

TEMA: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO/ CON JUSTA CAUSA - El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal.

HECHOS: La accionante instauró demanda ordinaria laboral en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA, pretendiendo se declare que celebró un contrato de trabajo con la Corporación U de Colombia, entre el 23 de enero de 2020 hasta el 12 de diciembre de 2020. Además, solicito que se declare que la accionada, terminó el contrato de manera unilateral y sin justa causa el 23 de septiembre de 2020, en consecuencia, se ordene su reincorporación inmediata hasta el vencimiento del contrato, de no proceder el reintegro, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con su respectiva indexación, más la reliquidación de las prestaciones sociales y el pago de la seguridad social, finalmente, se condene a la accionada al pago de la indemnización moratoria por los salarios y prestaciones dejadas de cancelar.

TESIS: (...) por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa, el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa. (...) Ahora, el párrafo del artículo 62, esto es “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” puntualizando que la comunicación en sí misma no prueba la configuración de la causal, “la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados” (sentencias SL1680-2019 y SL589 del 26 de febrero de 2020) (...) teniendo en cuenta el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, la gravedad del régimen interno de cada empresa no puede ser revisada por el juez laboral, pues prevalece la determinación del empleador quien tiene la competencia y autonomía para definir, previamente que conductas son graves para su organización o empresa y dan lugar a la terminación del contrato. Ahora, la falta se tipifica cuando la negativa es “sin justa causa”, advirtiendo la Sala que en el proceso no se encuentra acreditada ninguna justa causa por parte de la docente Ahora, la falta se tipifica cuando la negativa es “sin justa causa”, advirtiendo la Sala que en el proceso no se encuentra acreditada ninguna justa causa por parte de la docente, para negarse a asistir la institución a dictar sus clases, pues pese a que la actora manifestó sus inquietudes respecto al modelo de alternancia el 31 de agosto de 2020, por medio de correo electrónico, efectuando varios cuestionamientos (...) inquietudes que resultan razonables atendiendo al momento que se estaba viviendo, lo cierto es que las mismas y el hecho de no recibir respuesta concreta, no justificaban a la docente para no comparecer a la universidad el día 1° de septiembre de 2020 a las dos clases que tenía programadas. (...)

M.P: SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 18/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-005-2020-00407-01
Demandante: Ana María Diez de Fex
Demandado: Corporación Universitaria U de Colombia
Vinculado: AFP Protección S.A.
Asunto: Apelación Sentencia
Procedencia: Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Tema: Despido sin justa causa

Medellín, agosto dieciocho (18) de dos mil veintitrés (2023)

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada ponente, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, el 06 de julio de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora ANA MARÍA DIEZ DE FEX en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA, trámite al cual se ordenó la vinculación de la AFP PROTECCIÓN S.A. Radicado 05001-31-05-005-2020-00407-01

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La abogada ANA MARÍA DIEZ DE FEX, actuando en nombre propio, instauró demanda ordinaria laboral en contra de la Corporación Universitaria U de Colombia, pretendiendo se declare que celebró un contrato de trabajo con la Corporación U de Colombia, entre el 23 de enero de 2020 hasta el 12 de diciembre de 2020, con una remuneración mensual de \$2.900.000; se declare que la accionada, terminó el contrato de manera unilateral y sin justa causa el 23 de septiembre de 2020, en consecuencia, se ordene su reincorporación inmediata hasta el vencimiento del contrato, de no proceder el reintegro, se ordene el pago de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con su respectiva indexación, más la reliquidación de las prestaciones sociales y el pago de la seguridad social, finalmente, se condene a la accionada al pago de la indemnización moratoria por los salarios y prestaciones dejadas de cancelar.

En respaldo de tales pedimentos, expuso que el 23 de enero de 2020 comenzó a laborar en la Corporación U de Colombia como docente, vinculada mediante contrato a término fijo hasta el 20 de junio 2020, que el 13 de marzo de 2020, la Corporación expidió pronunciamiento dando a conocer la Circular N° 11 del 9 de marzo de 2020, expedida por el Gobierno Nacional, comunicando posteriormente, que el 16 de marzo no habría clases, luego, el 17 de marzo de 2020, mediante decreto 417, el gobierno declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, por la pandemia del Covid-19, por lo que la Corporación expidió la Resolución 64, permitiendo que entre el 16 y el 18 de marzo de 2020, las actividades académicas fueran de manera virtual.

Relató que la Alcaldía de Medellín y Gobernación de Antioquia, también emitieron resoluciones definiendo un periodo de cuarentena, por lo que la Corporación decidió que desde el 27 de marzo hasta el 25 de abril de 2020, no se

realizarían actividades académicas presenciales y les comunicó que saldrían a vacaciones anticipadas, indicando que las clases virtuales continuaron satisfactoriamente desde el 26 de abril y que el 28 del mismo mes, la universidad envió una resolución extendiendo la virtualidad hasta el 31 de mayo.

Sostuvo que el 30 de junio de 2020, 10 días después de terminado su primer contrato y sin tener ningún contrato firmado, recibió una resolución rectoral que le exigió participar de una capacitación obligatoria, la cual era requisito para permanecer en la institución en el segundo semestre de 2020, capacitación a la que asistió durante todo el mes de julio, además de participar en diferentes actividades de planeación, asimismo, que en el mes de julio le comunicaron la Resolución R0079 que impuso la modalidad de presencialidad con alternancia, sin que para ese momento existiera contrato laboral, ni fue consultada sobre si tenía problemas de salud o restricciones para dar clases presenciales.

Narró que la Corporación Universitaria U de Colombia, la vinculó nuevamente como docente de tiempo completo, iniciando el 01 de agosto del año 2020 hasta el 12 de diciembre de 2020, para desempeñarse como docente de tiempo completo, dictando tres cursos de derechos humanos, un curso de hermenéutica jurídica y un semillero de investigación sobre derechos humanos y población LGBTI, aduciendo que la Corporación sin tener en cuenta los decretos y resoluciones del orden nacional en relación al aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, el teletrabajo y el trabajo en casa, indicó mediante correo el 28 de agosto de 2020 a los docentes, que a partir del 1° de septiembre las clases serían virtuales pero desde las aulas físicas, con presencia de un número no determinado de estudiantes e incluso sin estudiantes, correo respecto del cual le surgieron muchas inquietudes, por lo que escribió respecto del mismo el 31 de agosto, sin que fueran atendidas las inquietudes.

Indicó que el 1° de septiembre de 2020, recibió un correo de la Coordinadora de la Facultad de Derechos, Mónica Granda, en el que le preguntaba, al igual que a otros profesores, la razón por la cual no fue a dictar la clase presencial de ese día

a las 8:00 am, correo al cual respondió explicando las razones y señalando el despropósito y falta de sentido del modelo de alternancia, sosteniendo que ante la presión de la Corporación Universitaria, poniendo en riesgo su vida y su salud, el 3 de septiembre a las 5:00 pm acudió a la institución para dictar una clase en el curso de competencias ciudadanas de la facultad de ingeniería, logrando verificar la inexistencia de condiciones de la implementación de la alternancia.

Refirió que continuó dando las clases virtuales, recibiendo el 15 de septiembre un correo del coordinador Yesid, en el que le notifica que había cancelado el curso de competencias ciudadanas, que en la misma fecha, Gestión Humana le escribe un correo informando que se haría apertura de un proceso disciplinario y que estaba citada para descargos al día siguiente a las 11:00 am, procediendo a contestar el correo, manifestando que desconoce por completo los cargos formulados en su contra, solicitando nuevamente el 16 de septiembre a las 8:41 am, la información por correo electrónico, recibiendo respuesta a las 9:47 am, es decir, faltando dos horas para la diligencia de descargos, trasladándose inmediatamente a la institución para la diligencia, donde contestó varias preguntas y rindió una versión de la situación en general.

Finalmente, manifestó que continuó cumpliendo sus funciones, que el 21 de septiembre recibió correo cuyo asunto era “Comunicación decisión Consejo Académico”, por el cual se notificaba a todos los docentes que se consideró la posibilidad de aprobar algunas excepciones a lo dispuesto en las Resoluciones Rectorales R0079 y R0082, en relación con la presencialidad en las clases en modalidad de alternancia, sin embargo, el 23 de septiembre de 2020, le enviaron un correo de la rectoría con asunto “comunicación por fallas al contrato laboral”, donde le notificaron la decisión de dar por terminado de forma unilateral y por justa causa el contrato de trabajo, recibiendo la liquidación y pago de salarios y prestaciones, resaltando que el contenido de la carta de despido contiene razones que no son consistentes ni reales.

1.2.- CONTESTACIÓN

Al replicar la demanda, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA**, aclaró que la fecha de inicio de la relación laboral lo fue el 25 de enero de 2020, aceptando como cierta la finalización el 20 de junio, asimismo, aceptó como cierto que el 1º de agosto de 2020 tuvo inicio el segundo contrato de trabajo, el cual terminaba el 12 de diciembre de 2020, destacando que la docente no manifestó tener restricciones, ni impedimentos para dar cumplimiento a sus responsabilidades laborales, a pesar de que la institución fue muy clara en reunión virtual celebrada el 16 de julio de 2020 en que las actividades académicas debían desarrollarse en alternancia y que los docentes debían asistir a la institución obligatoriamente, observando los protocolos de bioseguridad, que es cierto que a la actora se le manifestó que el curso de competencias ciudadanas había sido cancelado, aunque no advierte que fue por su causa, ya que provocó en los estudiantes un conflicto, enfatizó que respecto del proceso disciplinario, la citación a descargos fue clara en que era por negarse a dictar clases en alternancia y por haber tenido enfrentamientos con algunos de sus alumnos por ese motivo y que la institución dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa, mediante comunicación de la fecha que se menciona.

Sostuvo que los demás hechos no son ciertos en la forma como se exponen, aclarando que mediante Resolución Rectoral R0064 del 16 de marzo de 2020, se dispuso que entre el 16 y 28 de marzo de 2020, no se realizarían clases presenciales, indicándose que se debían utilizar las plataformas Q10, zoom, correo electrónico y youtube, así mismo, que la entidad en acatamiento de las directivas gubernamentales con respecto a la pandemia expidió la Resolución Rectoral R0069 del 26 de marzo de 2020, disponiendo que las vacaciones anticipadas de la demandante en concreto las disfrutaría entre el 6 y 11 de abril, debiéndose reintegrar el 13 de abril de 2020, no siendo cierto que se le exigiera a la actora participar en una capacitación obligatoria, siendo lo cierto, que la institución, en vista de que no todos los docentes estaban preparados en medios tecnológicos para impartir educación virtual, mediante la R0077 estableció la

obligatoriedad de los docentes de asistir a la capacitación de manejo de plataformas tecnológicas, didáctica y pedagogía para educación virtual, señalando que la entidad mantiene comunicación con los docentes, tanto cuando están activos, como cuando están vacantes a fin de conocer su disponibilidad para determinados temas, siendo claro que la institución comunicó a los docentes que se implementaría la alternancia, respecto de lo cual, la docente en la reunión virtual del 16 de julio, quedó ilustrada suficientemente sobre esa modalidad, no siendo cierto que la demandante continuó cumpliendo sus funciones, pues como está claro, ella misma ha manifestado que se negó a dictar clases en modalidad de alternancia con presencialidad.

Afirmó que la docente solo manifestó desacuerdo, con respecto a las instrucciones de la institución en relación a la alternancia, posteriormente cuando se le reclamó por la no asistencia, a pesar de que varios de los estudiantes cursantes de sus asignaturas querían recibir clases de manera presencial, para lo cual la institución reglamentó los aforos de los espacios académicos, la alternancia, los protocolos de bioseguridad y los controles de ingreso.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de prescripción; inexistencia de la obligación; buena fe y falta de causa legítima.

Por su parte, la **AFP PROTECCIÓN S.A.**, señaló que los hechos planteados en la demanda describen situaciones y pormenores propios de la relación existente entre la demandante y la codemandada, frente a los cuales Protección S.A., es completamente ajena y desconocedora de los mismos. En relación a las pretensiones indica atenerse a lo probado y formuló las excepciones de cumplimiento de la obligación; el hecho de un tercero; buena fe y prescripción.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, decide el litigio mediante fallo proferido el 06 de julio de 2023, por medio del cual declaró que entre la

demandante ANA MARIA DIEZ DE FEX y la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA, existieron dos contratos de trabajo a término fijo, el primero del 25 de enero de 2020 hasta el 20 de junio de 2020, y el segundo de 01 de agosto de 2020 hasta el 23 de septiembre de 2020, aun cuando se había pactado que era hasta el 12 de diciembre de 2020, en el cual la demandante se desempeñó como docente de tiempo completo y en la que recibía como remuneración la suma de \$2.900.000 mensuales; declaró que el segundo de los contratos de trabajo se dio por terminado de forma unilateral y sin que mediara justa causa para ello por parte de la empleadora, en consecuencia, condenó a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA, a reconocer y pagar a la demandante la suma de \$7.636.667 que resultan de admitir una indemnización por despido sin justa causa, que corresponde a 79 días de salario, partiendo de un salario diario de \$96.667, periodo que se liquidó desde el 24 de septiembre de 2020 hasta el 12 de diciembre de 2020, suma que deberá ser cancelada debidamente indexada al momento en que se efectúe el pago; declaró como prosperas las excepciones de inexistencia de la obligación y falta de causa legítima en la demandante, que fueron propuestas por el apoderado de la demandada, y las que dan al traste con la prosperidad de las demás pretensiones; absolvió a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA y a PROTECCIÓN S.A. de las demás pretensiones y condenó en costas a la corporación accionada.

1.4. RECURSO DE APELACION

El apoderado judicial de la Corporación Universitaria U de Colombia, impugna la decisión argumentando que la institución en su autonomía universitaria le dio las garantías a la demandante frente a las decisiones adoptadas, relievó que el juez concluyó que se cumplió el debido proceso por la Universidad, acorde con el artículo 70 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo, pero luego hizo una distinción del Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del trabajo, considerando que es injusto el despido.

Indicó que la universidad primero expidió la Resolución 082 que en su artículo 1° comunica a toda la comunidad universitaria el inicio de la modalidad presencial con alternancia para el desarrollo de las actividades académicas del periodo 2020-2, que era de obligatorio cumplimiento para los docentes una vez se le consultara a los estudiantes, no es una decisión arbitraria, sino concertada con los estudiantes y no se valoró la importancia de los derechos de ciertos estudiantes que asistían a la universidad, aduciendo que si bien es cierto se detalló tres estudiantes que no estuvieron de acuerdo con la situación, también es cierto que otros presentaron quejas ante el coordinador de la facultad.

Considera que no se valoró suficientemente la autonomía universitaria que tiene consagrada la Constitución, que el contrato de trabajo en la cláusula 7 señala las obligaciones del docente de dar cumplimiento a las directrices e instrucciones que indique el empleador, cumplir con su programa de asignatura a cargo, cumplir con la intensidad horaria semanal, implementar en sus actividades académicas las modalidades de presencialidad o presencialidad con alternancia, además la demandante dejó de asistir presencialmente a la universidad para impartir sus clases sin excusa que se lo impidiera, siendo una cosa tener un espíritu crítico y otra tener la diligencia de aportar a la universidad evidencia para que se revisara la situación en particular.

Sostuvo que no se valoraron en su plenitud las pruebas, dado que existió una confesión de parte de la demandante, quien un correo dijo que no asistía a clase porque ello no atendía a las condiciones actuales, reiterando que se desatendieron las directrices que tenía señaladas la Universidad y el contrato.

Afirmó que la decisión de desvinculación está ajustada a derecho, existiendo varias razones por las cuales debía desvincularse a la profesora, debiéndose cuestionar que algunos estudiantes asistieran presencialmente y la docente manifestara en los correos al coordinador de la facultad que no iba a impartir clase en alternancia, preguntándose cuál era la posición que tenía que tomar la

universidad?, como garantizar los derechos de esos estudiantes?, porque los otros profesores sí tenían que asistir y la profesora Ana María no?.

Frente a la prueba testimonial sostuvo que el profesor Yesid fue claro respecto de las directrices que tenía la universidad, considerando que faltó analizar el rol del profesor en la institución, que la declaración de Juan Felipe Monsalve es muy importante, porque permitió ilustrar que la Institución sí tenía toda la reglamentación o instrumentos de bioseguridad que se requerían en su momento, además se aportó también las Resoluciones 079 y 073 en las cuales la universidad tenía en cuenta absolutamente todas las disposiciones que tenía el Gobierno Nacional y el Ministerio de Educación y en su autonomía universitaria, en la medida que iba pasando el pico más alto, decidió trabajar en alternancia, que requería no solo el esfuerzo institucional, sino el compromiso de los profesores.

1.5. ALEGATOS DE CONCLUSION

Dentro de la oportunidad procesal pertinente se pronunció el apoderado de la parte actora, señalando que como se demostró en el proceso, la terminación del contrato de trabajo de la actora fue sin justa causa, resaltando que nunca se presentaron llamados de atención y pese a que se adelantó un proceso disciplinario por unas faltas que fueron presuntamente realizadas por la demandante, las mismas fueron calificadas sin que esta fuera oída y sin garantizarse el debido proceso, estando probada la existencia de actos discriminatorios respecto de la docente, como la omisión en la respuesta a las solicitudes relacionadas con la forma en que se deberán realizar las clases virtuales, los protocolos de bioseguridad, no efectuarse seguimiento a los exámenes periódicos de salud ocupacional, sin que en ningún momento la universidad afirmara o negara la autorización para la realización del trabajo remoto. Asimismo, refirió que no es claro qué pretende el apoderado de la parte actora con el recurso de apelación, el cual es confuso y no presenta elementos para deslegitimar la decisión del juez, razones por las cuales solicita se confirme la sentencia.

2. CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación por la **universidad accionada**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2. PROBLEMAS JURIDICOS

Deberá la Sala Determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto condenó a la Corporación Universitaria al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto a la demandante, verificando para tal fin, si la institución llamada a juicio finalizó el contrato de trabajo a la demandante, amparada en una justa causa?

2.3. TESIS

El problema jurídico planteado se resuelve bajo la tesis según la cual la relación laboral existente entre las partes, finalizó con justa causa, en tanto que las faltas en que incurrió la docente trabajadora quedaron debidamente acreditadas y fueron calificadas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo, en consecuencia, la sentencia debe ser REVOCADA.

2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA INSTANCIA

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

- Que entre la señora Ana María Diez de Fex y la sociedad Corporación Universitaria U de Colombia, existieron dos contratos de trabajo a término fijo, el primero con vigencia entre el 25 de enero y 20 de junio de 2020 y el segundo con fecha de inicio 1º de agosto y fecha final 12 de diciembre de 2020, contratos que obran a folios 116 y 117 del anexo 21 y 15 y 16 del anexo 03 del expediente digital, respectivamente, contratos que por demás fueron aceptados por la institución accionada.

- Que la Corporación Universitaria U de Colombia, dio por terminada la relación laboral el 23 de septiembre de 2020, invocando para ello la existencia de justa causa, tal y como se desprende el documento obrante a obrante a folios 121 a 124 del anexo 03 del expediente digital.

-Que la demandante fue citada a diligencia de descargos mediante correo electrónico del 15 de septiembre de 2020, diligencia que se realizó el día 16 del mismo mes y año, véase folios 548 a 255 del anexo 21 del expediente digital.

2.5. PREMISAS NORMATIVAS

De la terminación del contrato de trabajo.

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, por regla general, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con

el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto, que a su vez remite a las consagradas en el régimen interno de la empresa.

En este contexto, el sistema de estabilidad que nos aplica corresponde a aquel que la doctrina denomina como impropia, que la Corte Constitucional en la sentencia T445 de 2014, define, así: *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador”*.

De antaño se ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama y al empleador probar la justa causa, criterio pacífico en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del cual da evidencia la sentencia SL592 del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión”*.

Ahora, el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el párrafo del artículo 62, esto es *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”* puntualizando que la comunicación en sí misma no prueba la configuración de la causal, *“la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados”* (sentencias SL1680-2019 y SL589 del 26 de febrero de 2020).

A este respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL589 del 26 de febrero de 2020, precisó:

“Conviene memorar, que la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados, tal como aleccionó esta Corporación en sentencia CSJ SL1680-2019:

No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez aprobado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008).”

2.6 CASO CONCRETO

Incumbe inicialmente aclarar, que si bien la pretensión principal de la actora en el presente juicio perseguía se ordenara su reintegro, dicha pretensión fue resulta de manera desfavorable y sobre la misma no se presentó disenso alguno, versando la apelación formulada por el extremo pasivo de la relación procesal, sobre la existencia de justa causa de despido.

Para resolver el punto de disenso se señala, inicialmente, que en el sublite está acreditado que el empleador finiquitó el contrato de trabajo por decisión

unilateral aduciendo justa causa, la cual comunicó a la gestora del proceso, mediante comunicación fechada el 23 de septiembre de 2020, obrante a folios 121 a 124 del anexo 03 del expediente digital, misiva en la cual, se indicó:

“Por parte del gobierno nacional, en el contexto de la “Pandemia por Covid 19”, se anunció, que, desde el 1 de septiembre, el país entraba en la etapa de aislamiento selectivo, de distanciamiento y responsabilidad individual, lo que implica que, a partir de esa fecha, no habría más aislamiento preventivo obligatorio en Colombia.

Por su parte la Institución, mediante las Resoluciones Rectorales R0079, R0082 y R0083, indicó tanto al personal administrativo, como operativo y docentes que se iniciaba en las instalaciones de la Institución, la actividad docente en modalidad de alternancia, indicando que para los docentes la presencialidad era de carácter obligatorio, debiendo practicarse los protocolos de bioseguridad personal e institucional indicados en las Resoluciones Rectorales R0075 y R0078, resoluciones todas que fueron expedidas y divulgadas a los docentes a través de sus correos electrónicos, en la página web de la Institución y en la reunión de profesores que tuvo ocurrencia el 16 de julio por vía Zoom, respecto de las cuales no es por demás advertir que fueron expedidas y divulgadas en fechas anteriores a la fecha en que usted suscribió el contrato de trabajo y a la fecha en que debía iniciar clases presenciales en modalidad alternancia, sin que usted hubiera manifestado reparo alguno al respecto.

ES deber suyo, frente a la Institución, por obvias razones, dar cumplimiento no sólo a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Estatuto Docente, en las cláusulas del Contrato de Trabajo, sino a todas las disposiciones e instrucciones que de modo particular o general ha impartido la Institución, por causa de la pandemia por COVID 19, lo que de suyo la obliga a poner en práctica los deberes contenidos en el ARTÍCULO SÉPTIMO de la R0078, donde claramente se erigen como deberes de la comunidad universitaria, entre otros: “Leer y capacitarse en los protocolos de seguridad y medidas preventivas...cumplir con los protocolos de bioseguridad y procedimientos establecidos en la presente resolución y demás normas internas creadas para evitar la propagación y contagio del COVID 19; y su incumplimiento se constituirá como una falta al Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y Reglamento Interno de Trabajo, respectivamente. Reportar al área de Bienestar Institucional y las autoridades sanitarias, si registra síntomas, tener sospecha de contagio o haber sido diagnosticado como positivo del virus. Adoptar medidas de cuidado personal y de salud en espacios externos a U DE COLOMBIA. Seguir las instrucciones médicas cuando presente alteraciones de salud. Estar atento a los canales de comunicación institucional para estar enterado de las diferentes instrucciones y medidas de prevención.” pero usted hizo caso omiso de todas estas indicaciones, omitiendo avisar de antemano la supuesta sospecha de estar contagiada por

Covid 19; e incumpliendo esos deberes, asistiendo a clase el 3 de septiembre en la noche, por espacio de hora y media, porque, según dijo usted en descargos, considera que cada hora de clase corresponde a 45 minutos, dejando de asistir al resto de fechas en que estaba programada para dictar clases en presencialidad con alternancia, en las asignaturas “Derechos Humanos” los martes, en el horario de 8:00 a 11:00 a.m. y de 6:00 a 9:00 p.m. y “Gestión Estratégica/Recursos Humanos”, los jueves, en el horario de 6:00 a 9:00 p.m., sin advertir que lo hacía por la presunta sospecha de contagio, ni presentar la constancia de haberse sometido a la respectiva prueba de laboratorio, desatando enfrentamientos y discusiones con los alumnos en torno a su oposición a la presencialidad, de manera acalorada, e indicándoles que “yo soy la docente y es mi decisión”, a pesar de que ellos manifestaron que querían seguir asistiendo de manera presencial a clases, violando con ello derechos de los alumnos consignados en el Reglamento Estudiantil y las instrucciones dadas de manera clara por la Institución a usted como docente, y, lo más importante, incumpliendo el compromiso consignado en la cláusula SÉPTIMA de su contrato de trabajo, la cual dispone que son Obligaciones del DOCENTE, “...implementar en sus actividades académicas, las modalidades de presencialidad o presencialidad con alternancia, dependiendo de las necesidades e instrucciones institucionales o gubernamentales...dar buen trato a los alumnos... informar al jefe inmediato sobre las situaciones anómalas que puedan afectar los intereses o buen funcionamiento de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA...”, desconociendo la declaración contenida en la cláusula DECIMA SEGUNDA del contrato, en la cual quedó consignado “A este contrato se considera incorporada la legislación sustantiva laboral que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado; el Reglamento Interno de Trabajo; el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y los protocolos de bioseguridad del personal docente consignados en la Resolución Rectoral R0075 del 4 de junio de 2020; el Estatuto Docente de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA y demás disposiciones que los modifiquen, reglamenten o complementen, tales como Leyes, Decretos, Resoluciones Rectorales, y Resoluciones y Acuerdos de los diferentes Consejos, entre otros.”.

Es que su deber laboral no se concretaba sólo a responder una encuesta indicando tener temperatura superior a 37.5 grados, sino, además, reportar a Bienestar Institucional y a las autoridades sanitarias, de la sospecha de estar contagiada por COVID 19, realizarse la prueba de laboratorio correspondiente e informarle a la Institución la justificación de su inasistencia a clases.

Ante la inasistencia suya a varias clases de manera presencial, sin aviso, ni autorización, ni excusa alguna; ante las discusiones acaloradas con alumnos que protagonizó usted en clase, vista por algunos de ellos como la incitadora de enfrentamientos entre ellos, la Institución la citó a descargos, habiendo sido desobligante su actitud cuando recibió la cita,

al indicar a Gestión Humana, que no encontraba en el escrito los cargos formulados; ante la presencia suya a las instalaciones de la Institución, en dos fechas, el 3 de septiembre a clase presencial y el 16 de septiembre a diligencia de descargos, a pesar de considerarse sospechosa de contagio, evadiendo el control de ingreso establecido en el ARTÍCULO CUARTO de la R0078, dejando la planilla de ingreso sin el informe de los datos que todos los empleados deben registrar en ella, esto es, fecha, nombre, actividad a la que se ingresa, hora de ingreso y temperatura, para luego quejarse maliciosamente de que el personal de portería no le había tomado la temperatura, conducta suya repetida en las dos oportunidades en que ingresó a la Institución, lo que ha implicado que se tengan serias dudas con respecto a la veracidad de sus afirmaciones en relación con la temperatura que usted registra en la encuesta que envía al practicante de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es evidente que usted ha incurrido en una serie de faltas disciplinarias, las que a continuación se relacionan:

Primera: al negarse a realizar las clases en presencialidad, a pesar de las órdenes impartidas en tal sentido por U DE COLOMBIA, faltando a clases sin dar el previo aviso a sus jefes inmediatos, ni presentar las debidas justificaciones, tal como se comprometió al firmar el contrato de trabajo; retirándose sin cumplir en su totalidad el horario de trabajo afirmando en descargos que las horas son de 45 minutos.

Segunda: al no dar cumplimiento a las instrucciones de la Institución, en los términos estipulados en el contrato de trabajo, de acuerdo con las funciones propias y anexas al cargo que desempeña; no observar los preceptos legales y los reglamentos y directrices institucionales, alegando no conocerlos, cuando están debidamente divulgados y expuestos en lugares visibles de la Institución, en su página web, se le han dado a conocer a través de su correo electrónico y en reuniones con docentes.

Tercero: al enfrentarse con los alumnos que optaron por continuar el semestre en presencialidad, desatendiendo e irrespetando por su parte la voluntad de los estudiantes. Cuarto: al presentarse a la Institución a pesar de que afirma considerarse sospechosa de contagio de COVID 19, y no dejar reseña de su asistencia en la planilla de ingreso, tal como lo dispuso la Institución en la R0078, a pesar de que luego a manera de queja expresó que no le habían tomado la temperatura al ingreso, cuando es usted quien evade esos controles.

Todos estos comportamientos riñen con las prohibiciones, obligaciones y deberes que como trabajador-docente, le competen y están definidas tanto en la Ley Laboral, como en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Estatuto Docente, en las cláusulas contenidas en el Contrato de Trabajo, en el cual constan los compromisos asumidos por usted al firmarlo y

en las diferentes directrices que con motivo de la pandemia ha dictado la Institución y el gobierno, que forman parte integral del Contrato de Trabajo

Las excusas presentadas por usted en la audiencia de descargos, en nada justifican sus faltas, sino que dejan ver con claridad el incumplimiento de sus obligaciones laborales y la mala fe e intención de culpar a la Institución y a los demás de sus comportamientos, omisiones y evasiones, considerando pertinente indicarle que precisamente al ingreso de la oficina donde rindió los descargos, se encuentra exhibido el Reglamento Interno de Trabajo que afirma no conocer, ni haberlo visto exhibido en lugar alguno de las instalaciones de la Institución. Y en la página web de la institución encuentra no sólo ese Reglamento, sino también el Estatuto Docente, reglamentos y estatutos que, al firmar su contrato, declara conocer y aceptar en la cláusula DÉCIMA SEGUNDA. También encuentra en la página web, las Resoluciones R0075 expedida el 4 de junio; la R0078 y R0079, expedidas el 4 de julio y las R0082 y R0083, expedidas el 31 de agosto, en fechas que, repito, son anteriores a la fecha en la cual usted suscribió el contrato de trabajo con U DE COLOMBIA y a la fecha en que U DE COLOMBIA inició clases en modalidad alternancia con obligatoria presencialidad para los docentes.

En su caso es importante resaltar que usted, como docente de tiempo completo, desempeña un cargo de impacto al interior de la Institución, en virtud de lo cual debe tener en cuenta que los alumnos deben ver su conducta y comportamientos, como dignos de imitar, no como una docente que se rebela a cumplir las normas, reglamentos y órdenes dadas por su empleador y como una incitadora de enfrentamientos entre los estudiantes.

Con base en los hechos y consideraciones anteriores, U DE COLOMBIA, ha resuelto dar por terminado, a partir de la fecha, en forma unilateral y por justa causa el contrato de trabajo que tenía suscrito con usted.

En concordancia con lo anterior incumbe al juez laboral, determinar la ocurrencia de la conducta y establecer si la misma encuadra en una justa causa de despido.

Ocurrencia de la conducta

Los supuestos fácticos en los cuales descansan las causales invocadas para el despido de la colaboradora corresponden a: i) negarse a realizar las clases en presencialidad a pesar de las órdenes impartidas en tal sentido por la U de Colombia, ii) no dar cumplimiento a las instrucciones de la institución, iii)

enfrentarse con los alumnos que optaron por continuar el semestre en presencialidad y iv) presentarse a la institución a pesar de que afirma considerarse sospechosa de contagio de Covid 19.

Encontrando la Sala, que la configuración de los dos primeros supuestos facticos puede analizarse conjuntamente por encontrarse relacionados entre sí, siendo importante además tener presente la situación en que se encontraba el país, para la época de los acontecimientos, respecto a la evolución de la pandemia originada por el Covid 19.

Bajo el anterior marco se tiene que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por medio del cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, posteriormente mediante, Decreto 457 del 22 de marzo se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes del país, a partir las cero horas del 25 de marzo de 2020 y hasta el 13 de abril de 2020, aislamiento que se prorrogó sucesivamente hasta las cero horas del 1º de septiembre de 2020 mediante los Decretos 531 del 8 de abril de 2020, 595 del 25 de abril de 2020, 636 del 6 de mayo de 2020, 689 del 22 de mayo de 2020, 749 del 28 de mayo de 2020, 878 del 25 de junio de 2020, 990 del 9 de julio de 2020 y 1076 del 28 de julio de 2020.

Relieva la Sala, que a partir del Decreto 749 del 28 de mayo de 2020, se estableció dentro de las excepciones a la regla de aislamiento “*El desplazamiento estrictamente necesario del personal directivo y docente de las instituciones educativas públicas y privadas, para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19*”, y mediante el Decreto 1076 del 28 de julio de 2020, se incluyó en las excepciones “*El desplazamiento del personal directivo, docente, administrativo y los estudiantes de las instituciones educativas oficiales y no oficiales de educación inicial, preescolar, básica, media y educación de adultos, para continuar la prestación del servicio educativo con trabajo académico en casa y para el retorno gradual y progresivo a la presencialidad bajo el esquema de alternancia en los casos definidos por las autoridades territoriales según las condiciones de bioseguridad en las instituciones educativas, la evolución de la pandemia y el consentimiento de los padres,*

acudientes o responsables de su cuidado, de conformidad con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional”, y, finalmente, mediante el Decreto 1168 del 25 de agosto de 2020, se reguló la fase de aislamiento selectivo y distanciamiento individual, estableciéndose únicamente como actividades no permitidas i) los eventos de carácter público o privado que implique aglomeración de personas, ii) discotecas y lugares de baile y ii) el consumo de bebidas embriagantes en espacios públicos y establecimientos de comercio.

Ahora, se acreditó que la Corporación Universitaria U de Colombia mediante Resolución Rectoral R0078 del 4 de julio de 2020 (folios 150-162 anexo 21), estableció los protocolos de bioseguridad para el retorno gradual y progresivo a la presencialidad bajo la modalidad de alternancia, en igual sentido, mediante Resolución R0079 del 4 de julio de 2020 (folios 163-168 anexo 21), estableció la modalidad de presencialidad con alternancia para el desarrollo de las actividades académicas del periodo 2020-2, determinando que las clases serán dictadas por el docente dentro del aula de clase de la institución con la presencia de un grupo reducido de estudiantes, dentro de los horarios establecidos en el cronograma académico, transmitida de manera sincrónica a través de la plataforma de Zoom y dejando al estudiante el libertad de elegir su asistencia a clases de manera presencial o virtual y finalmente y mediante Resolución R0082 del 31 de agosto de 2020 (folios 174-178 anexo 21), comunicó el inicio de la modalidad de alternancia para el desarrollo de las actividades académicas, a partir del 1 de septiembre de 2020.

Atendiendo a lo descrito, debe indicarse, que contrario a la tesis que expone la activa, las disposiciones dictadas por la Corporación Universitaria, se encuentran en armonía con las disposiciones proferidas por el Gobierno Nacional, siendo claro, que la docente Ana María Diez de Fex, tenía la obligación de asistir a dictar sus clases desde el aula de clase a partir del 1° de septiembre de 2020, fecha para la cual no estaba vigente ninguna medida de aislamiento, siendo igualmente claro, que la demandante incumplió con su obligación, pues se acreditó que para ese 1° de septiembre, la docente tenía programadas dos clases, una en horas de la

mañana y otras en horas de la tarde, y no se hizo presente en la institución, desconociendo la directriz impartida por la institución.

Lo anterior, se acredita con el correo que de la Coordinación de la Facultad de Derecho fue remitido a la accionante y a otros docentes el 1° de septiembre de 2020 a las 11:41 am, en el cual se les consulta la razón por la cual no asistieron a dictar sus clases, encontrando que la demandante procedió a dar respuesta en la misma fecha, indicando lo siguiente:

“La razón por la que no fui a dictar la clase esta mañana ni tampoco iré a dictar la de la tarde es porque no he hablado de eso con los estudiantes, quienes apenas están tomando la decisión sobre qué modalidad implementar. Básicamente el día de hoy teníamos el primer parcial de la materia y no tenía ningún sentido modificar la dinámica de clase que ya habíamos establecido para ese efecto.

En la clase misma, surgió el tema de la presencialidad y fue allí donde uno de los estudiantes me hizo un comentario que me resultó muy impactante, pues él me hizo ver algo que yo no había visto hasta el momento. Me dijo: profesora, el problema es que ustedes los docentes no tienen ninguna voz en este tipo de decisiones y eso es injusto, eso vulnera sus derechos.

Y creo que a ese estudiante le asiste mucha razón.

Mónica, yo personalmente considero que el modelo de alternancia que plantea la institución no tiene sentido y termina siendo un despropósito total. Dictar clase con un tapabocas puesto no tiene sentido, dictar clase a una persona presencial descuidando el proceso de la gran mayoría que elige quedarse en casa no tiene sentido, dictar una clase sin recesos no tiene sentido y lo más importante: que las preexistencias o consideraciones de los profesores no sean tenidas en cuenta sí que no tiene sentido”.

Igualmente, obra en el expediente a folios 249 a 255, del anexo 21 del expediente digital, el acta de los descargos rendidos por la actora el 16 de septiembre de 2020, en la cual manifestó la docente que solo asistió a la Universidad a dictar clase en presencialidad el 3 de septiembre de 2020, encontrándose a folio 258 del mismo anexo, comunicación de la señora Mónica Lucía Granda Viveros Coordinadora de la Facultad de Derecho, adiada del 16 de septiembre de 2020,

en la cual informa que la profesora Ana María Diez de Fex tenía para esa fecha a su cargo el curso de derechos humanos martes 8-11 am y 18-21, cursos que están sirviéndose de manera virtual por parte de la profesora.

Así las cosas, es claro que la docente Ana María, no acató las órdenes impartidas por la universidad en relación con la realización de las clases de manera presencial desde las aulas de clase, configurándose las dos primeras causales invocadas por la universidad como motivos para la terminación del contrato de trabajo, esto es “i) *negarse a realizar las clases en presencialidad a pesar de las órdenes impartidas en tal sentido por la U de Colombia, ii) no dar cumplimiento a las instrucciones de la institución*”

Ahora, en relación a las demás conductas invocadas por la institución educativa, tales como enfrentarse con los alumnos que optaron por continuar el semestre en presencialidad y presentarse a la institución a pesar de que afirma considerarse sospechosa de contagio de Covid 19, advierte la Sala, que del análisis de la prueba recaudada, no se logró acreditar la configuración de las mismas, en primer lugar y respecto al enfrentamiento con alumnos, si bien la Corporación Universitaria trae a colación un suceso que se presentó en la clase del 3 de septiembre de 2020 con el estudiante Juan Sebastián Dios Obando, lo cierto del caso es que de la declaración del señor Yesid Oswaldo González Marín, quien para la fecha era el Coordinador de la Facultad de Ciencias Económicas, no se logra determinar de manera clara y comprensible que fue lo que sucedió y mucho menos el tratamiento y procedimiento que dio a la queja del estudiante en su calidad de Coordinador, y en igual sentido, el testigo Andrés Felipe Monsalve Londoño, quien indicó era gestor comercial de la institución y adicionalmente alumno de la demandante, tampoco dio razón de dichos altercados, limitándose a señalar que habían unos compañeros que solicitaban la presencialidad y la docente no estaba a gusto con que se dieran las clases presenciales y que las quería virtuales, sin expresar mayores detalles. No existiendo tampoco prueba de que la pretensora para el 3 de septiembre de 2020, fecha en la cual se presentó a la universidad estuviera con sospecha de covid, pues conforme lo acreditado, dicha sospecha se

dio para el mes de julio, oportunidad en la cual manifiesta la demandante se realizó prueba y salió negativa.

Tipificación de las Causales

De la comunicación emitida por el empleador el 23 de septiembre de 2020, en la cual se informa la decisión de dar por terminado el contrato en forma unilateral y por justa causa, invoca el empleador el incumplimiento a las Resoluciones rectorales R0079, R0082 y R0083, además del deber de la docente de dar cumplimiento al Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno y al contrato de trabajo.

Deteniéndose la Sala en cada una de las fuentes normativas se encuentra que en el contrato individual de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, con fecha de inicio del 1° de agosto de 2020, en la cláusula séptima, se establecieron como obligaciones del docente, entre otras, las siguiente: *prestar su capacidad normal de trabajo, con profesionalismo, lealtad y diligencia, en el cargo de profesor de hora-cátedra, en los horarios y condiciones establecidos por el empleador, ejecutar por sí mismo las actividades asignadas y cumplir las instrucciones que le sean dadas por el empleador, dar cumplimiento a las directrices e instrucciones que le indique el empleador para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato; cumplir con la intensidad horaria semanal para la cual ha sido contratado; **implementar en sus actividades académicas, las modalidades de presencialidad o presencialidad con alternancia, dependiendo de las necesidades e instrucciones institucionales o gubernamentales.***

Igualmente, en la cláusula octava, se estipuló la terminación del contrato de trabajo por justa causa, así: *“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, (Artículo 62 del C.S.T.), las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Estatuto Docente, el cual hace parte integral del presente contrato, además, las siguientes: **el incumplimiento de las obligaciones señaladas en la cláusula séptima del presente contrato...**”*

De otra parte, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, regula las causales que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, las cuales, por los atributos de generalidad de la ley, corresponden a normas de tipicidad abierta, en las cuales pueden ser enmarcados distintos hechos.

En esta perspectiva la norma legal no regula conductas específicas como las que se analizan, pero sí actuaciones generales como la previstas en el numeral “6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*”.

En el numeral sexto citado, la jurisprudencia ha diferenciado dos subcausales, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador y las faltas graves previamente calificadas por éste. La segunda hace relación a la tipificación de la conducta como falta grave en los instrumentos internos de la empresa, hipótesis en la cual, el juez laboral se limita a constatar que la conducta se encuentra tipificada como falta grave, sin que tenga competencia para valorar la gravedad de la conducta.

Observando la Sala que en el Reglamento Interno de Trabajo de la pasiva, aportado a folios 17 a 62 del anexo 03 del expediente digital, se estableció en el artículo 75 las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, consignándose que para los efectos del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se califican como grave la siguiente falta:

11. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.”

Pues bien, en el sublite está demostrado que la demandante se negó a impartir las clases a su cargo desde las instalaciones de la Universidad, atendiendo al modelo de alternancia establecida por el establecimiento educativo mediante las

Resoluciones R0079 y R0082, mismas que como quedó acreditado fueron conocidas por la pretensora, de ahí que, acreditada la conducta y toda vez que la misma fue calificada como falta grave por las partes, tal gravedad no puede ser revisada por el juez laboral, pues prevalece la determinación del empleador quien tiene la competencia y autonomía para definir, previamente que conductas son GRAVES para su organización o empresa y dan lugar a la terminación del contrato.

Ahora, la falta se tipifica cuando la negativa es “sin justa causa”, advirtiendo la Sala que en el proceso no se encuentra acreditada ninguna justa causa por parte de la docente Ana María Diez de Fex, para negarse a asistir la institución a dictar sus clases, pues pese a que la actora manifestó sus inquietudes respecto al modelo de alternancia el 31 de agosto de 2020, por medio de correo electrónico, efectuando varios cuestionamientos, como: *¿Cómo se va a adecuar el salón de clases para que la transmisión de la misma sea de calidad? ¿El docente debe dictar la clase con tapabocas? Entendiendo que la dinámica de la clase por zoom es diferente a la presencial: ¿A dónde debe mirar el docente, al computador o al salón? ¿En caso de que deba mirar al salón, cómo se garantiza la calidad de la transmisión para la mayoría de estudiantes que se conectan? ¿Con quién debo coordinar estos asuntos antes de la clase? ¿Habrá equipos de audio y video aptos para este fin o será un portal? ¿la Universidad en alguna consideración sobre las preexistencias de los docentes?*, inquietudes que resultan razonables atendiendo al momento que se estaba viviendo, lo cierto es que las mismas y el hecho de no recibir respuesta concreta, no justificaban a la docente para no comparecer a la universidad el día 1º de septiembre de 2020 a las dos clases que tenía programadas.

Se tiene igualmente, que posterior a la clase dictada de manera presencial por la pretensora el día 3 de septiembre de 2020, la misma remitió correo a dirigido a los Coordinadores Mónica y Yesid, el 5 de septiembre de 2020, con copia a rectoría, en el cual expuso que en desarrollo de la clase del 3 de septiembre a la cual asistieron cinco estudiantes, ocurrieron unos inconvenientes que clasificó en de tres tipos, i) inconvenientes de tipo técnico-logístico, ii) inconvenientes de

falta de disposición del grupo y iii) inconvenientes con un estudiante en particular que se mostró agresivo, inconvenientes que tampoco justifican en forma alguna el actuar de la docente de decidir unilateralmente seguir impartiendo las clases de forma virtual y desatender las directrices de la Universidad.

Finalmente, relieves la Sala, que aunque la parte actora de manera insistente señale que no se tuvo en cuenta a los profesores para tomar la decisión de implementar el esquema de alternancia, ni tuvieron en cuenta las preexistencias, en el acta de descargos reconoció que no informó sobre ninguna preexistencia a su empleador, más aún la misma ni siquiera se afirma en la demanda, siendo claro para este juez plural que era precisamente la gestora del proceso quien debía poner en conocimiento de la institución si presentaba alguna condición de salud que desaconsejara la presencialidad, pues es claro, que el empleador no tiene acceso a las historias clínicas de los trabajadores.

Colofón de lo expuesto, concluye la Sala que la terminación del contrato de trabajo de la docente Ana María Diez de Fex, estuvo amparada en una justa causa, razón por la cual, se impone revocar la sentencia de primera instancia, y en su lugar, absolver a la Corporación Universitaria U de Colombia del reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte actora y en favor de la Corporación Universitaria U de Colombia, inclúyase como costas en derecho en esta instancia, la suma de \$1.160.000.

3. DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

FALLA

1. Se **REVOCA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 06 de julio de 2023, en el proceso ordinario instaurado por la señora ANA MARÍA DIEZ DE FEX en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA U DE COLOMBIA, para en su lugar, absolver a la demandada del reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.
2. Costas en ambas instancias a cargo de la parte actora y en favor de la Corporación Universitaria U de Colombia, inclúyase como agencias en derecho en esta instancia, la suma de \$1.160.000.
3. Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO