



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1

**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**Magistrada ponente**

**SL1104-2023**

**Radicación n.º 88068**

**Acta 16**

Bogotá, D. C., dieciséis (16) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 5 de junio de 2019, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra la **SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA.** y solidariamente frente a los socios **DWRAK KRZYSZTOF, DANIEL SIERRA MEJÍA, MÓNICA DWRAK SIERRA, ANA MARÍA SIERRA PÉREZ** y **ANGÉLICA ELMYRA SIERRA PÉREZ.**

## **I. ANTECEDENTES**

Nancy Soraya Vanegas Malagón llamó a juicio a la sociedad referida y a las personas naturales mencionadas en calidad de socios de dicha empresa, para que se declare que entre ellos hubo varios contratos de trabajo a término fijo, de

los cuales, el último finalizó el 8 de mayo de 2017 por «*una causa inexistente*».

En consecuencia, pidió condenarlos solidariamente al pago de los siguientes conceptos: indemnización por despido sin justa causa; sanción moratoria; perjuicios morales; reparar el daño causado por la violación a sus derechos convencionales y constitucionales de dignidad humana, buen nombre, honra, trabajo, debido proceso e irrenunciabilidad de los derechos mínimos, en cuantía de 100 SMLMV; indexación de las sumas adeudadas; lo que resulte probado ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

Para fundamentar sus peticiones informó que laboró para la sociedad demandada a través de diferentes contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, así:

| Año  | Salario     | Fecha inicial | Fecha final           | Cargo                                      |
|------|-------------|---------------|-----------------------|--------------------------------------------|
| 2009 | \$2.400.000 | 1/02/2009     | 20/12/2009            | Coordinadora Sección Primaria              |
| 2010 | \$2.483.000 | 1/02/2010     | 17/12/2010            | Coordinadora Sección preescolar y Primaria |
| 2011 | \$2.526.000 | 1/02/2011     | 20/12/2011            | Coordinadora Sección Primaria              |
| 2012 | \$2.619.000 | 1/02/2012     | 19/12/2012            | Coordinadora Sección Primaria              |
| 2013 | \$2.619.000 | 1/02/2013     | 20/12/2013            | Coordinadora general                       |
| 2014 | \$2 713.300 | 1/02/2014     | 19/12/2014            | Coordinadora general                       |
| 2015 | \$2.781.000 | 1/02/2015     | «18/12/2018»          | Coordinadora general                       |
| 2016 | \$2.900.000 | 1/02/2016     | 20/12/2016            | Coordinadora general                       |
| 2017 | \$3.103.000 | 1/02/2017     | «20/12/2017»<br>(sic) | Coordinadora general                       |

Relató que de 2009 a 2017 tuvo las siguientes responsabilidades: *i*) liderar el proceso de calidad institucional modelo EFQM de acreditación internacional; *ii*) ser docente de formación en valores para los grados 5 a 10;

*iii)* orientar a la población femenina, y *iv)* ser coordinadora académica.

Señaló que cada año sus servicios se prestaban desde mediados de enero, pese a que los contratos iniciaban el 1 de febrero, periodo que era pagado con cheque al portador, pero que la demandada no le reconoció los derechos por esta fracción de tiempo; que, el último salario fue de \$3.103.000. Su jefe directo fue Siervo Velasco Garavito, rector del colegio Miguel Antonio Caro, establecimiento donde trabajó y de propiedad de la sociedad demandada. Refirió que no se le hicieron llamados de atención, ni fue objeto de memorandos, suspensión o sanción disciplinaria.

Dijo que en el 2017 junto a sus compañeros de trabajo celebraron varias reuniones en donde se analizó el clima organizacional, las relaciones interpersonales entre ella, las directivas y el personal a su cargo, obteniendo calificaciones de «*óptima*» y «*excelentes*»; de ellas se elaboraron las respectivas actas.

El 8 de mayo de 2017 fue citada por la demandada quien le informó que, debido a las dificultades interpersonales entre ella y el personal del colegio, tenía que presentar su renuncia para lo cual le suministró un formato en el que se consignaba que tenía efectos a partir de esa fecha. En esa oportunidad, la entidad educativa le manifestó que, de no firmarla, la liquidación sería consignada mediante un depósito judicial, ante lo cual ella expresó su oposición dejando una nota marginal al respaldo de la carta como expresión de su rechazo.

Debido a la persistencia e insinuación de la demandada para que renunciara, ese mismo día presentó una queja por acoso laboral, radicada a las 12:25 p.m., y a las 12:57 p.m. de esa calenda la demandada le entregó una comunicación terminándole el contrato de trabajo con justa causa y a partir de dicha data. Ello ocurrió en presencia del gerente Jaime Sierra Galvis, la subgerente Ana María Sierra Pérez y el rector Siervo Velasco Garavito. Este último manifestó su desacuerdo con tal terminación oponiéndose a suscribir la referida misiva.

Los motivos del finiquito contractual que le indicaron fueron los siguientes:

- Los socios del establecimiento educativo, profesores y empleados, solicitan terminar el contrato de trabajo unilateralmente.
- La existencia de rechazo por la comunidad académica por las relaciones interpersonales entre estos y mi poderdante.
- Que en la reunión del 17 de abril de 2017 en donde la accionante estuvo presente, se leyó un comunicado con reserva de identidad, en el cual se precisaban inconformidades manifiestas.
- Que, al no aceptar la iniciativa de presentar la renuncia, se ven forzados a recurrir a diferentes cartas firmadas por el profesor o vocero representante de los profesores de secundaria y primaria, padres de familia y empleados en donde piden el cambio de coordinador.
- Que esto agrava la situación del Colegio Miguel Antonio Caro, que lo posiciona en una situación crítica.
- Que la decisión se toma por comprender y respaldar el bienestar de toda la comunidad y perennidad del colegio.

Señaló que, hasta la fecha de radicación de la demanda inicial, no se le había entregado los comprobantes de aportes a la seguridad social, y que al momento del despido no le fue pagada la liquidación de prestaciones sociales. Indicó que la demandada no agotó el trámite establecido en el artículo 39 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias.

Refirió que el 9 de mayo de 2017 entregó su puesto de trabajo a su jefe inmediato junto con los elementos asignados y solicitó que se le diera una certificación laboral con información sobre el pago de la liquidación del contrato de trabajo. Como respuesta a ello, el 15 de mayo de ese año, el gerente del colegio le expidió un certificado con fecha del 18 del mismo mes y año, indicando que la terminación del contrato se había dado con justa causa y se le informó que la liquidación se pagaría mediante un cheque.

Por último, expuso que debido a su despido fundado en hechos y conductas inexistentes que le fueron imputadas, ha tenido que solicitar *asistencia médico-psiquiátrica*, se le han causado perjuicios morales y se han afectado los derechos fundamentales a la dignidad humana, buen nombre, honra, trabajo, debido proceso e irrenunciabilidad de los derechos mínimos (f.ºs 141 a 159).

Todos los demandados a través de común mandatario judicial mediante el mismo escrito contestaron la demanda oponiéndose a las pretensiones; aclararon que, si bien entre las partes existieron varios contratos de trabajo y que la relación finalizó el 8 de mayo de 2017, esta culminó por justa causa. Adujeron que las pretensiones carecían de fundamento fáctico y jurídico en la medida en que a la terminación le pagaron todas las acreencias.

En cuanto a los hechos aceptaron la existencia de varios contratos de trabajo y el salario devengado; dijeron que los vínculos iniciaban el 1 de febrero y finalizaban el 20 de diciembre de cada año; y, en caso de requerir la presencia de algunos trabajadores fuera de tal periodo, se les pagaba dicho tiempo.

Precisaron que la actora no iniciaba las reuniones como lo afirmó, sino que, por el contrario, era citada a ellas por solicitud de diferentes trabajadores, quienes manifestaron su descontento e inconvenientes surgidos con ella, lo cual justificó la terminación de la relación laboral. Argumentaron que en esas sesiones la accionante siempre guardó silencio y que lo ocurrido allí era consignado en actas.

Adujeron que la trabajadora fue grosera e irrespetuosa, contrario a lo afirmado por ella en la queja que presentó; que durante el tiempo que trabajó en la sociedad renunciaron 10 profesores por las pésimas relaciones interpersonales con la promotora del proceso y que, por eso se le presentó un formato para terminar el vínculo laboral de forma conciliada y mediante su renuncia.

Sostuvieron que se le indicó que, de no presentar la renuncia voluntaria y conciliada, se le recibirían los descargos respectivos y que se tomaría la decisión a que hubiera lugar; que una vez que se le informó que la terminación sería con justa causa, la demandante se reunió a solas con el rector y se comunicó con un abogado; que posteriormente presentó queja por acoso laboral y puso la nota marginal en el formato de renuncia.

Aclararon que la trabajadora se negó a rendir los descargos solicitados y a firmar la carta de terminación del contrato; que los documentos solicitados sí le fueron entregados al momento de culminar el contrato, pero que ella *«los dejó tirados en la oficina en donde se le atendió»*; que el 10 de mayo 2017 pagaron todas sus acreencias laborales con el cheque n.º 601085, pero no lo recibió, siendo necesario

hacer la transferencia por el valor de la liquidación a su cuenta de ahorros de nómina.

Admitieron que en el RIT había una disposición para comprobar faltas e imponer sanciones disciplinarias; pero la demandante se negó a realizar ese trámite. También aceptaron que expidieron la certificación laboral con indicación de la terminación del contrato de trabajo. Frente a los demás supuestos fácticos dijeron no ser ciertos.

En su defensa expusieron que el actuar de la sociedad fue respetuoso de los derechos y acreencias laborales de la actora, cumpliendo la normativa aplicable, pues el despido estuvo originado en una justa causa ante la *«situación presentada con el personal a su cargo, con los alumnos, compañeros, y personal en general del colegio»*, al punto de *«tener a un paso de la quiebra y cierre al colegio, tal como era su querer y el del rector Siervo Velasco, ausencias injustificadas, negándose a rendir descargos, actuando de forma altanera y desobligante con sus compañeros, superiores y directivas de la sociedad, su actuar fue temerario y de mala fe»*.

Indicaron que el proceder de la trabajadora rayaba con la ilicitud al pretender obtener:

[...] unos incrementos patrimoniales carentes de causa, lo que constituiría ni más ni menos un hecho punible, al igual que el pánico que generó en el colegio con su actuar y logró el retiro de personal y de alumnos, llevando a la sociedad y al colegio con su actuar a una situación crítica y catastrófica desde todo punto de vista, económico, laboral, financiero y ahora judicial con una demanda a la que no estamos acostumbrados.

Propusieron las excepciones de inexistencia de las obligaciones y/o derechos reclamados en juicio, cobro de lo

no debido y enriquecimiento sin causa, «*prescripción sin que implique reconocimiento de derecho alguno*» y buena fe (f.ºs 176 a 187).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 25 de enero de 2019, resolvió:

**PRIMERO: DECLARAR** que entre la señora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN y la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA., existió una relación laboral vigente entre el primero (01) de febrero al ocho (08) de mayo del 2017, la cual terminó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: DECLARAR** no probadas las excepciones denominadas inexistencia de las obligaciones y/o derechos reclamados en juicio, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa y prescripción, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO: CONDENAR** a la demandada SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA., y solidariamente a los señores KRZYSZTOF DWRAK, DANIEL MEJÍA SIERRA, MÓNICA DWRAK SIERRA, ANA MARÍA SIERRA PÉREZ y ANGÉLICA ELMYRA SIERRA PÉREZ, en calidad de socios hasta el límite de sus acciones, a pagar a la señora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN, la suma de veinte millones novecientos noventa y seis mil novecientos sesenta y siete pesos (\$20.996.967) por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser debidamente indexada al momento de su pago conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**CUARTO: ABSOLVER** a los demandados de las demás pretensiones incoadas en su contra por la demandante.

**QUINTO: CONDENAR EN COSTAS** a la sociedad encartada, tásese y fijense como agencias en derecho la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000). (f.ºs 517 y 518).

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resolver el recurso de apelación propuesto por ambas partes, mediante fallo del 5 de junio de 2019 resolvió:

**PRIMERO: REVOCAR EL NUMERAL PRIMERO** de la sentencia impugnada. En su lugar, se declara probada la excepción de la inexistencia de la obligación y con ello se absuelve a la demandada de la pretensión con relación a la indemnización por despido injusto.

**SEGUNDO: REVOCAR NUMERAL 5 DE LA PROVIDENCIA EN PRIMER GRADO.** En su lugar condenar en primera instancia a la parte demandante a pagar las costas.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia. (Mayúsculas originales)

Para lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal precisó que no era materia de discusión que entre las partes existieron varios contratos de trabajo, correspondiendo el último al del año 2017, el cual inició el 1 de febrero y culminó el 8 de mayo de dicha anualidad, y como problema jurídico a resolver, dijo que determinaría si era procedente el pago de la indemnización por despido injusto.

Recordó que le correspondía al trabajador acreditar el hecho del despido y al empleador probar su justeza (CSJ SL, rad. 36572 y CSJ SL, rad 34260); y luego de analizar el material probatorio, especialmente al comparar el último contrato suscrito por las partes (f.ºs 202 a 206), y la carta de terminación del vínculo (f.ºs 214 a 240), concluyó «*sin asomo de dudas*» que la convocada había acreditado «*el incumplimiento de las labores*» de la actora.

Estimó que el *a quo* había incurrido en una imprecisión al no descartar por sospecha los testigos solicitados por el extremo pasivo, y luego, hacerlo sin motivación alguna. En tal dirección, consideró que el juez había impuesto una tarifa legal para que se demostraran la interposición de una queja, así como las «*malas relaciones*» de la demandante con los compañeros de trabajo o «*el descenso del Colegio*» en el ranking nacional.

Citó los artículos 61 del CPTSS, para decir que los jueces cuentan con libertad probatoria; el 60 del CPTSS, 164 y 167 del CGP, para concluir que el juzgador de primer grado debió analizar integralmente la prueba, sin que pudiera dejar de apreciar algunos medios de convicción y no explicar las razones para ello.

El Tribunal se refirió a las pruebas que, dijo, fueron desconocidas por el *a quo*, y reseñó lo dicho por cada uno de los siguientes testigos: Siervo Velasco Garavito, Deyanira Maryluz Ramírez; Carol de Jiménez, Karen Vanegas Malagón, Andrés Guio, Ana Milena Bonilla, Rita Virginia Gómez, Luz Mary Granados, Jesús David Jaramillo y Jennifer Alarcón.

Encontró que los últimos seis declarantes trabajaron en el plantel educativo y dieron cuenta: del incumplimiento de las funciones de la actora, de cómo el colegio cambió después de su retiro; de las quejas frente a ella por no reconocer sus labores, del envío de correos a «*deshoras*» y de la sobrecarga de trabajo; que siete docentes renunciaron porque no recibían directrices claras; que en 2017 tuvieron que variar tres veces la fecha de entrega de notas, y todo ello por el desorden administrativo. Que, en mayo de 2017, después del despido de la actora todo cambió; en el 2018 ya se realizaron

las primeras comuniones volviendo el colegio a su normalidad. Además, que el rector no tramitó las quejas contra la demandante.

Agregó que a folio 396 a 397 obraba el documento fechado el 28 de abril de 2017, mediante el cual el coordinador de convivencia de primaria y bachillerato puso en conocimiento las falencias en materia académica y la necesidad de desplegar acciones pertinentes, también narró la constante ausencia de la actora como coordinadora general, así como la continua desautorización de ella hacia sus coordinadores de convivencia.

El *ad quem*, también estimó el folio 398, que no había sido analizado por el juzgado y señaló que esa comunicación fue suscrita por Yolanda Gil Cárdenas, quien denunció los malos tratos de la actora y los llamados de atención de forma descortés; señaló que a folios 404 a 436 obraban numerosas inquietudes de los padres de familia manifestando su inconformidad por la carencia de docentes, hecho que era adjudicado a la demandante, salvo por el rector del plantel quien había precisado que la deserción de docentes no era imputable a ella.

Consideró que, contrario a lo dicho por el juez, sí había prueba de las funciones de la demandante y que, si bien no se encontró soporte fáctico de los correos enviados por la convocante a altas horas de la noche, ello se probaba con lo dicho por los testigos.

Así las cosas, dijo que estaba acreditada la justa causa para terminar el contrato de trabajo de la actora al «*incumplir gravemente las funciones*» que le fueron asignadas. Agregó

que, por sustracción de materia, al demostrarse que el despido fue justo, no estudiaría la apelación de ella frente a la indemnización integral pretendida.

Frente a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, expuso que no la modificaría, como quiera, que la ausencia del pago de aportes a la seguridad social fue desvirtuada, pues se acreditó la buena fe del empleador en su actuar, ya que, la cancelación de los aportes aparecía registrada y que de la simple ausencia de su comunicación no derivaba *per se* la mala fe de aquel.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso fue interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se pasa a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia de segundo grado, para que, en sede de instancia, confirme los numerales primero y quinto de la sentencia del *a quo*; «*modifique el numeral segundo, declarando no probadas las excepciones formuladas (incluyendo la de “Buena fe”), adicione el numeral tercero respecto de la cuantía objeto de condena por despido injustificado debidamente indexada y revoque el numeral cuarto*», para en su lugar, condenar a la parte demandada a pagar la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; los perjuicios morales y los derivados de la afectación a los derechos convencional y constitucionalmente protegidos y las costas.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados por los demandados y que se resolverán de forma conjunta en tanto aluden temas análogos, se valen de argumentos similares y el elenco normativo denunciado es afín.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de infracción directa de los artículos 29, 53 y 230 de la Constitución Política; el artículo 57 numeral 9 y los artículos 104, 107, 108 y 115 del CST; el artículo 272 del CGP; el artículo 145 del CPTSS, lo que conllevó la interpretación errónea del literal a) numeral 6 y el párrafo del artículo 62 del CST; el artículo «48 modificado por el 60, 61, 66 modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007 y 66A modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social».

En la demostración del cargo manifiesta que el *ad quem* desconoció los derechos fundamentales al debido proceso, contradicción y defensa de la actora por las faltas que le enrostró la sociedad demandada al momento de finalizar su contrato laboral.

Explica que toda persona, incluyendo los trabajadores, en el ámbito de cualquier proceso judicial, actuación administrativa o privada, tiene derecho a que se le garanticen unas reglas básicas o corporativas de defensa, tales como el derecho a ser oída, permitiéndole hacer valer las propias razones y argumentos, con la posibilidad de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en su contra y de solicitar

la práctica y valoración de las que estime favorables. Así, el derecho al debido proceso, la contradicción y la defensa es de aplicación general y universal.

Indica que según la interpretación dada por esta Corte al artículo 62 del CST, si no existe un procedimiento interno, el empleador debe indicar los motivos y las causas que considera como faltas laborales al momento de terminar el contrato. Así, le corresponde al juez laboral, ante una controversia, advertir la existencia de los hechos, subsumir la conducta en la norma e, inclusive, calificar la gravedad de las faltas imputadas al trabajador y determinar si el despido es justo o no. Cita la sentencia CSJ SL5154-2019.

Aduce que el Tribunal no vio que al proceso se aportó el RIT de la empresa, mediante el cual se podía comprobar las fallas y aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes. En ese orden, si la demandada tenía un procedimiento para ello debió adelantarlos, so pena de vulnerar el artículo 29 de la Constitución Política.

Aclara que la terminación del contrato con justa causa no se equipara a una sanción disciplinaria, sino a una facultad legal del empleador, y según el criterio de esta corporación, solamente cuando esté pactado o sometido a un trámite preliminar entre las partes será necesario agotar el procedimiento que garantice el derecho de defensa.

Así las cosas, sostiene que una vez infringida la garantía al debido proceso, el despido deviene en injusto, aspecto que pasó por alto el *ad quem*, pues, a pesar de existir un RIT, el juzgador solo analizó la carta de terminación del contrato. Sobre el asunto refiere la sentencia CSJ SL15245-2014.

Destaca que es una regla sencilla, pero garante del derecho de defensa en el trámite para despedir, consistente en la oportunidad para rendir sus descargos o como mínimo dar su versión de manera preliminar al despido, lo que facilita el diálogo entre las partes. En respaldo de ello, cita la decisión CSJ SL2351-2020.

Considera que el Tribunal no aplicó la jurisprudencia sobre la materia y al apartarse tampoco cumplió con la carga argumentativa debida. Además, en su análisis se expresó con «*notable animadversión*» contra la demandante, concluyendo que existió una justa causa para terminar el contrato sin advertir que se vulneraron sus derechos de defensa y contradicción.

Por otro lado, asegura que el *ad quem* empleó erróneamente las normas de orden procesal que lo llevó al equívoco hermenéutico de los artículos 66 y 66A del CPTSS, con lo cual desconoció el principio de consonancia, pues de oficio analizó la segunda carta de terminación del contrato de trabajo de folios 214 a 220, la cual, además de ser desconocida por la demandante en los términos del artículo 272 del CGP, no fue materia de apelación, pues, la parte demandada en la alzada se refirió a la carta de finalización en la que la actora impuso de su puño y letra su desacuerdo, que corresponde a otro documento y no al estudiado.

## VII. RÉPLICA

La parte demandada, indica que, contrario a lo dicho por la recurrente, sí citó a la actora a descargos, pero esta no aceptó ese trámite; que siempre la convocó a las reuniones

donde se le informó sobre las situaciones y problemáticas presentadas por su actitud e incumplimiento reiterado de sus funciones, así como por la extralimitación a las mismas; reuniones en las cuales la demandante estuvo presente y no manifestó nada, no contradijo, no controvertió ni aportó alguna prueba en su favor.

Considera que no le asiste razón a la censura cuando afirma que se le vulneró su derecho de defensa, pues no solo se le dio la oportunidad de controvertir, contradecir y objetar las afirmaciones y acusaciones del personal bajo su mando, sino que se le dieron todas las oportunidades y el debido proceso. Agrega que la actora no aprovechó eso para mejorar y cambiar de actitud, *«tanto así, que incluso se le invitó a renunciar al cargo para evitar con ello una terminación del contrato como la que efectivamente se dio»*, pero contrario a ello, presentó una comunicación por un supuesto acoso laboral, lo que nunca ocurrió.

Encuentra que la afirmación de que el Tribunal actuó con *«animadversión»* contra la trabajadora, carece de todo sustento fáctico y jurídico.

### **VIII. CARGO SEGUNDO**

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 29, 53 y 230 de la CP de 1991; el artículo 57 numeral 9, el literal a) numeral 6 y el párrafo del artículo 63, los artículos 104, 107, 108 y 115 del CST, el artículo 48 modificado por el artículo 60, 61 y 66 modificados por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007 y 66A modificado

por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 del CPTSS, y los artículos 167, 193, 194 y 272 del CGP.

Señala que lo anterior llevó al Tribunal a cometer los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, en contra de la evidencia, que la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA. debía agotar el procedimiento para la comprobación de fallas y formas de aplicación de sanciones disciplinarias contenidas en el artículo 39 del Reglamento Interno de Trabajo en favor de la señora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN.
2. No dar por demostrado, estándolo, que inaplicar el trámite reglamentario (artículo 39 del RIT) por parte de la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA., conllevó a (sic) quebrantar el debido proceso y el derecho de contradicción y defensa de la profesora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la carta de terminación del contrato laboral contra la recurrente (fls. 214 a 218 del plenario), fue la primera determinación tomada por la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA., a pesar de que la decisión inaugural estaba contenida en la comunicación del 08 de mayo de 2017 (fls. 111 y 112 del cuaderno principal) la cual mi representada suscribió de su puño y letra a las 12:57 p.m., reservándose el derecho a reclamación.
4. Dar por demostrado, en contra de la evidencia, que la terminación del contrato laboral de la recurrente, obedeció al incumplimiento del contrato de trabajo, al manual de funciones y que la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA., indicó en la primera carta de terminación contenida en la comunicación del 08 de mayo de 2017 vista a folios 111 y 112 del cuaderno principal, las normas y los hechos concluidos en la segunda carta de rescisión contractual que adoptó el *ad quem*, obrante a folios 214 a 218 del cuaderno principal.
5. No dar por demostrado, siendo axiomático, que el despido de la profesora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN fue de manera unilateral y sin justa causa por parte de la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA.

Sostiene que los anteriores errores se produjeron por no apreciar las siguientes pruebas y piezas procesales: i) la demanda inicial y su contestación por la sociedad

demandada; *ii*) los interrogatorios de parte de la demandante y del representante legal de la sociedad demandada; *iii*) el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) (f.ºs 247 a 256); *iv*) el formato de renuncia presentado por el empleador a la recurrente para su firma de fecha 8 de mayo de 2017 y el rechazo de la trabajadora al respaldo de tal documento (f.º 109); *v*) el histórico de calificaciones por parte del ICFES para la institución educativa (f.ºs 105 a 107); *vi*) la queja de acoso laboral del 8 de mayo de 2017 presentada por la recurrente (f.º 110); y *vii*) la primera carta de terminación del contrato de trabajo, que data del 8 de mayo de 2017 (f.ºs 111 y 112).

Y por valorar erradamente los siguientes elementos de prueba: *i*) contrato de trabajo para el año académico 2017 (f.ºs 202 a 206); *ii*) segunda carta de terminación del contrato de trabajo de la demandante (f.ºs 214-220); *iii*) comunicación del 28 de abril de 2017 (f.ºs 396 y 397); *iv*) acta de reunión del 9 de mayo de 2017 (f.ºs 98 a 100); *v*) acta de reunión del 9 de mayo de 2017 (f.ºs 103 a 104); *vi*) comunicación del 3 de mayo de 2017 suscrita por la señora Yolanda Gil Cárdenas (f.º 398); *vii*) comunicaciones de inquietudes e inconformidades de los padres de familia (f.ºs 404 a 436); *viii*) manual de funciones de la Coordinación Académica y Formativa – Nancy Soraya Vanegas Malagón (f.ºs 207 y 208); *ix*) carta de la renuncia presentada por el licenciado Mario Alfonso León León del 15 de diciembre de 2016 (f.º 257); y *x*) acta de reunión del 23 de enero de 2017 (f.ºs 258 y 259).

Denuncia como prueba no calificada y apreciada equivocadamente, los testimonios de Siervo de Jesús Velasco Garavito, Luis Fernando Marín, Deyanira Marilú Ramírez, Carol de Jiménez, Karen Vanegas Malagón, Andrés Guijo, Ana Milena Bonilla Orjuela, Rita Virginia Gómez Moreno, Luz

Mary Granados, Jesús David Jaramillo y Jennifer Alarcón.

Luego de transcribir la decisión del Tribunal, reprocha que este analizara la segunda comunicación de terminación del contrato de trabajo, visible a folios 214 a 220, para constatar si estaban probadas las causas allí endilgadas, olvidando que tal documento fue desconocido en la oportunidad procesal, por lo que al no comprobarse su autenticidad carecía de eficacia probatoria en los términos del artículo 272 del CGP, máxime que la apelación de la parte demandada se fundamentó en la primera comunicación de finalización en la cual la accionante incluyó de su puño y letra su desacuerdo con tal decisión.

Indica que el *ad quem* no valoró la demanda como pieza procesal, en la cual se argumentó la necesidad de adelantar un proceso disciplinario para comprobar las faltas, contenido en el RIT (supuestos fácticos 26 y 27), hechos aceptados por la demandada en su contestación cuando afirmó que la actora se negó a adelantar ese procedimiento, aspecto este que no fue demostrado en los términos del artículo 167 del CGP.

Asevera que al expediente se allegó el RIT (f.ºs 247-256), el que, en el capítulo XVI consagró el procedimiento para la comprobación de «fallas» y aplicación de sanciones disciplinarias. Agrega que según el artículo 39 del CPTSS, antes de imponer una sanción disciplinaria el empleador debe oír al trabajador y si este está sindicalizado tiene que estar asistido por dos representantes de la organización, y dejar constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no sanción definitiva.

Expresa que, teniendo en cuenta que el Tribunal no dio por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada debía agotar el procedimiento reglamentario y que no lo adelantó, se acredita el dislate fáctico cometido. Así, afirma que el *ad quem* violó el derecho al debido proceso y la garantía de contradicción y defensa. Apoya su postura en decisión CSJ SL721-2020.

Luego de transcribir el contenido de la comunicación del 8 de mayo de 2017, mediante la cual se terminó el contrato alegando justa causa y que fue suscrita por el gerente y la subgerente, aduce que dicha prueba no fue valorada por el Tribunal, pues no advirtió que la actora rechazó los motivos allí consignados, los cuales carecían de justeza a la luz del artículo 62 del CST.

Señala que las causas que le endilgaron para terminar el contrato, se refieren a la solicitud de los socios, profesores y empleados; se alude al rechazo de la comunidad educativa frente a las relaciones interpersonales, entre la actora y los restantes miembros; se menciona la reunión del 17 de abril de 2017 donde se leyó un comunicado con reserva de identidad, se enuncia la no aceptación a firmar la renuncia preelaborada por la empleadora (f.º 109) -medio probatorio no valorado por el colegiado- y a la situación crítica del colegio. Sin embargo, allí no se precisan los hechos o conductas atribuidas a la actora, ni las condiciones de tiempo, modo y lugar de la ocurrencia de los supuestos hechos, solo se hacen manifestaciones genéricas e indeterminadas que no constituyen justa causa de terminación del nexo.

Igualmente, reprocha que no apreció el interrogatorio de parte de la actora, quien manifestó que el 8 de mayo de 2017 no le fue permitido rendir descargos ni exponer lo sucedido, además, que radicó una queja por acoso laboral el mismo día a las 12:25 p.m. debido al acto intimidante de su empleador al solicitarle que firmara la carta de renuncia preelaborada, permitiéndole dejar una nota marginal sobre el documento entregado.

Expone que el colegiado tampoco analizó la prueba documental de folios 105 a 107 alusivo al histórico de calificaciones del ICFES, en donde se evidencia que entre los años 2010 a 2013 su calificación es muy superior; y para 2014 a 2016 cambió el modelo de evaluación a los colegios posicionándose en «A+», *«aspecto que también confesó el representante legal de la demandada como cierto para el año 2017»* siendo reafirmado con la declaración *«del testigo que reemplazó a la demandante en el cargo de Coordinador para el año 2017, señor GERSON DAVID JARAMILLO OSORIO»*, con lo que se demuestra *«de manera categórica que nunca se afectó la perennidad del colegio administrado por la demandada»*.

Precisa que está suficientemente demostrado que la segunda carta de terminación del contrato laboral (folios 214 a 220) no debía ser apreciada por el colegiado, pues se habría incurrido en la prohibición del parágrafo del artículo 62 del CST, al indicar hechos diferentes o posteriores a la terminación del contrato, aspecto que fue admitido por el representante legal de la empleadora, ya que al ser preguntado: *«Por favor explíqueme a la señora jueza por qué después de la terminación del contrato de trabajo, se expide*

*únicamente de su parte una segunda carta de terminación del contrato de trabajo, ¿cuál fue el motivo para hacerlo?», respondió:*

El motivo para hacerlo porque, primero le habíamos pasado una carta, era insinuándole, rogándole, pidiéndole que ojalá, mejor dicho, que para salvar la situación tan tremenda que estaba el colegio, quejas de padres de familia y demás, le pasé la segunda carta diciéndole “mire entonces para resolver esto le presento una sugerencia, le presento esta carta, si la quiere firmar o no la quiere firmar.

A continuación, señala:

En consecuencia, de este enorme dislate fáctico, conllevó a (sic) apreciar erróneamente el Acta de reunión del 23 de enero de 2017 (fls. 258 a 259); la comunicación del 28 de abril de 2017 pues a pesar de ser desconocida con fundamento en el artículo 272 del CGP de esto nada dijo y carecía de eficacia probatoria, aspecto que también aplica para la comunicación del 03 de mayo de 2017 (fl. 398), y las inquietudes e inconformidades de los padres de familia visibles a folios 404 a 436 pues en ninguna de ella se referencia a la profesora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN; últimos aspectos que no se podía derivar del manual de funciones de la Coordinadora Académica y Formativa (fls. 207 a 208) pues aspectos como la rotación del personal, la ausencia de competencia para contratar nuevo profesorado y otros allí señalados se podían considerar como un incumplimiento de sus funciones a la luz de la primera carta de terminación, visible a folios 111 y 112 del cuaderno principal.

Sostiene que el acta del 23 de enero de 2017 (f.º 258) así como el manual de funciones (f.º 207) fueron apreciados con error por el Tribunal, pues quedó demostrado que en la carta inicial de terminación del contrato de trabajo no le fue endilgado el incumplimiento de tales instrumentos. Aduce que también se equivocó al apreciar la reunión del 9 de mayo de 2017 (folios 98 a 100 y 103 a 104), pues el *ad quem*:

[...] consideró que las evaluaciones no tenían valor probatorio debido a la inexistencia de la relación laboral para esta data, pero más allá de aceptarse que este argumento inicialmente podría pensarse acertado, lo que en verdad emanaba de esta prueba calificada era que aún ante la ausencia de subordinación o jerarquía de mi representada con los firmantes, lo expuesto no fue objeto de presión o engaño, sino fiel reflejo de la realidad

sobre el correcto clima organizacional en la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA.

Considera que, demostrado el error con prueba apta, es viable analizar la no calificada, esto es, los testimonios denunciados, los cuales también fueron valorados con error dado que sirvieron para tener por acreditados unos hechos distintos a los aducidos en la primera carta de terminación del nexo laboral.

Por último, la censura hace las siguientes acotaciones que pide tener en cuenta en sede de instancia:

1. Quedó demostrado la existencia de un proceso disciplinario al interior de la demandada, contenido en el RIT y que debía ser aplicado antes de suspender o despedir a la trabajadora, tal como se acreditó con la documental aportada y la confesión por apoderado en la respuesta a la demanda.
2. Cómo las faltas, a juicio del Tribunal, daban lugar a la interpretación sensata y razonable de tener consecuencia sancionatoria, hacia imperioso agotar el procedimiento disciplinario del artículo 39 del RIT y como no se satisfizo, se vulneró el derecho al debido proceso y a la contradicción y defensa de la recurrente.
3. Que la primera carta de terminación del contrato laboral de folios 111 y 112 fue la que detalló los motivos de rescisión y que no están consignadas como justas causas a la luz de la legislación laboral, el despido deviene en injusto.
4. No pueden pasarse por alto los hechos de contexto demostrados el día 08 de mayo de 2017, como la solicitud previa de firmar una renuncia preelaborada a la demandante y su rechazo; la presentación de una queja por el acto categórico de una posible conducta de acoso laboral; la notificación de la carta original de terminación con justa causa firmada por el Gerente, Subgerente y rechazada con nota marginal y firma de la actora, así como la abstención del Rector de firmar la misma, incluyendo el origen y la motivación de la segunda carta, únicamente firmada por el Gerente de la demandada.
5. Que la segunda carta de terminación obrante en el paginario 214 a 220, incurrió en la prohibición del parágrafo del artículo 62 modificado del CST y por ello, no era técnico, ni jurídico acudir a la misma para determinar si la profesora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN había incurrido en una falta laboral, máxime cuando el apoderado de la

encartada soportó su apelación en la carta primigenia y no en la segunda como ex officio indicó el ad quem.

6. Teniendo en cuenta que las pruebas calificadas, documentos de folios 214 a 220, 257, 397 a 398, 404 a 436 fueron desconocidas en la oportunidad procesal correspondiente y argumentado en los términos del artículo 272 del CGP no podían ser tomadas como elementos probatorios, ya que carecían de eficacia al no haberse verificado su autenticidad.
7. Que el monto de la indemnización por la terminación injustificada del contrato de trabajo celebrado para el año 2017 con vigencia entre el 1º de febrero al 20 de diciembre de este año al finalizar el día 08 de mayo de 2017 le correspondían a título indemnizatorio la suma de 222 días y no 203 días como lo indicó el a quo, cuantía debidamente indexada desde el 08 de mayo de 2017 y hasta que se haga efectivo el pago. Por lo expuesto, deberá modificarse la condena del Juzgado en estos términos.
8. De esta condena y las demás que se impartan, deberá extenderse la solidaridad a los socios DWRAK KRZYSZTOF, DANIEL SIERRA MEJÍA, MONICA DWRAK SIERRA, ANA MARÍA SIERRA PÉREZ y ANGELICA ELMYRA SIERRA PÉREZ, contenida en el artículo 36 del CST.

## **IX. RÉPLICA**

La parte demandada sostiene que no se violaron los derechos de la actora, pues, cumplió con el procedimiento correspondiente, lo cual se encuentra demostrado con los documentos aportados y con los interrogatorios.

Aduce que del material probatorio se observa clara y contundentemente que la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa y que el Tribunal apreció correctamente las pruebas.

Aclara que la actora menciona dos cartas de terminación del contrato, sin embargo, es una sola, la cual está acorde a la ley y corresponde a los hechos y faltas cometidas. Señala que al intentar ser transparentes y buscar una solución acorde, se le entregó a la trabajadora una

comunicación previa donde se le reitera la invitación a que renunciara, posteriormente ella puso una nota marginal, negándose a recibir y suscribir cualquier documento.

## **X. CARGO TERCERO**

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de infracción directa de los artículos 23 numeral 1º literal b) subrogado por 1 de la Ley 50 de 1990, 59 numeral 8 y 64 del CST modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002; los artículos 8 de la Ley 157 de 1887, 63, 1494, 1616, 2341, 2342, 2343, 2347 y 2356 del CC, 16 de la Ley 446 de 1998, 1, 15, 25, 29 y 53 de la CP, 48 modificado por el artículo 7 de la Ley 1149 de 2007, 280 del CGP, 60, 61 y 145 del CPTSS; lo que conllevó a la interpretación errónea de los artículos 55, 65 en su parágrafo 1 modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002 del CST en armonía con los artículos 48 y 83 de la CP.

En la demostración del cargo cuestiona las conclusiones fácticas del Tribunal y dice que debe estudiarse si procede el pago de la indemnización por el daño causado a los bienes convencionalmente protegidos y por los perjuicios morales, atendiendo el principio de reparación integral contenido en el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, sin perjuicio de la indemnización por falta de pago consagrada en el artículo 65 del CST.

Indica que el *ad quem* olvidó que Colombia es un Estado social de derecho, en donde el derecho al trabajo es de carácter constitucional que debe ser protegido. Refiere que el artículo 15 Superior garantiza a todos los ciudadanos incluidos los trabajadores, el buen nombre y honra, y que,

en caso de lesionarse, los jueces deben intervenir para reparar tales agravios, debiéndose auscultar todas las conductas empresariales tendientes a menoscabar o perjudicar al servidor conforme a lo previsto en el numeral 1, literal b) del artículo 23 del CST.

A partir de lo anterior, señala que, ante una terminación injustificada del nexo laboral, la indemnización legal y tarifada del artículo 64 del CST no cubre los daños al «*sentir humano*», el dolor, la tristeza, la congoja y su incidencia en la esfera personal, íntima, familiar y/o laboral del trabajador. Agrega que el reconocimiento del daño moral es procedente por la terminación del contrato de trabajo, y que, si bien en materia laboral no existe una norma que imponga el pago de perjuicios morales, por remisión o integración normativa contenida en el artículo 145 del CPTSS, se puede acudir al artículo 63 del CC, el cual no fue aplicado por el *ad quem*.

En apoyo de su postura cita las decisiones CSJ SL3203-2016 y CSJ SL17649-2015, en las cuales se explicó que el CST prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa que cubre el lucro cesante y el daño emergente, por lo que es posible resarcir el daño moral que se cause con la finalización del vínculo.

En ese contexto afirma que la sociedad demandada buscó causarle un daño al «*incurrir en la prohibición del artículo 59 numeral 8º*» al expedir un certificado indicando la causa de la terminación para perjudicarla en la reincorporación al mundo del trabajo y que «*genera claramente la existencia de una lista negra*» que es fuente de obligaciones de reparación, según el artículo 1463 del CC, cuando interceda un hecho o «*injuria*» en contra de un

trabajador, lo que se complementa con los artículos 1616 y 2341 de igual estatuto, por lo que pide la compensación por el daño causado, con base en el artículo 2343 del CC. Lo anterior lo sustenta en que la *«conducta dañina proviene por un hecho propio de la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA. en su condición de empleador (art. 2347 ibidem)»* máxime cuando existió *«malicia o negligencia conforme al artículo 2356 del Código Civil Colombiano, la justiciabilidad de los derechos sociales debe proceder en salvaguarda de la trabajadora»*.

En ese orden, señala que el Tribunal no aplicó los artículos 60 y 61 del CPTSS pues omitió valorar todas las pruebas legalmente practicadas y formar de manera correcta su convencimiento bajo las reglas de la experiencia, pues se relevó de motivar su decisión.

Agrega que de manera complementaria es procedente la reparación de los bienes legal y constitucionalmente protegidos, como lo son el respeto a la dignidad humana, buen nombre, trabajo, debido proceso, irrenunciabilidad de los derechos mínimos de orden legal, lo que constituye un daño autónomo, cuya configuración no depende de la existencia de otros.

Para sustentar lo anterior refiere las decisiones CSJ SC, 5 ag. 2014 y CE, 28 sep. 2017, rad. 2103799, destacando que en esta última se precisó que era viable solicitar una indemnización adicional a la tarifada, que se reconoce por concepto de perjuicio moral, bajo la denominación de daños derivados de vulneraciones o afectaciones relevantes a bienes o derechos convencional y constitucionalmente amparados en cuantía de hasta 100 SMLMV a favor de la víctima directa.

Puntualiza que no existe una tarifa legal para reparar el daño inmaterial y solicita aplicar el *arbitrium iuris*, conforme a lo explicado en decisión CSJ SL1037-2019.

En cuanto a la negativa a imponer la indemnización moratoria, afirma que el colegiado concluyó erradamente que la demandada sí había pagado los aportes, pero que no cumplió con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 64 del CST, según el cual, cuando el despido es injusto, el empleador debe remitir una comunicación al trabajador sobre los comprobantes de aportes al sistema de seguridad social y parafiscalidad del último trimestre laborado, y en caso de no hacerlo, la terminación no produciría efectos, siendo factible el pago de una indemnización moratoria.

Indica que en el presente caso el vínculo laboral finalizó el 8 de mayo de 2017 y solamente con la respuesta a la demanda el 26 de junio de 2018, esto es, 404 días después de culminado el contrato, se demostró el pago de los aportes; precisa que la imposición o exoneración de esta indemnización conlleva determinar si la conducta del empleador estuvo revestida de buena o mala fe, la cual debe estar respaldada con razones fácticas y jurídicas «poderosas» de cara al tipo de obligación empresarial. Agrega que el Tribunal omitió el artículo 48 Superior referente a la sostenibilidad financiera del sistema, principio que está conectado con el flujo financiero o pago efectivo de aportes que garantizan la viabilidad del Sistema de Seguridad Social.

## **XI. RÉPLICA**

La demandada sostiene que no hay lugar a la indemnización solicitada, pues no hay prueba del daño y/o perjuicio ocasionado, más aún, cuando el Tribunal dijo que se demostró que existió justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Considera que, por el contrario, la actora provocó «*grandes y graves perjuicios*» al colegio y/o sociedad demandada. Agrega que nunca actuó de mala fe y que siempre canceló los salarios, prestaciones, aportes a la seguridad social y demás emolumentos, hecho que es respaldado incluso con la declaración del rector de la institución.

## **XII. CARGO CUARTO**

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida del artículo 23 numeral 1 literal b), subrogado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, los artículos 59 numeral 8, 55, 64 y 65 en su parágrafo 1 del CST, último modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el artículo 8 de la Ley 157 de 1887, los artículos 63, 1494, 1616, 2341, 2342, 2343, 2347 y 2356 del CC, 16 de la Ley 446 de 1998; 1, 15, 25, 29, 48, 53 y 83 de la CP, el artículo 48 Constitucional modificado por el artículo 7 de la Ley 1149 de 2007, el artículo 280 del CGP y los artículos 60, 61 y 145 del CPTSS.

Aduce que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA. sí causó con la terminación del contrato de trabajo y los hechos posteriores, daño moral y por afectación a los bienes convencional y constitucionalmente protegidos de la profesora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN a la dignidad humana, buen nombre, honra, trabajo debido proceso e irrenunciabilidad.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA. cumplió con su obligación legal de acreditar a la profesora NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN el pago de aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales dentro del término legal de los 60 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo, cuando en realidad ocurrió 404 días de culminado y a pesar de ello, estaba investida bajo el principio de la buena fe empresarial.
3. No dar por demostrado, en contra de los autos, que la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA., si estaba incurso en mala fe patronal y por ello, debía imponerse la indemnización moratoria en los términos de la Sentencia SL2339-2018 radicación 55876.

Señala que tales errores se produjeron por no haber apreciado las siguientes pruebas y pieza procesal:

- 1) Demanda, como pieza procesal.
- 2) Interrogatorio de parte efectuado por la demandante (27 de noviembre de 2018).
- 3) Interrogatorio de parte del representante legal de la SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA (27 de noviembre de 2018).
- 4) Reglamento Interno de Trabajo de la demandada (fls. 247 a 256).
- 5) Formato de renuncia presentada por el empleador a la recurrente para su firma de fecha 08 de mayo de 2017 y el rechazo de la trabajadora al respaldo (fl. 109).
- 6) Histórico de calificaciones por parte del ICFES para la SOCIEDAD TECNOLÓGICA EDUCATIVA LTDA. que administra el COLEGIO MIGUEL ANTONIO CARO (fls. 105 a 107).
- 7) Queja de acoso laboral del 08 de mayo de 2017 presentada por la recurrente a su empleadora radicada a las 12:25 p.m. (fl. 110).

- 8) Primera carta de terminación del contrato de trabajo, fechada del 08 de mayo de 2017 y firmada por la demandante a las 12:57 p.m. (fls. 111 y 112 replicada a folios 244 y 245).
- 9) Contrato de trabajo para el año académico 2017 (fls. 202 a 206).
- 10) Segunda carta de terminación del contrato de trabajo de la demandante (fls. 214-220).
- 11) Comunicación del 28 de abril de 2017 (fls. 396 y 397).
- 12) Comunicación del 03 de mayo de 2017 suscrita por la señora Yolanda Gil Cárdena (fl. 398).
- 13) Comunicaciones de inquietudes e inconformidades de los padres de familia (fls. 404 a 436).
- 14) Respuesta al derecho de petición por la demandante, de fecha 15 de mayo de 2017 (fl. 117 y 441)
- 15) Certificado laboral de fecha 18 de mayo de 2017 (fls. 118 y 119)
- 16) Certificados y/o recomendaciones a favor de la demandante (fls. 128 a 134)
- 17) Solicitudes de servicios por psiquiatría del 12 de marzo de 2018 – Servisalud QCL (fls. 135 a 136).
- 18) Historia clínica de folios 506 a 513.
- 19) Citación a descargos (fl. 246).
- 20) Renuncia presentada por el licenciado MARIO ALFONSO LEÓN LEÓN (fl. 257)
- 21) Comunicación del 14 de marzo de 2017 remitida por la señora RITA GÓMEZ (fl. 262).
- 22) Queja del 19 de abril de 2016 firmada por LUZ MARY GRANADOS (fl. 272).
- 23) Comprobante de egreso por bonificación de 19 días laborados entre el 12 al 30 de enero de 2017 a favor de la demandante (fl. 273).
- 24) Comprobante de egreso por bonificación de 18 días laborados en enero de 2016 a favor de la demandante (fl. 277).
- 25) Comprobante de egreso por bonificación de 12 días laborados en enero de 2015 a favor de la demandante (fl. 290).
- 26) Comprobante de egreso por bonificación de 11 días laborados en enero de 2014 a favor de la demandante (fl. 309).

27) Comprobante de egreso por bonificación de 20 días laborados en enero de 2009 a favor de la demandante (fl. 326).

28) Comprobante de egreso por bonificación de 14 días laborados en enero de 2013 a favor de la demandante (fl. 348).

29) Comprobante de egreso por bonificación de 15 días laborados en enero de 2012 a favor de la demandante (fl. 363).

Así mismo, expone que el Tribunal apreció erróneamente la contestación de la demanda y los comprobantes de aportes al sistema de seguridad social de folios 227, 230 a 232, 235, 240 y 243. Agrega que como prueba no calificada carente de apreciación por parte del colegiado se encuentran los testimonios de Siervo de Jesús Velasco Garavito, Luis Fernando Marín, Deyanira Marilú Ramírez, Carol Uguet de Jiménez, Karen Vanegas Malagón, Andrés Guijo, Ana Milena Bonilla Orjuela, Rita Virginia Gómez Moreno, Luz Mary Granados, Jesús Gerson David Jaramillo y Jennifer Alarcón.

En la demostración del cargo sostiene que el colegiado no apreció que en la demanda inaugural se indicó que la empresa tenía un RIT, el cual contenía un procedimiento que se debía adelantar previo al despido.

Estima que de la lectura de la contestación de la demanda se evidencia *«el total desprecio y falta de cortesía hacia la demandante»*, al imputársele conductas originadoras de la quiebra, falta de transparencia, retiros masivos del profesorado, malos tratos a los miembros de la institución, rebeldía de participar en el proceso disciplinario (aun cuando quedó demostrado que nunca se llevó a cabo), retiro de alumnos, *«calificarla de atrevida y de mala fe, ineptitud y múltiples adjetivos deshonorosos»*. Que la empresa demandada entregó los comprobantes de aportes al sistema

de seguridad social pasados 404 días de finalizada la relación laboral, lo que muestra la mala fe, y que la convocada desconoció el principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos, pues eran pagados a título de bonificación o sueldo pero sin incidencia salarial, esto respecto de los periodos laborados en enero de los años 2009 y 2012 a 2017, según los comprobantes de egreso, bajo la *«exótica tesis que en los meses de enero no se estimaron derechos laborales pues estos se compensaban por el mayor valor pagado en diciembre de cada año»*.

Señala que el *ad quem* no valoró el interrogatorio de parte de la actora, pues allí precisó que el retiro de algunos docentes obedeció a diversos motivos; que no le permitieron rendir descargos antes del despido; que las quejas formuladas se debieron a diversas circunstancias *«desde la planta física hasta de las jornadas»* y que presentó queja por acoso laboral el 8 de mayo de 2017, por la presión para que renunciara.

En cuanto al interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, dice que este aceptó: que a la actora se le presentó un formato de renuncia para su firma y que esta manifestó su rechazo al respaldo del documento; que en el evento de no presentar la dimisión se le dijo que le pagaría la liquidación mediante depósito judicial; que la carta de terminación fue firmada por él y la Subgerente y que el rector se negó a suscribirla; que el colegio fue calificado por el ICFES en A+ y que suscribió el certificado laboral de fecha 18 de mayo de 2017 en el que se indicó que la terminación fue con justa causa, *«incurriendo en la prohibición del numeral 8º del artículo 59 del CST y cercenando una posibilidad de reincorporación laboral»*; que también admitió que no conocía

si el contador de la empresa pagó los aportes; confesó además que firmó la segunda terminación del contrato y que en enero de cada año se le pagaban bonificaciones por los días laborados en este mes.

Reitera los argumentos referidos a: la vulneración del debido proceso y la garantía de la defensa y contradicción; que no se agotó el procedimiento disciplinario contenido en el artículo 39 del RIT; que el Tribunal no estimó la primera carta de terminación del contrato de trabajo firmada por la demandante obrante a folios 111 y 112 replicada a folios 244 y 245; que, al revisar los hechos atribuidos a la actora con las causales justas de terminación «ninguna tenía tal entidad», más aún cuando se demostró que nunca se afectó al colegio dado que siempre estuvo catalogado con las mejores calificaciones y en la última anualidad con A+.

También insiste en que el *ad quem* no vio la afectación de los valores constitucionales denunciados y la intención de la empleadora de causarle daño a la trabajadora, cuando utilizó la comunicación del 28 de abril de 2017 que había sido desconocida en los términos del artículo 272 del CGP y continuó el «*mismo camino de agravio*» en su contra al aportar al expediente la comunicación del 3 de mayo de 2017 suscrita por Yolanda Gil Cárdenas (f.º 398), incurriendo en la prohibición del párrafo del artículo 62 del CST, lo que nuevamente se replicó con las comunicaciones de inquietudes e inconformidades de los padres de familia (f.ºs 404 a 436).

Repite los argumentos de que la demandada al certificar que la terminación del contrato se dio por justa causa ratificó la imposición de una «*lista negra*», cuando en el certificado

laboral de fecha 18 de mayo de 2017 se anotó: *«se dio por terminado unilateralmente por justas causas el día ocho (08) de mayo de dos mil diecisiete (2017). Ocupaba el cargo de Coordinadora General [...]»*

Sostiene que el Tribunal no apreció los certificados y/o recomendaciones en las que los señores Héctor Gutiérrez Verdugo, Alexandra Ahumada, Lucy Gabriela Arias Palacios, Deyanira Ramírez Beltrán, Elena Vásquez Osorio, Gustavo Lozano Palacio y Cristian Bernardo Torres Pérez, dejan en alto las condiciones humanas, académicas y pedagógicas de la demandante.

Precisa que tampoco se analizaron las solicitudes de servicios por psiquiatría en donde se solicita valoración con diagnóstico de trastorno depresivo (f.ºs 135 y 136), lo cual se compadece con la historia clínica de folios 506 a 513, en la que se deja constancia de que la recurrente vive con su esposo y sus dos hijas de 26 y 24 años, no se encuentra vinculada laboralmente. Allí se refieren estados de tristeza constante, escasos niveles de motivación y pensamiento suicidas, los que, aduce, son secundarios al despido sin justa causa. Afirma que tales aspectos fueron corroborados por Luis Fernando Marín y Karen Vanegas Malagón quienes dieron cuenta de su lamentable situación personal y emocional después del despido, su asistencia médica, el consumo de medicamentos y *«sus actos suicidas»*.

En vista de lo anotado, considera que el despido alteró sustancialmente su vida personal, familiar y emocional y, por consiguiente, que le ocasionó un daño cierto, demostrable y determinable.

Alude a la renuncia presentada por el licenciado Mario Alfonso León, la que considera extemporánea sin valor probatorio por haber sido desconocida según el artículo 272 del CGP; que en la declaración de Luz Mary Granados – esposa del señor León- informó que él no había renunciado, sino que decidió no volver cuando finalizó el contrato en el año 2016, entonces estima que el documento *«fue elaborado simplemente para los fines del proceso y se buscó a toda costa a engañar al Tribunal»*.

Entiende que no era dable aportar como lo hizo la accionada, con notable intención de causarle daño, la comunicación del 14 de marzo de 2017 remitida por la señora Rita González (f.º 262), que, al margen del contenido, es abiertamente extemporánea en relación con la fecha del despido, detallando nuevamente la conducta lesiva y violatoria al no observarse el principio de inmediatez. En el mismo sentido, con el fin de afectarla, se aportó la queja del 19 de abril de 2016 firmada por Luz Mary Granados, sin darle ninguna oportunidad a la actora en el marco del proceso disciplinario reglamentario, desconociendo sus garantías superiores y demostrando su posición dominante contra la trabajadora.

Arguye que no era necesario estudiar las declaraciones de Deyanira Marilú Ramírez, Carol Uguet de Jiménez, Andrés Guijo, Ana Milena Bonilla Orjuela, Rita Virginia Gómez Moreno, Luz Mary Granados, Jesús Gerson David Jaramillo y Jennifer Alarcón, *«ya que al exponer argumentos exclusivos de la segunda carta de terminación y no de la primigenia no eran admisibles»*.

Por último, afirma que la demandada buscó persuadir a la justicia laboral para revictimizar a la trabajadora por los graves e infundados hechos que le enrostró, pero que no daban cabida con la realidad de la relación que la vinculó, máxime que el mismo jefe inmediato de la recurrente y rector siempre exaltó la labor de ésta, conocedor directo y miembro activo en el diario vivir del colegio, quien sí tenía la entidad de reconocer la conducta intachable de la trabajadora.

### **XIII. RÉPLICA**

En oposición al cargo, los demandados señalan similares argumentos a los referidos frente a las anteriores acusaciones, precisando que en el proceso no se probó el daño moral ni la afectación a los bienes convencionales y constitucionalmente protegidos de la demandante, por el contrario, se acreditó el respeto hacia ellos; que el contrato culminó con justa causa y relaciona en extenso los motivos de la terminación.

La parte opositora sostiene que actuó de buena fe, pues siempre cumplió con su obligación de pagar los aportes y afirma que el Tribunal hizo una valoración adecuada de las pruebas allegadas al proceso.

### **XIV. CONSIDERACIONES**

Con base en los cargos referidos, le corresponde a la Sala resolver si el Tribunal incurrió en los errores jurídicos y fácticos endilgados frente a estas cuatro temáticas: *i)* al no haber advertido la vulneración del debido proceso por incumplimiento del reglamento interno de trabajo; *ii)* al concluir que hubo despido justo por equivocar la carta con

la cual se terminó el contrato laboral, y no analizar la primera frente a la cual debía constatarse si se probaron las justas causas allí endilgadas; *iii)* al no apreciar que era procedente la indemnización moratoria y, *iv)* al omitir verificar que se causó un daño a la actora que debió ser objeto de reparación integral.

En el desarrollo de tales aspectos se analizarán las pruebas y piezas procesales denunciadas y que se relacionaron en los diferentes cargos.

***i) Del debido proceso por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo***

La censura sostiene que se vulneró el debido proceso y derecho de defensa, dado que la demandada pasó por alto que en el RIT se previó un trámite para la corroboración de las faltas y la imposición de sanciones disciplinarias; circunstancia que el *ad quem* tampoco advirtió.

Revisado el escrito inicial, se tiene que la parte demandante desde el comienzo del proceso alegó que la demandada no agotó el trámite correspondiente establecido en el artículo 39 del RIT para la comprobación de faltas y la aplicación de sanciones disciplinarias, hecho que fue admitido por los demandados, frente a lo cual aclararon que intentó llevar a cabo tal diligencia, pero la promotora del proceso se negó a ello.

En el capítulo XVI del referido Reglamento se previó:

Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

Art. 39. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 CST).

Art. 40. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del CST).

Tal y como lo refiere la recurrente, el Tribunal pasó por alto que en el RIT se previó un trámite previo a la imposición de alguna sanción disciplinaria; no obstante, ello no implica la comisión de un error que lleve al quiebre de la decisión de segundo grado, dado que el trámite allí previsto es el correspondiente para imponer una sanción disciplinaria y como lo ha explicado la jurisprudencia el despido no tiene tal connotación.

Recuérdese que la sanción disciplinaria evidencia el ejercicio del poder subordinante del empleador y presupone la continuación de la relación laboral, mientras que el despido conlleva la ruptura del nexo laboral por decisión discrecional del empleador.

En tal sentido, el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, por consiguiente, no está sujeto a un procedimiento previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado entre las partes (CSJ SL 15 feb. 2011, rad. 39394), lo que no emerge del contenido del referido reglamento.

Sobre el particular, en decisión CSJ SL1981-2019 se dijo:

Finalmente, cabe destacar, que ha sido posición pacífica de la Sala, que la terminación del contrato por justa causa, esto es, el despido, no se considera una sanción disciplinaria, simplemente se trata de una ruptura contractual, y por ello, no se encuentra

sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado en otro instrumento.

En sentencia CSJ SL13691-2016, la Corte señaló:

«(...) Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, si el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extralegalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídico ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto. (...)»

De acuerdo con ello, la sociedad demandada no tenía la obligación de adelantar el trámite consagrado en los artículos 39 y 40 del RIT para terminar el nexo laboral, en tanto que, se insiste, tales preceptos solo eran aplicables para imponer sanciones disciplinarias y no para despedir a la trabajadora. Por lo tanto, la Sala no evidencia este equívoco denunciado por la censura.

**ii) De la carta de terminación del contrato frente a la cual debían constatarse las justas causas endilgadas**

El Tribunal concluyó que estaba probado el incumplimiento de las labores de la actora, para lo cual analizó la carta de terminación del vínculo visible a folios 214 a 240.

La censura cuestiona que el *ad quem* valorara tal comunicación, ya que esta no correspondía a la carta primigenia a través de la cual se dio el rompimiento, y que, con la segunda misiva se incurrió en la prohibición del

parágrafo del artículo 62 del CST, al indicar nuevos hechos o posteriores a la terminación del contrato, máxime cuando la misma demandada en la apelación se refirió a la primera de las comunicaciones.

Pues bien, en el expediente obran dos cartas de terminación diferentes, así: una primera comunicación fechada el 8 de mayo de 2017 firmada por el gerente y la subgerente de la sociedad demandada y dirigida a la actora, en donde se le informan «*dos aspectos sustanciales*»:

1. Relaciones personales

2. Contrato de trabajo

En cuanto al punto primero deseamos expresarle nuestro aprecio y el entendimiento que hemos tenido en nuestras relaciones interpersonales y que como tales aspiramos a que se sigan conservando entre todos nosotros, por ser muy diferentes a lo puramente laboral.

Respecto al punto segundo, nos vemos precisados, porque múltiples circunstancias y así lo piden o exigen los socios de la sociedad, profesores y empleados a **dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo** firmado el día primero (1) de febrero de 2017 y con vigencia hasta el veinte de diciembre del presente año 2017, y con efectos fiscales a partir del día **ocho (8) de mayo del presente año de 2017** y en concordancia con lo pactado o estipulado en dicho contrato de trabajo.

Además, consideramos que usted, Profesora Nancy, comprende que para nosotros es difícil esta situación y determinación, pero bien sabe del rechazo o disgusto que existe entre los profesores y empleados respecto a su labor y relaciones personales con ellos en el Colegio y que van en detrimento de la institución.

Profesora Nancy usted estuvo presente en la reunión de todo el personal del Colegio, el día 17 de abril solicitada por ellos y fue testigo presencial de una inconformidad manifiesta hacia usted y donde se leyó una carta fuerte en su contra, entremezclada con otras – para guardar identidad- como solicitaron los firmantes.

Y esta ha sido otra de las razones para solicitarle cordial y respetuosamente que para su bienestar personal y también para su bienestar general, tome la iniciativa de presentar renuncia del cargo y según lo que ha manifestado, esta sugerencia no ha sido aceptada por usted.

Sabe también que hay cartas debidamente firmadas por el

profesor o vocero representante de los profesores de secundaria, lo mismo que la representante de los profesores de la sección primaria, y también algunas otras comunicaciones - padres de familia - y - empleados- que hacen indispensable el cambio de coordinador del colegio y porque también sabe que el plantel ha venido decayendo año tras año y actualmente **está en una situación "CRÍTICA"**. También debe comprender y así lo deseamos que todo se hace exclusivamente por el bienestar de toda la comunidad y por perennidad del Colegio Miguel Antonio Caro. (f.ºs 111 y 112; negrillas y mayúsculas del texto original, lo subrayado es de la Sala).

Allí aparece una nota manuscrita por la trabajadora el «08-05-2017» a las 12:57 p.m., en la que indica que se reserva el derecho a reclamar por no estar de acuerdo, precisando que: *«Es de anotar que el rector no firma pues no comparte la carta de despido [...] por lo tanto, está falsamente motivada la misma de conformidad con la normatividad laboral existente»*.

La segunda comunicación también es del 8 de mayo de 2017, en esta se indica que dada la violación de normas laborales se «reitera la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa», debido al «INCUMPLIMIENTO REITERADO de sus funciones y obligaciones legales y por desobedecimiento total de las órdenes impartidas» (la Corte subraya).

En tal misiva se mencionan las causales previstas en el artículo 62, literal a), numerales 2, 6, 10 y 13 del CST, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, soportadas fundamentalmente en: i) *«el incumplimiento reiterado de sus funciones perjudicando notoriamente la situación de la sociedad y (colegio)»* en especial la renuncia de personal docente, el retiro de alumnos, reiteradas quejas de padres de familia, docentes y alumnos y personal de servicios; ii) renuencia a tomar correctivos y/o renunciar

(Subraya la Sala); iii) *«sometimiento, mal trato y acoso laboral a la mayoría del personal docente, al punto de obtener la renuncia de ocho (8) docentes, todas ellas motivadas en su actuar, malos tratos e ineficiencia en el manejo de personal a su cargo, no solo con ellos sino con el personal de servicios generales»*, lo que llevó a que el personal solicitara una reunión a fin de manifestar la situación a la cual eran sometidos; iv) reunión llevada a cabo el 20 de abril de 2017 con el consejo asesor, en donde se evidenciaron sus *«falencias y faltas por fallas»* relacionadas con: la supervisión de los docentes, responder los correos, presentación de los informes semanales, utilización de la plataforma Cibermac y *«en general cumplir con las funciones que le fueron asignadas y entregadas desde el inicio del contrato de trabajo»* (sic).

Allí se indica que a la actora se le *«invitó»* a dar por terminada la relación laboral de una forma conciliada, sin embargo, *«su actitud descortés y altanera nuevamente sale a relucir y, por el contrario, presenta una carta de un supuesto acoso laboral por parte del representante legal de la sociedad, lo que es evidentemente falso y contrario a los hechos»* (f.ºs 214 a 220).

Dicha comunicación está firmada únicamente por el representante legal de la demandada, sin que allí aparezca la rúbrica de la actora en señal de haberla recibido o constancia de que se hubiera negado a hacerlo.

Como se aprecia, esas dos comunicaciones contienen la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con la actora, pero en la segunda se lo hace a manera de reiteración y solo la primera tiene la rúbrica de ella, en señal de recibido, pues la segunda carece de firma.

Según lo anterior, la Sala encuentra que la primera de esas comunicaciones corresponde en realidad a la terminación del nexo laboral, pues allí expresamente se consignó la decisión de **«dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo firmado el día primero (1) de febrero de 2017 y con vigencia hasta el veinte de diciembre del presente año 2017, y con efectos fiscales a partir del día ocho (8) de mayo del presente año de 2017»** (negrillas del texto original), en tanto que la segunda, simplemente «reitera» dicha decisión sin que obre constancia de su recibido por parte de la destinataria.

La entrega a la trabajadora de la primera carta de terminación del vínculo se corrobora con el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada, quien admitió la existencia de una segunda misiva de finiquito firmada únicamente por él, intentando justificarse en que la primera era una «insinuación» o «sugerencia», sin embargo, eso no se constata de su contenido, pues, de manera clara e inequívoca quedó plasmada la decisión de la empleadora de romper el nexo laboral a partir de esa data.

En efecto, en el interrogatorio de parte, el representante legal de la demandada a la pregunta: *«Diga si es cierto o no que los motivos y las causas expuestas en una carta de terminación fueron contenidas en una comunicación del 8 de mayo que estaba firmada por usted y la dra. Ana María Sierra Perea»*, respondió *«Creo que sí»* y, luego admitió que el rector se abstuvo de firmarla porque era el «cómplice», y «alcahuete» de la actora.

Más adelante respondió:

¿Por qué después de la terminación del contrato se expide únicamente de su parte una segunda carta de terminación del contrato cuál fue el motivo para hacerlo?

El motivo para hacerlo porque, primero, le habíamos pasado una carta era insinuándole rogándole, pidiéndole que ojalá mejor dicho que para salvar la situación tan tremenda en que estaba el colegio quejas de padres de familia y demás le pasé la segunda carta, le dije, mire entonces para resolver esto le presento una sugerencia le presento esta carta si la quiere firmar o no la quiere firmar. Cuando le presente la carta dios mío se paró y se fue con su amigo Siervo Velasco con una cólera tremenda y dejaron todos los papeles ahí sobre la mesa, esa es la realidad, lo estoy diciendo también vehemente escuetamente no es que hoy esté exagerando o diciendo algo diferente, si no estoy expresando mis sentimientos en ese momento, que mi angustia no era otra que salvar al colegio que iba como dicen de capa caída.

¿Dejó constancia de la renuencia de mi poderdante a recibir la carta? Estaba el rector. De pronto la secretaria escuchó.

Usted dijo que la demandante se rehusó a recibir documentos, ¿usted buscó comunicar esas decisiones a través de correo certificado?

Fue personalmente ahí en la reunión, pero es que se trataba de una reunión que yo quería que fuera cordial. Que ella reconociera con base en las pruebas.

Así las cosas, es claro que la primera de las comunicaciones referidas firmadas por el gerente (representante legal) y la subgerente correspondió a la terminación unilateral del contrato de trabajo de la demandante, sin que la segunda misiva pueda tener los efectos que pretende darse por la demandada, no solo porque no existe elemento que evidencie que fue recibida por la actora, sino también porque, conforme al parágrafo del artículo 62 del CST: *«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 de terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos»*. (subraya la Corte).

Esta corporación ha destacado la importancia de tal exigencia, la cual debe cumplirse en el «*momento de la extinción*» del contrato de trabajo y no posteriormente, así como en la imposibilidad de que el empleador con posterioridad a tal acto jurídico alegue otras causales o motivos diferentes.

Así, la Sala en decisión CSJ SL, 25 oct. 1994, rad. 6847, reiterada en CSJ SL783–2013, explicó:

Es modo legal de terminar el contrato de trabajo la decisión unilateral como justa causa adoptada por cualquiera de las partes. Se trata de que si ocurren determinados hechos o circunstancias previstos en las fuentes jurídicas reconocidas (Dcto. 2351 de 1965, art. 7) una de las partes obtiene autorización legal para desligarse del nexo laboral sin contar con el consentimiento de la otra y sin que ello implique transgredir las obligaciones implícitas en el vínculo. Para el contratante desvinculado sin su anuencia son graves las consecuencias que le acarrea la ruptura, por el hecho mismo de la extinción del nexo y porque normalmente podría verse obligado a indemnizar perjuicios (el trabajador pierde la prima de servicios y el empleador debe cancelar una indemnización equivalente a aquella que paga por despido injusto). Entonces, en procura de garantizar su defensa el Decreto 2351 de 1965, art. 7 parágrafo, dispuso que “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”. De consiguiente, para que se estructure el modo de terminación que se viene examinado es esencial la alegación de la justa causa.

En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe “en el momento de la extinción”, de ahí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbales o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se impone otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca.

Con fundamento en lo anterior, es claro que el Tribunal incurrió en el error al no haber advertido la existencia de la comunicación inicial en donde se le informó a la actora sobre la terminación del nexo, lo que lo llevó a vulnerar el parágrafo del artículo 62 del CST cuando analizó las causales de

terminación endilgadas en la segunda misiva, pues, de haberse percatado de la existencia del primer comunicado habría estudiado si los motivos allí expuestos fueron acreditados y si constituían una justa causa, ya que, como se dijo, la sociedad demandada no podía con posterioridad al despido alegar hechos distintos a los expuestos cuando decidió romper el contrato de trabajo.

Por lo anterior se casará la decisión en este aspecto.

Se aclara que, en sede de instancia, esta colegiatura analizará la justeza o no del despido y, las pretensiones que se derivaban de ello, esto es, la indemnización por despido injusto, los perjuicios morales y la reparación de los bienes legal y constitucionalmente protegidos. De ahí que la Sala se abstendrá de resolver estos tres últimos temas en sede de casación.

### ***iii) De la indemnización moratoria***

El fallador de segundo grado confirmó la absolución respecto de la indemnización prevista por el artículo 65 del CST, con fundamento en que el no pago de aportes a la seguridad social fue desvirtuado, ya que la empleadora los canceló, situación que evidenciaba buena fe, además, consideró que la simple ausencia de comunicación no permitía predicar *per se* su mala fe.

La parte recurrente cuestiona esa decisión, pues aduce que no se cumplió con lo establecido en el párrafo 1 del artículo 64 del CST, según el cual, el empleador debe remitir al trabajador la comunicación sobre los comprobantes de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscalidad del

último trimestre laborado, lo cual no fue acreditado en el proceso. Estima que por ello procedía la condena por dicha sanción.

Al respecto, destaca que el vínculo laboral finalizó el 8 de mayo de 2017 y solamente con la respuesta a la demanda inicial (26 de junio de 2018) se demostró el pago de aportes, esto es, 404 días después de culminado el contrato, lo que evidencia la mala fe, en tanto que la buena fe debió estar respaldada fáctica y jurídicamente.

La inconformidad planteada por la parte recurrente se fundamenta en que no se le remitió la comunicación sobre los pagos a seguridad social y parafiscales dentro del plazo legal y que solo se demostró haber sufragado los aportes con la respuesta dada a la demanda inaugural 404 días después de finiquitado el contrato.

El parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, prevé lo siguiente:

Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

De lo citado se aprecia que el informe que debe remitir el empleador al trabajador debe contener el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. De

ello se deriva que el «núcleo esencial de la norma» es «el de garantizar el pago oportuno al sistema de seguridad social y parafiscales propendiendo, además, por la protección del trabajador», tal como se dijo en CSJ SL7335-2014.

Con base en ello esta Sala ha considerado que lo que tal precepto sanciona es el incumplimiento del empleador a sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradoras de recursos parafiscales y no la falta al deber de comunicar el estado de cuentas al trabajador.

En efecto, sobre el alcance de la citada normativa, en sentencia CSJ SL516-2013, en la que se reiteró la decisión CSJ SL, 30 en. 2007, rad. 29443, se indicó:

[...] Y ya lo dijo el ad quem, al hacer suyas las consideraciones de esta Corte sobre el supuesto de hecho contenido en el citado Parágrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002 en la sentencia 29443 de 2007, que lo que allí sanciona el legislador es el incumplimiento del empleador de sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradoras de recursos parafiscales y no, precisamente la falta al deber de comunicar el estado de cuentas al trabajador; por tanto, si el ad quem dio por demostrado que el empleador estuvo al día por tales conceptos en los tres últimos meses calendario, no le quedaba otra alternativa que negar las pretensiones pertinentes.

[...] Si bien la redacción de la norma en comento es distinta al texto original del artículo 65 del CST y a la modificación introducida a este por el primer inciso del citado artículo 29 de la Ley 789, en la medida que allí sí se fija, claramente, la consecuencia consistente en que el empleador le deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato, no puede ser motivo de extrañeza para la comunidad jurídica laboral el que, cuando el legislador se refiera a la ineficacia del retiro del servicio derivada del incumplimiento del pago de obligaciones laborales, en este caso del sistema de la protección social, a cargo del empleador, se equipare al pago de la indemnización moratoria a favor del trabajador, por cuanto la jurisprudencia tiene precisado, desde antaño, conforme al propósito de la norma en estos casos, que el objeto de tutela jurídica no es la estabilidad laboral, sino el pago de ciertas obligaciones laborales que, dada su naturaleza, merecen una protección especial y que esta protección debe estar armonizada

con el principio general de la resolución contenido en todos los contratos de trabajo.

Por consiguiente, en los eventos en que se acredite el cumplimiento de las obligaciones del empleador, esto es, el pago de los aportes al sistema de seguridad social, se deriva la existencia de buena fe, como lo consideró el Tribunal, quien al advertir que la sociedad demandada había sufragado los aportes concluyó que estaba probado un actuar revestido de buena fe.

Así también lo consideró la Corte en un caso en donde se cuestionaba la falta de remisión al trabajador del informe sobre el pago de los aportes al sistema de seguridad social, en la que se explicó:

Para rebatir el análisis del juez *ad quem*, la censura centra su ataque en que conforme al parágrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, el empleador se encuentra en la obligación de remitir al trabajador un informe sobre el pago de los aportes al sistema de seguridad social a la fecha de terminación del contrato de trabajo, lo cual en su sentir no se realizó en el presente asunto.

Pues bien, sobre el particular importa recordar que el parágrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, prevé lo siguiente:

[...]

La preceptiva en cita precisa que el informe que debe remitir el empleador por escrito al trabajador debe contener «*el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales*», adjuntando «*los comprobantes de pago que los certifiquen*», cuestión que se deriva en sana lógica del efectivo cumplimiento de su obligación, núcleo esencial de la norma, que no es otro, que el de garantizar el pago oportuno al sistema de seguridad social y parafiscales propendiendo, además, por la protección del trabajador.

Así las cosas, no le asiste razón a la cesura al acusar la errónea apreciación de la documental de folio 97, porque de su examen, encuentra esta Corporación que nada distinto de lo que acredita fue lo que coligió el juez de apelaciones, esto es, el pago de aportes durante los ciclos atrás reseñados, entre los que se encuentran los tres últimos meses referidos por la norma, conclusión ésta que haya respaldado en el alcance fijado por la Corporación a la citada normativa, plasmado en sentencia de 30

de enero de 2007, radicado 29443, reiterado en la sentencia CSJ SL-516-2013 de 31 de julio de 2013, rad. 42361, última en la que se aseveró:

[...] Y ya lo dijo el ad quem, al hacer suyas las consideraciones de esta Corte sobre el supuesto de hecho contenido en el citado Parágrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002 en la sentencia 29443 de 2007, que lo que allí sanciona el legislador es el incumplimiento del empleador de sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradoras de recursos parafiscales y no, precisamente la falta al deber de comunicar el estado de cuentas al trabajador; por tanto, si el ad quem dio por demostrado que el empleador estuvo al día por tales conceptos en los tres últimos meses calendario, no le quedaba otra alternativa que negar las pretensiones pertinentes.

[...]

En ese orden, se advierte que en el *sub examine* existen documentales que acreditan el pago de los aportes al sistema de seguridad social durante los 3 últimos meses anteriores a la terminación del contrato -año 2005-, lo que evidencia que el demandado cumplió con sus obligaciones para con el sistema de seguridad social y procedió de buena fe (La Sala subraya; CSJ SL7335-2014).

Por lo explicado, no le asiste razón a la censura en esta parte de la acusación.

Sin costas en el recurso extraordinario dada su prosperidad parcial.

## **XV. SENTENCIA DE INSTANCIA**

La *a quo* estableció que las razones aducidas en la carta de terminación para finalizar el contrato se concretaron a: *i)* lo pidieron y exigieron los socios, profesores y empleados por múltiples circunstancias; *ii)* el rechazo o disgusto existente entre profesores y empleados respecto a la labor de la actora y las relaciones personales con ellos, lo que iba en detrimento de la institución; *iii)* inconformidad manifiesta hacia la trabajadora en relación con una carta firmada por varias personas; *iv)* comunicaciones debidamente firmadas

por el profesor o vocero representante de los profesores de secundaria, lo mismo que la representante de los profesores de la sección de primaria y también algunas otras comunicaciones de padres de familia y empleados y v) que el plantel ha venido decayendo año tras año y actualmente está en una situación crítica.

En cuanto a la primera razón dijo que no se refirieron las circunstancias que originaron la exigencia de los socios, profesores y empleados, por lo tanto, no era viable analizar este punto, máxime que no se trataba de una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual.

En relación con la segunda causal, explicó que dentro del plenario no existía prueba contundente sobre un deficiente desempeño de la actora en sus labores como coordinadora académica y formativa, pues si bien las comunicaciones que obran en el plenario (folios 257, 262, 263, 264-269 y 272), informaban a la Sociedad Tecnológica y Educativa que existían desórdenes, indisciplina, miedo e intromisiones de parte de la señora Nancy Soraya Vanegas, no se evidenciaba que ese fuera el sentir de todos los integrantes de la comunidad del colegio. En ese sentido, destacó que una de ellas, por ejemplo, estaba firmada por un padre de familia quien refería a su vez a otros, pero sin indicar nombres; otra la suscribía el licenciado Mario Alfonso León, sobre la cual, aclaró que la esposa de él -Luz Mary Granados- había informado que él no había renunciado sino que decidió no volver cuando finalizó el contrato en el año 2016; y finalmente, una carta del licenciado Luis Hernán López, quien advertía sobre su inconformismo frente a algunas situaciones a nivel laboral y académico, se refería a otros docentes, sin indicar quiénes, y tampoco se había

establecido con certeza las malas relaciones personales entre la demandante y los demás empleados del colegio.

Agregó que Ana Milena Bonilla Orjuela, testigo de la parte demandada, había informado que la actora presentaba dificultades con los docentes o miembros de la institución, pero no había especificado cuáles eran esas malas relaciones.

Puntualizó que la testigo Jennifer Liliana Gómez Alarcón había declarado que su relación con la demandante siempre fue buena, que ella tenía un excelente trato, que no tuvieron inconvenientes y que su labor como coordinadora fue sobresaliente, pero que en el año 2017 comenzaron algunos tropiezos. De ello coligió que el vínculo de la demandante con los docentes era satisfactorio y si bien se alegó que con algunos de ellos no fue así, estas circunstancias no fueron debidamente acreditadas, ni se probó que la demandante fuera grosera con el personal docente o académico de la institución demandada.

En cuanto a las causales tercera y cuarta, encontró que no se aportaron las quejas de los empleados ni los correos remitidos por la accionante a los profesores a altas horas de la noche y en la madrugada asignándoles tareas para el mismo día, por lo que no era posible verificar si las inconformidades aducidas por los firmantes verdaderamente constituían una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Frente a las quejas de los padres de familia de estudiantes de diferentes cursos, estimó que en su mayoría fueron realizadas el 6 de mayo del 2017 y en gran parte se

refieren a la preocupación por el cambio de profesores, por lo que teniendo en cuenta la fecha de desvinculación de la demandante no transcurrió un tiempo prudente para tomar los correctivos pertinentes y, además, ninguna de ellas se dirigió en contra de la convocante a juicio.

Por último, en relación con la quinta causal relativa a la decadencia del plantel y su situación crítica consideró que ella no se refería a alguna circunstancia o hecho concreto. Explicó que, tanto en la contestación, como por el representante legal y algunos testigos se informó sobre la deserción de alumnos y el retiro de algunos profesores, sin embargo, al proceso no se aportaron las cartas de renuncia de los profesores aludidos, fundamentadas en el actuar de la demandante, por el contrario, los testigos Siervo de Jesús Velasco Garavito y Andrés Alberto Guijo Osuna habían precisado que la mayoría de las renunciaciones de los docentes se debieron a que encontraron mejores opciones laborales, por lo que concluyó que la parte demandada no demostró que el retiro de los docentes se debiera a causas directas e imputables a la accionante.

En cuanto a la deserción de los estudiantes señaló que, si bien el testigo Andrés Alberto Guijo Osuna había asegurado que para 2017 el 44% de los estudiantes de primaria ya no estaba y que la deserción en bachillerato fue del 36%, lo cierto era que, sobre esta estadística no se aportó elemento probatorio que demuestre tal afirmación y menos que la deserción hubiera sido ocasionada por la demandante. De hecho, añadió que la testigo Ana Milena Bonilla había manifestado que muchos estudiantes se retiraron no solo por la desorganización que se presentó en el colegio, sino por la poca inversión que se hacía en la infraestructura del plantel

circunstancia que no podía ser atribuible a la actora, toda vez que no era la propietaria del establecimiento educativo.

Sobre la decadencia del colegio, refirió que la documental aportada acreditaba que para los años del 2010 al 2013 la calificación de la institución fue muy superior y para 2014 al 2016 fue A+, por lo tanto, no se entendía a qué se refería la sociedad con esa manifestación. Destacó, además, que el actual rector del establecimiento educativo, Gerson David Jaramillo Osorio, había precisado que para 2014 a 2015 el colegio estaba en el puesto 777 y para el año 2017 cuando la demandante ya había sido retirada, ocupaba el puesto 1234. De allí concluyó que durante el periodo en que la actora laboró al servicio de la demandada el colegio no tuvo una baja en la formación académica, por el contrario, ello ocurrió después de finalizar el nexo de trabajo, pues la accionante laboró hasta mayo de 2017.

Destacó que antes del despido no hubo llamados de atención a la demandante ni fue sancionada disciplinariamente, pues de eso no se aportó prueba alguna al proceso. Dicha circunstancia, además, había sido corroborada por el representante legal en su interrogatorio de parte y por el testigo Siervo de Jesús Velasco Garavito, rector del colegio para el momento del despido. Este último había ilustrado que la demandante ejercía su labor de forma adecuada, máxime que a la finalización del vínculo en el año 2016 fue nuevamente contratada para realizar la misma actividad en la anualidad del 2017, lo que indica que, por lo menos, sí prestaba un buen servicio.

Así, concluyó que las justas causas de terminación del nexo laboral endilgadas no se demostraron por lo que impuso

la indemnización por despido sin justa causa, dado que la demandada no probó, al menos una, de las circunstancias esgrimidas. Teniendo como salario mensual devengado la suma de \$3.103.000 y con 203 días faltantes para cumplir el plazo pactado, estableció que la indemnización ascendía a \$20.996.967, según el artículo 64 CST, la cual debía ser debidamente indexada.

En cuanto a los perjuicios morales y daños por violación a los derechos convencionales y constitucionalmente protegidos, dijo que carecían de sustento fáctico probatorio, como quiera que la demandante no demostró cuáles fueron los daños morales ocasionados, así como tampoco que la sintomatología del «*trastorno de ánimo*» que presentaba fuera consecuencia de su salida del colegio o de una conducta intencional del empleador.

Por último y en cuanto a la solidaridad de las personas naturales, explicó que la empresa demandada era una sociedad de personas, por lo que resultaba viable extender la responsabilidad solidaria y las obligaciones laborales emanadas de la relación laboral a sus socios, en caso de que el ente social no responda por su pago, por tanto, los condenó solidariamente hasta el límite de sus acciones, conforme al artículo 36 del CST.

Tal decisión fue apelada por las partes.

La parte actora cuestionó la cuantía de la indemnización por despido injusto, pues los cálculos debían hacerse con base en 222 días faltantes, aclarando que no se discutía el salario.

También controvirtió la absolución sobre la indemnización moratoria, con fundamento en que no se reclamó por la falta de pago de las prestaciones sino por lo previsto en el parágrafo primero del artículo 65 del CST, cuya finalidad es garantizar el pago oportuno de los aportes a la seguridad social y parafiscales, siendo una carga impositiva de informarle al trabajador, dentro de los 60 días de tal situación, lo que no ocurrió, pues, los aportes se allegaron tan solo hasta la contestación de la demanda inicial. Aspecto que, desde ya, debe decir la Corte, no será analizado en sede de instancia en la medida que no fue casado.

Debió la absolución por perjuicios derivados de la afectación a los bienes constitucional y legalmente protegidos. Al respecto, puntualizó que la jueza erró al mezclar éstos con los perjuicios morales y exonerar por ellos.

Sobre los perjuicios morales puntualizó que los motivos expuestos en la carta de despido son realmente insostenibles a la luz del derecho laboral, con el agravante de que se expidió una certificación donde se generó una discriminación indirecta que le impide reincorporarse nuevamente al mercado laboral, con lo que incurrió en la prohibición legal al incluirla en una lista negra.

Estimó que el empleador tuvo la intención de causar un daño; que en la respuesta a la demanda se indicó que renunciaron 10 profesores de 25, cosa totalmente «falsa» porque renunciaron 7 docentes, de los cuales 6 fue debido a mejores oportunidades laborales; además, destacó que en el mismo escrito se le acusó de afectar la trayectoria del colegio, exponiéndolo a la quiebra para comprarlo a un precio irrisorio, sin que exista alguna prueba que pueda sostener la

tesis del demandado, aunado a que se le endilgó la no realización de las primeras comuniones y confirmaciones entre los años 2015 y 2017, cuando en Colombia existe libertad de cultos.

Expuso que, contrario a lo concluido en el fallo de primera instancia, la demandante sí acreditó la afectación de su salud, pues aportó la historia clínica y antes de mayo de 2017 la trabajadora era una persona sana, pero que ahora tiene que tomar medicamentos, ya que se *«ha querido causar daño y que ha tenido unos intentos de suicidio que ha afectado la órbita directa de la familia»*, por lo que la empresa sí tuvo intención de causarle daño, conducta que debe ser evaluada e impartirse condena por los perjuicios causados.

Respecto de la afectación de los bienes legal y constitucionalmente protegidos, dijo que hay varias normas que permiten solicitar la condena por concepto de daños adicionales. Al respecto refirió los artículos 48 del CPTSS y 16 de la Ley 446 de 1998, con base en los cuales se puede obtener una reparación plena y ordinaria de perjuicios.

En ese orden, explicó que se afectó: *la dignidad humana* porque no es justo someter a una trabajadora en un grado de subordinación evidente esa es la noción del derecho del trabajo y del derecho social, de la justicia como lo dice la OIT, en tanto que la empleadora imputó un hecho de índole penal en la contestación de la demanda; *el buen nombre*, pues básicamente hasta el rector, sin conocerla, dijo que era una incompetente, o sea que ni siquiera fue medido en su declaración, además, la afectación a *la honra* en virtud de lo explicado; *el trabajo*, pues la falladora de primer grado concluyó que era una buena trabajadora y *el debido proceso*

al incumplir el artículo 115 y siguientes del CST.

Agregó que, de considerarse que accediendo a los perjuicios morales se podría incurrir en un doble pago, solicitaba que se tomaran medidas complementarias, como ordenar una retractación y la corrección de la carta de terminación del contrato o en su defecto que se estudiara la viabilidad de compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación por la conducta que la sociedad demandada tuvo en el proceso.

La parte accionada también interpuso el recurso de apelación al considerar que las causas endilgadas en la carta de terminación estaban debidamente acreditadas, pues se aportaron las funciones de la actora, y con los testimonios se demostró que no las cumplió; además, la accionante enviaba correos a altas horas de la noche a los profesores. Agregó que una de las testigos fue enfática en señalar la forma en que la actora la trató y que ella le atribuyó una conducta punible diciendo que se había hurtado un elemento y que después se retractó. Además, se demostró el retiro de los docentes, pues en la reunión del 17 de abril de 2017, el profesor Hernán López había sido enfático en manifestar que renunciaba al cargo por eso, de ahí que la renuncia de los docentes también se demostró.

Adicionó que, según los testigos, la demandante siempre se ausentaba de su lugar de trabajo; se demostró que llevó al colegio a un estado «caótico» dado que se retiraron más de 100 alumnos y más de siete profesores. Además, el hecho de que el colegio haya mejorado o bajado en la calificación ante el ICFES, no quiere decir que no esté en una situación crítica. De esa manera dijo que esa situación se

podía verificar con los testimonios y con la carta de terminación inicialmente presentada, en la cual la actora impuso de su puño y letra su desacuerdo, y en la cual se le dijo por qué se le terminó de su contrato de trabajo.

Reprochó que la demandante «no detectó» a los estudiantes que deseaban retirarse del colegio, del servicio de transporte o de almuerzo, tampoco pasó un informe sobre ello y no hay una sola evidencia de que ella hubiera manifestado esto al rector o al representante legal de la sociedad; tampoco se dio respuesta a las quejas de los padres de familia.

Sostuvo que no se probó el perjuicio alegado por la actora, que, si ello fuera así, a cualquier trabajador que se le termine el contrato de trabajo se tendría que indemnizar; que cuando se pretende demostrar unos perjuicios mayores se tienen que acreditar y que, *«todas las personas en alguna situación por difíciles las situaciones en las que nos encontramos, han intentado suicidarse, entonces tendríamos que entrar a indemnizar a todo el mundo»*.

Con fundamento en lo resuelto en casación, en consonancia con los tópicos apelados por las partes, le corresponde a la Sala en sede de instancia, resolver si los hechos aducidos como justa causa de despido de la demandante se demostraron y si respaldan tal decisión. Dependiendo de ello, se analizará la liquidación de la indemnización, la procedencia de los perjuicios morales y de los derivados de la afectación a los bienes constitucional y legalmente protegidos.

**i) De la justeza del despido**

En este punto debe precisarse que la decisión de primera instancia fue acertada al analizar si ocurrieron o no las causales endilgadas a la actora en la primera carta de terminación, visible a folios 111 y 112, suscrita por el gerente y la subgerente de la sociedad demandada, con constancia de recibido de la demandante.

Allí se le antepusieron a la actora las siguientes razones para finalizar su vínculo laboral: *i)* la solicitud o exigencia de los socios, los profesores y los empleados para que le fuera terminado el contrato de trabajo; *ii)* el rechazo o disgusto existente entre los profesores y empleados sobre la labor desempeñada por ella y las relaciones personales, según la reunión realizada el 17 de abril de 2017 en donde se leyó una carta en contra de la trabajadora; *iii)* la existencia de comunicaciones firmadas por el profesor o vocero representante de los profesores de secundaria, el representante de los profesores de la sección primaria, padres de familia y empleados, lo que hacía indispensable el cambio de coordinador del colegio y, *iv)* el decaimiento del plantel educativo año tras año, estando en una «*situación “CRITICA”*» (f.ºs 111 y 112).

En cuanto a la primera de las causales referente a que se trataba de una solicitud de los socios, los profesores y los empleados para que le fuera terminado el contrato de trabajo a la promotora del proceso, debe señalarse que tal situación no se encuentra prevista como justa causa para terminar el contrato de trabajo, según las causales enlistadas el literal a) del artículo 62 del CST, tal como, con acierto lo entendió la *a quo*. Pues, son las razones que motivan dicho apartamiento

del cargo lo que eventualmente constituiría la causal, no la mera solicitud realizada en este caso, incluso por terceros.

Respecto de la segunda causal se tiene lo siguiente: según el acta de la reunión realizada el 17 de abril de 2017, titulada «*inquietudes docentes*», se aprecia que a ella asistieron el gerente, los profesores y empleados con el fin de escuchar las manifestaciones, sugerencias y comentarios encaminados a la buena marcha del plantel.

Dentro del orden del día se incorporó la lectura de algunas cartas que se habían enviado a la sociedad, pero no se precisó a qué comunicaciones en concreto se hacía referencia y tampoco se relacionó su contenido; respecto de las «*sugerencias, inquietudes, comentarios y planteamiento de los asistentes*», tampoco quedaron reseñadas o resumidas, por ello, no se conoce el sentido y alcance de las supuestas «*observaciones*» o «*quejas*» que, se afirma, se habrían presentado respecto de la labor de la promotora del proceso.

Finalmente, el gerente expresó que en lo posible todas las peticiones y sugerencias serían atendidas y cumplidas, así como que él y la subgerente las recibirían y escucharían a fin de buscar el mejoramiento del colegio en todos los aspectos, como una «*labor de conjunto*» (f.ºs 270 y 271).

Como se aprecia, el contenido de esa acta no ilustra de forma concreta la existencia de quejas o inconformidades de los docentes o del personal administrativo respecto de la labor de la actora en su condición de coordinadora, pues de ello no se dejó ninguna constancia específica.

Ahora bien, los testigos Andrés Alberto Guijo Osuna, Deyanira Mariluz Ramírez, Luz Mary Granados y Jeniffer Liliana Gómez Alarcón informaron que los temas que se trataron en dicha reunión fueron diversos puntos de inconformidad de los docentes relacionados con la desorganización de la institución, la alta carga laboral, el deficiente sistema utilizado para el reporte de las calificaciones y la existencia de unos correos de la actora en horas no laborales.

En efecto, Andrés Alberto Guijo Osuna señaló que, en dicha sesión, el profesor Luis Hernán López dijo que su nivel de tolerancia «se copó», ya que les tocaba seguir arreglando notas y se quejó por el grado de desorganización, ante lo cual el gerente le manifestó que no renunciara; asimismo, el declarante manifestó que la inconformidad de los profesores en el año 2017 fue por cansancio y agotamiento.

Por su parte, Deyanira Mariluz Ramírez, quien laboró como docente y era madre de una estudiante, refirió que la inconformidad expuesta en la reunión se debió en lo fundamental al sistema de notas.

Luz Mary Granados, secretaria general del colegio, señaló que allí se plantearon los diversos inconvenientes presentados, y los correos enviados por la demandante en la noche.

Jeniffer Liliana Gómez Alarcón, licenciada en humanidades y profesora del colegio, expuso que existían diversas inconformidades porque les hacían cambiar varias veces las sábanas de notas, el cronograma académico variaba constantemente y que en la reunión del 17 de abril

de 2017 se plantearon inconformidades por no conocer a tiempo las actividades a realizar y por la remisión de correos electrónicos por la actora tipo 10 u 11 de la noche y a las 4 a.m., en algunos casos, para cumplir actividades al día siguiente.

Sobre el particular, si bien en las mencionadas declaraciones se aludió a que en la reunión llevada a cabo el 17 de abril de 2017 se abordó, entre otros temas, el envío de correos electrónicos por parte de la actora en horas no laborales, lo cierto es que tal circunstancia no aparece referida expresamente en el acta de la reunión realizada en la mencionada fecha y a la que se refirió en la carta de despido; máxime que en esta última comunicación tampoco se endilgó tal hecho en concreto, esto es, la remisión de *email* en horas de la noche o de la madrugada, de ahí que la Sala no pueda adentrarse a calificar si tal circunstancia puede configurar o no una justa causa de despido.

Ahora, de tales testimonios se advierte que en la mentada reunión se plantearon diversas inconformidades de los docentes, entre ellas sobre la gestión de la actora como coordinadora; no obstante, ello por sí solo no configura una causa justa de terminación del nexo laboral, dado que la mera existencia de quejas presentadas por los compañeros de trabajo y subalternos no está enlistada como causal autónoma en el literal a) del artículo 62 del CST.

Así, lo que le correspondía a la empleadora demandada era constatar la existencia de los hechos planteados por los quejosos y corroborar si eran o no responsabilidad de la trabajadora y, de ser así, ahí sí, endilgarle algún hecho concreto que pudiera configurar una causal para terminar el

nexo con justa causa según las previsiones del artículo 62 del CST, lo cual no aconteció.

En cuanto a la causal tercera, referida a la existencia de comunicaciones de los representantes de los profesores de secundaria y de primaria, y otras cartas de padres de familia y empleados, se aprecia que no hay un señalamiento concreto no solo respecto de las personas firmantes de tales comunicaciones, o de las fechas en que fueron emitidas, sino, sobre todo, de su contenido que comprometa la responsabilidad laboral de la demandante. De tal manera que al desconocerse cuál es la acusación puntual frente a la trabajadora, no es factible erigirse o considerarse como causal justa de despido.

Debe aclararse que, si bien obran sendos formatos de asistencia a la reunión de padres de familia del 6 de mayo de 2017 de diversos cursos desde 2º hasta 11º, en donde algunos padres de estudiantes refieren en la casilla «*Sugerencias/Inquietudes/Reconocimientos*», entre otros, aspectos relacionados con falta de profesores y cambio de estos, preocupación por la contratación docente, ausencia de los maestros en las clases, alta rotación de estos; falta de atención de los educadores a los alumnos; falta de apoyo de los instructores para quedar al día cuando los estudiantes han debido ausentarse y solicitud de un filtro para recibir estudiantes de otros planteles (f.ºs 404 a 436), ninguna de esas situaciones aparece endilgada directamente a la demandante como destinataria de tales inquietudes.

Ahora, tales reparos se refieren a la ausencia, cambio y alta rotación de docentes, pero no existe evidencia que esas situaciones fueran atribuidas al actuar o a la omisión de la

demandante, máxime cuando se desconoce si entre sus funciones estaban las cuestionadas en dichos documentos.

Aquí cobra vital importancia la declaración rendida por Siervo de Jesús Velasco Garavito, quien para el momento de los hechos fungía como rector del colegio y conoció directamente las causas de la renuncia de algunos profesores. Él dijo en su declaración que, en su mayoría, los docentes encontraron mejores opciones laborales, explicando ampliamente que cinco de ellos renunciaron porque les ofrecieron mejores condiciones contractuales y salariales y otra debido a una situación personal del docente, relacionada con que la comisaria de familia había dispuesto que tenía que pasar más tiempo con su hijo menor.

Por lo demás, debe precisarse que la selección de docentes no aparece como una de las funciones a cargo de la señora Nancy Soraya Vanegas Malagón. En efecto, según el documento emitido por la sociedad demandada en donde aparecen las labores a cargo de la «*coordinación académica y formativa Nancy Vanegas Malagón*», sus responsabilidades se circunscribían a: reemplazar al rector en caso de ausencia; presentar a la coordinadora de bienestar institucional las necesidades de material didáctico como mínimo tres días de anticipación; supervisar a los profesores por medio de frecuentes visitas a clases; hacer seguimiento a los estudiantes que desean retirarse del colegio; participar en el consejo asesor; notificar inmediatamente las novedades al rector; realizar un informe semanal a éste con todas las novedades académicas de los estudiantes y enviar un informe los días viernes a la gerencia y a la rectoría con las novedades que surjan en el plantel (f.ºs 207 y 208).

De otra parte, obra en el expediente una comunicación rubricada por 15 padres de familia del curso Noveno A, remitida el 14 de mayo de 2017, a través de la cual manifiestan su inconformidad por la constante rotación de profesores en ciertas asignaturas, generando una gran cantidad de horas libres durante la jornada escolar, donde los alumnos no tienen actividades programadas, asesoría ni ningún tipo de acompañamiento, así como la ausencia del director de grupo derivada de dicha rotación excesiva, por lo que los niños no tenían a quien acudir en caso de alguna situación, y afirman que no existen puentes de comunicación (f.ºs 437 a 439). Sin embargo, esta carta es posterior a la terminación del contrato de la actora ocurrida el 8 de mayo de 2017, de ahí que no pueda ser tomada en cuenta para corroborar la existencia de las causales endilgadas a ella.

Ahora, es cierto que algunos de los trabajadores de la empresa demandada presentaron quejas, así:

La coordinadora de bienestar institucional – Rita Gómez - a través de comunicación del 14 de marzo de 2017 dirigida a la sociedad demandada informó sobre las inquietudes relacionadas con la *«falta de disciplina y exigencia a los alumnos y personal docente por parte de la coordinadora Nancy Vanegas»*, ausencia de los profesores, *«miedo a la señora Nancy Vanegas por parte del personal de servicios generales»* por regaños sin justa causa, mensajes de la demandante vía WhatsApp en altas horas de la noche y constantes intromisiones y llamados de atención no justificados de la accionante respecto de la labor realizada por la quejosa (f.ºs 262).

El docente Luis Hernán López, en escrito del 14 de abril de 2017 dirigido a la subgerente, se refiere extensamente al desorden y falta de liderazgo en la institución educativa, tanto del rector como de la coordinadora general. En lo fundamental, expone la ausencia de la demandante en las diferentes jornadas académicas; desinformación en cuanto a las directrices de la coordinación; cambio recurrente del cronograma de las actividades, particularmente, la entrega de notas; falta de liderazgo e inoperancia de los administrativos educativos; insuficiente dotación tecnológica para la enseñanza del inglés debido a la falta de gestión del rector y la coordinadora; insuficiente número de profesores de la lengua extranjera; el incumplimiento del colegio sobre las exigencias de los alumnos y padres de familia. Todo lo anterior, dice, ha generado la renuncia de profesores y que los padres de familia retiren a sus hijos del colegio (f.ºs 264 a 269).

La secretaria académica – Luz Mary Granados – en escrito del «19 de abril de 2016» dirigido a la sociedad demandada informa que con gran preocupación observa la desorganización, indisciplina y quejas de padres de familia, retiro de docentes, disminución de alumnos, bajo la coordinación de la aquí demandante (f.º 272).

El coordinador de convivencia de bachillerato y la coordinadora de convivencia de primaria en carta del 28 de abril de 2017 informan a la sociedad llamada a juicio algunos hechos que se han presentado en el transcurso del año escolar. Entre ellos, la falta de: planeación académica en cuanto a las fechas y actividades, improvisación en el desarrollo de las labores, ausencia de capacitación de los nuevos docentes; de promoción de los proyectos

transversales desde la coordinación general y académica; de enfoque de las jornadas pedagógicas; de promoción desde la rectoría en las áreas formativa, académica, bienestar y salud, *«falta de comunicación y coherencia en las directrices tomadas por parte (de la) coordinadora general»*, desautorización de la ahora demandante respecto de los lineamientos de los quejosos; de política de mercadeo de la rectoría, mal estado de las instalaciones de colegio desde la rectoría y la coordinación general, así como actitud *«revanchista e inmadura»* de la actora (f.ºs 396 y 397).

Tales quejas dejan en evidencia la inconformidad generalizada de docentes y empleados administrativos de la sociedad educativa demandada, no solo con la gestión de la demandante como coordinadora sino con la actividad del rector y, en general, con la desorganización y deficiente planeación al interior del establecimiento educativo.

No obstante, como se dijo párrafos atrás, estas manifestaciones de inconformidad de terceros, por sí solas, no constituyen una justa causa despido, pues, de una parte, provienen de terceras personas, no de su empleador; se desconoce qué omisiones concretas se cuestionan frente a la demandante; tampoco se tiene referencia en cuanto a la ocurrencia real de ellas, y menos se establecen las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que habrían acontecido, quedando por tanto, en el plano de la mera afirmación hecha por personas ajenas al vínculo laboral.

Si bien no se descarta que un desempeño deficiente pueda ser destinatario de cuestionamientos, lo que se extraña es que no se hubiera identificado de manera concreta unos hechos o conductas puntuales atribuidas a la acción u

omisión de la demandante con precisión de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que estas habrían acontecido, determinando si comportaban un incumplimiento a sus obligaciones, en cuyo caso se precisaba identificar cuáles eran esos deberes, y, de ser así, endilgarle de manera exacta la respectiva conducta u omisión que constituyese la causal prevista legalmente para el rompimiento del contrato, lo que no se aprecia que hubiera acontecido de esa forma.

En tal dirección, debe precisarse que no es la calificación del desempeño de las actividades de un trabajador que hagan terceros ajenos al vínculo laboral los que definen la existencia de una causa que dé lugar al despido, sino que los hechos que se le endilguen por parte del empleador como motivo de la terminación del vínculo deben corresponder a alguna de las causales previstas legalmente en el numeral a) del artículo 62 del CST y demostrarse debidamente en el juicio.

Por último, en lo atinente a la última causal endilgada relacionada con el decaimiento del plantel educativo año tras año y su «situación *“CRITICA”*», la Sala encuentra que tal circunstancia tampoco es explícita y puntual, sino que resulta ambigua en la medida que no se concreta específicamente sobre qué aspectos recayó el decaimiento del plantel educativo sin precisarse y demostrarse el protagonismo de la demandante en tal situación.

Recuérdese que el empleador tiene el deber de comunicar al trabajador la causal o motivo concreto por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse. En tal sentido, la jurisprudencia de

antaoño ha precisado que *«lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva»* (CSJ SL, 25 nov. 1994, rad. 6847), resultando así de gran relevancia la identificación y concreción de los hechos que se le imputan al trabajador para finalizar el contrato de trabajo con indicación de las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

En todo caso, el juez de primer grado con acierto puntualizó que, según los resultados de pruebas del ICFES el colegio obtuvo una buena calificación en los años precedentes al rompimiento contractual, dado que para los años 2010 a 2013 fue evaluado con una calificación muy superior y para los años del 2014 al 2016 con un A+ (f.ºs 105 a 107), lo que desvirtuaría este motivo endilgado.

Así las cosas, la decisión de la falladora de primer grado se aprecia razonable y ajustada a derecho al no encontrar probadas las causales que le fueron endilgadas a la accionante para dar por terminado su contrato de trabajo y con base en ello definir que el nexo laboral finalizó sin justa causa, lo que justifica la condena al pago de la indemnización correspondiente.

Por último, debe precisarse que frente a lo alegado por la parte demandada en su apelación en cuanto a que existió un grave incumplimiento de las funciones de la actora, la existencia de malos tratos hacia el personal, reiteradas ausencias, retiro masivo de estudiantes, el incumplimiento de la entrega de informes y la falta de respuesta a las quejas

de los padres de familia, tales conductas no fueron planteadas como causales o motivos para dar por terminado el nexo en la carta primigenia de finiquito de folios 111 y 112, sin que pueda dársele efectos a la comunicación visible a folios 214 y siguientes, por las razones expuestas en sede de casación. De ahí que, no pueda la Sala adentrarse a constatar tales planteamientos alegados en la apelación.

### ***ii) De la cuantificación de la indemnización***

La *a quo* calculó esta indemnización con un salario mensual de \$3.103.000 y con 203 días faltantes para cumplir el plazo pactado, por lo que condenó a la suma de \$20.996.967.

La parte actora en su apelación reprocha dicho monto debido a que, al hacer los cálculos de rigor, en realidad faltaban 222 días para cumplir el contrato, por lo que solicita la modificación de la condena al monto de \$22.962.200, pues no controvertió el salario.

No es motivo de inconformidad que la actora y la sociedad demandada estuvieron vinculadas a través de sendos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año. El último acuerdo fue celebrado el 1 de febrero de 2017, con una duración desde esta fecha hasta el 20 diciembre de tal año y con un salario mensual de \$3.103.000 (f.ºs 202 a 206).

El contrato de trabajo finalizó por decisión unilateral e injusta de la sociedad demandada el 8 de mayo de 2017, por lo que en realidad faltaban 222 días para el vencimiento del término pactado (desde el 8 de mayo hasta el 20 de diciembre de 2017), por lo que teniendo en cuenta un salario diario

\$103.433,33 la indemnización asciende a la suma de \$22.962.199.

De allí que le asiste razón a la parte demandante en su reparo, por lo que se modificará en tal sentido el numeral tercero del fallo de primer grado.

### **iii) Perjuicios morales**

En la decisión de primera instancia se absolvió de este concepto por cuanto la demandante no demostró cuáles fueron los daños morales ocasionados, así como tampoco que la sintomatología del trastorno de ánimo que presentó fuera consecuencia directa de su salida del colegio o de una conducta intencional del empleador.

Tal determinación es controvertida por la parte actora quien, por las razones ya reseñadas, considera viable reconocer este tipo de perjuicios.

Sobre la temática debatida, la jurisprudencia de esta Sala ha explicado que la indemnización del artículo 64 del CST contempla el lucro cesante y el daño emergente por el simple despido sin justificación, lo que no impide que se pueda resarcir el daño moral cuando provenga de una conducta reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial. Así, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social y, por consiguiente, acceder a los perjuicios morales.

En efecto, en decisión CSJ SL4510-2018 explicó:

Esa posición del ad quem tiene fundamento en la jurisprudencia de esta sala que, sobre el punto, ha dicho que la indemnización del artículo 64 del CST contempla el lucro cesante y el daño emergente por el simple despido sin justificación, lo que no impide que se pueda resarcir el daño moral cuando provenga una conducta reprochable del empleador que causa daño al trabajador.

En la sentencia SL14618-2014, se asentó:

Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial.

Ello ha sido aceptado por esta Sala, inclusive en reciente sentencia CSJ SL1715/2014, en la que se consideró:

En el plano jurídico, esta Sala es del criterio de que el daño moral siempre debe ser resarcido; por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 se discurrió:

Pese a que encontró que la jurisprudencia civil ha reconocido la posibilidad de que se causen perjuicios morales por el incumplimiento de un contrato, seguidamente el Tribunal aseveró que en materia laboral la única indemnización reconocida es la que surge de la terminación del contrato de trabajo y que la acción pertinente, en este caso, no pertenecía al derecho laboral, dado que los perjuicios invocados no provienen directa ni indirectamente de un contrato de trabajo.

Para la Sala, al discurrir de esa manera, incurrió el Tribunal en los quebrantos normativos que se le imputan porque, en primer lugar, es claro que la obligación de indemnizar perjuicios morales en materia laboral no se contrae exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como lo ha reconocido de tiempo atrás la jurisprudencia, acudiendo a principios generales del derecho, el daño moral siempre debe ser resarcido, independientemente de la fuente de su origen. Aparte de ello, en el Código Sustantivo del Trabajo hay normas de las que se desprende que, al lado de la extinción del vínculo jurídico, existen otros hechos que pueden dar origen a un daño moral que debe ser indemnizado. Tal el caso del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial y deja por fuera que en excepcionales eventos, el trabajador puede

demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

En tal dirección, se ha precisado que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, de ahí que debe valorarse la manera cómo se vio afectado en su fuero interno, cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente y deben probarse los daños de tipo inmaterial ocasionados por el hecho del despido.

Por consiguiente, la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral, y por ende debe demostrarse la *«relación de causalidad suficiente entre el ultraje a un interés legítimo y la aflicción moral, esto es, entre el atentado contra la estabilidad laboral y la afectación psicológica»* (CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014).

Pues bien, la Sala encuentra que en este caso está acreditada la configuración de los perjuicios morales, por las siguientes razones:

De una parte, se probó un despido injusto, tal y como quedó precisado al analizar la temática en precedencia. Asimismo, que previo a adoptar la decisión de finiquitar el vínculo, la sociedad demandada le pidió a la extrabajadora que presentara renuncia al cargo, inclusive, presentándole una carta en tal sentido para que la firmara, según quedó plasmado en la propia carta de despido y fue aceptado por el representante legal de la persona jurídica demandada al

absolver el interrogatorio de parte, e igualmente, admitido en la oposición formulada al recurso extraordinario; actuar totalmente reprochable en tanto que la renuncia corresponde a la «*decisión libre y voluntaria*» del trabajador de terminar su vínculo laboral con el empleador.

Aunado a ello, no puede pasar inadvertido que la actora el 9 de mayo de 2017 solicitó la expedición de un certificado laboral, en el que constase «*todo el tiempo laborado con ustedes, el último salario devengado y el cargo*». Sin embargo, en respuesta a ello, la empleadora, a través de la certificación expedida el día 18 de mayo de 2017 y firmada por el gerente y representante legal de la sociedad demandada, consignó la siguiente anotación frente a la vinculación del año lectivo 2017: «*Fecha de terminación del contrato: Se dio por terminado unilateralmente por justas causas el día ocho (8) de mayo de dos mil diecisiete (2.017)*».

Al respecto, el numeral 7 del artículo 57 del CST establece como obligación del empleador «*Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor y el salario devengado*» y el artículo 59, numeral 8, prohíbe expresamente al empleador:

Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquier que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe de otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

Así claramente se advierte que el empleador incurrió en dicha prohibición al anotar en tal constancia que la terminación se dio por «*justas causas*», no solo porque la actora no solicitó hacer inclusión de la causal del

rompimiento contractual, sino porque, como quedó visto, la misma no aconteció. De ello se deriva que tal anotación contraía como efecto que la trabajadora no pudiera incorporarse laboralmente a otra institución educativa o, por lo menos, dificultarle la posibilidad de obtener un nuevo trabajo.

Tales acciones de la demandada claramente configuran unas conductas reprochables, las que lesionaron injustificadamente a la demandante, y las que, a la postre, la afectaron en su fuero interno y le originaron un grave detrimento moral, como se verá a continuación.

A folios 135 a 137, obra una valoración médica realizada a la demandante por sicología en marzo de 2018 a través de la cual es remitida a psiquiatría, en calidad de «paciente crítico» (la Corte subraya). Fue valorada en calidad de beneficiaria por Servisalud.

Según la historia clínica de la ex trabajadora, visible a folios 506 a 513, la cual fue recibida en el transcurso de la audiencia de trámite, sin objeción de las partes o de la jueza y valorada en la sentencia de primer grado, el 12 de marzo de 2018, fue remitida por un médico general para que fuera valorada por un psicólogo, quien la diagnosticó con *«episodio depresivo moderado»*, allí se consignó que padecía *«estados de tristeza constantes, escasos niveles de motivación, pensamientos suicidas»*, *«síntomas secundarios de despido sin justa causa de su labor como docente directiva en institución privada en mayo del año anterior»*, el cual se identifica como «factor desencadenante» (la Corte destaca). También se consignó que tiene adecuada relación con su esposo y sus hijas, identificados como su red de apoyo.

Además, se ordenó remitirla a psiquiatría por presentar *«sintomatología característica de trastorno del estado de ánimo, la cual le genera un malestar clínicamente significativo e interfiere con la ejecución de sus actividades básicas cotidianas»*. (Se subraya).

También obran las consultas con psiquiatría, en donde fue diagnosticada con *«trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente»*. En la primera de las consultas realizada el 9 de agosto de 2018 se ordenó continuar con medicación de sertralina. Allí se registró que padece trastorno de ansiedad más depresión, que está en tratamiento, y que refiere despido en el año anterior de un colegio, de donde la *«sacaron sin justa causa»*, se deja constancia de sus síntomas: como de ánimo triste, anhedonia e insomnio. El referido profesional de la salud la describe así: *«paciente consciente, orientado en las tres esferas, euprosexico, pensamientos con ideas de muerte, ideas de soledad, afecto de fondo depresivo, juicio y raciocinio debilitado»*, además, señala cuadro de *«depresión más duelo»* y ordena continuar con la medicación referida.

En la segunda consulta realizada el 23 de octubre de 2018 es valorada por otro psiquiatra, quien igualmente la diagnostica con *«trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente»*. Se anota que está tomando el referido medicamento, pero se ha sentido *«muy triste»*, llanto frecuente y que aún no se ha podido adaptar a estar sin trabajo, manifestándose por la actora: *«llevo una carrera profesional de 32 años y nunca había tenido ningún inconveniente»*.

El referido profesional médico al valorarla deja constancia de que presenta *«pensamientos con ideas sobrevaloradas de minusvalía, con afecto triste de fondo ansiosa con ideas de desesperanza»*, califica la existencia de *«síntomas depresivos, ansioso, con ideas de minusvalía y desesperanza, baja autoestima»* y ordena cambiar la medicación a escitalopram.

Tales pruebas evidencian clara y contundentemente que la actora, tras el despido injusto de que fue objeto, sufre de depresión, ha tenido que someterse durante un largo tiempo a ingerir medicamentos; se demuestra la afectación relevante de su salud mental, al punto que los profesionales refieren la presencia de ideas suicidas, de minusvalía y desesperanza, ánimo depresivo y ansiedad, de baja autoestima, razones que los llevaron al diagnóstico referido. Ello acredita desde el punto médico, no solo el dolor moral padecido por la promotora del proceso por la finalización injustificada del nexo por parte de la sociedad demandada, sino su afectación grave a su salud emocional y mental por no haberse podido reincorporar al mundo laboral, todo lo cual, sin lugar a dudas también repercute en su entorno familiar constituido por su esposo e hijas quienes, por el contrario, han sido su red de apoyo.

Además, muestran que su enfermedad tuvo como *«factor desencadenante»* el despido de que fue objeto, el que como se precisó atrás, tuvo el carácter de injusto, sin que se advierta en la historia clínica que otro aspecto de su vida hubiera incidido en tal enfermedad o antecedente médico relacionado con su salud mental, según la información que fue reseñada por los profesionales de la salud que la valoraron. Por consiguiente, se encuentra acreditada la

relación de causalidad entre el daño moral padecido por la demandante y la conducta de la empleadora.

Por tales razones, la Sala en instancia no comparte la conclusión de la falladora de primer grado en cuanto a que a la «*sintomatología del trastorno de ánimo*» presentado por la actora, no era consecuencia directa de su salida del colegio o de una conducta intencional del empleador, pues, la historia médica de la extrabajadora dice lo contrario.

El daño moral ocasionado también está corroborado y reafirmado con las declaraciones rendidas por Luis Fernando Marín Díaz y Karen Alexandra Vanegas, esposo y hermana de la actora, respectivamente. Su condición no les resta credibilidad, máxime que, dada su cercanía con la promotora del proceso, se trata de las personas que conocieron directamente su estado de salud mental y emocional a raíz de los sucesos laborales ocurridos.

El primero de ellos ilustró que la actora no ha podido volverse a ubicar laboralmente; que cuando estaba trabajando era muy activa y comprometida con su labor, incluso hasta muy tarde y que, desde su salida del colegio ha pasado varias situaciones críticas, así como que la condición mental de ella empezó con la depresión, debido a lo cual debe tomar medicina psiquiátrica. Además, indicó que tuvo un intento de suicidio delante de él, por lo que debió llevarla a urgencias.

La segunda declarante informó que después de mayo de 2017 su hermana es otra persona, que tiene depresión y tristeza absoluta por la forma en que la «sacaron» del colegio. También aludió al intento de suicidio, que ha tenido

episodios de depresión muy fuertes, al punto de que ha tratado de atacarse a ella misma.

La Sala no encuentra circunstancias que lleven a restarles fiabilidad a los declarantes ni credibilidad respecto de los hechos relatados, ya que, sus dichos no solo coinciden plenamente con la información contenida en la historia clínica, sino que cuentan con respaldo científico de la especialidad que valoró personalmente a la demandante por todo el tiempo por el que se ha prolongado su tratamiento, y que demuestran la enfermedad sufrida por ella y la gravedad de la situación mental padecida luego del despido.

Por último, esta Corte no puede pasar por alto lo dicho por la parte demandada en su apelación, para quien *«todas las personas en alguna situación por difíciles las situaciones en las que nos encontramos, han intentado suicidarse, entonces tendríamos que entrar a indemnizar a todo el mundo»*, consideración que desconoce la dignidad humana que emerge de su particular forma de ver el suicidio como algo normal, y los derechos mínimos del trabajador como sujeto que aporta al crecimiento de la sociedad en general y el particular de una empresa, sino que desconoce, además, la gravedad de tal suceso. Al respecto, debe precisarse que, según la OMS, el suicidio es un evento que tiene relación con los trastornos mentales, particularmente con la depresión, que ha sido reconocido como una prioridad para la salud pública global, y es considerado como una gran problemática que aborda prioritariamente el Programa de Acción Mundial para Superar las Brechas en Salud Mental, en virtud de lo cual, los estados miembros se han comprometido a trabajar para alcanzar el objetivo mundial de reducir su tasa.

(tomado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact->

sheets/detail/suicide).

Así las cosas, al encontrarse demostrado el daño moral causado por la sociedad empleadora, y teniendo en cuenta que la solidaridad declarada por el fallador de primer grado no fue objeto de apelación por las personas naturales demandadas, la Sala condenará a la **Sociedad Tecnológica y Educativa Ltda.** y de manera solidaria a las personas naturales accionadas en calidad de socios, y conforme al *arbitrio juris*, a pagarle a la demandante la suma equivalente a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes a esta fecha, a título de perjuicios morales; en tal sentido se revocará parcialmente el numeral cuarto de la decisión de primera instancia.

***iv) De los perjuicios derivados de la afectación a los bienes constitucional y legalmente protegidos***

La falladora de primer grado negó los daños por la violación a los derechos convencionales y constitucionalmente protegidos por carecer de sustento fáctico probatorio, como quiera que la demandante no demostró cuáles fueron los daños morales ocasionados.

La parte demandante controvierte tal decisión en la medida que estima que la juez confundió los perjuicios morales con los derivados de la afectación de los bienes constitucional y legalmente protegidos de dignidad humana, honra, trabajo, debido proceso e irrenunciabilidad a los derechos mínimos.

Al respecto, se tiene que la falladora efectivamente

incurrió en tal imprecisión, en la medida que negó ambas súplicas con fundamento en que no se demostraron los daños morales, cuando los perjuicios derivados de la afectación de la dignidad humana, honra, trabajo, debido proceso e irrenunciabilidad a los derechos mínimos si bien fueron reclamados con ocasión del despido no tenían como causa *petendi* el menoscabo de aspectos emocionales en la vida de la actora y al sufrimiento interno generado por tal suceso y analizado en el acápite anterior. De ahí que, correspondían a súplicas diferentes.

No obstante, no hay lugar al reconocimiento de una indemnización derivada del daño por la afectación de la dignidad humana, honra, trabajo, debido proceso e irrenunciabilidad a los derechos mínimos porque en el expediente no existe elemento de prueba que permita derivar la causación de un daño efectivo de tales bienes, derivado del actuar de la sociedad empleadora y que no haya sido reparado a través de la presente decisión judicial.

Por lo demás, la Sala debe destacar que en la demanda inaugural se omitió indicar la causa *petendi* de este tipo de perjuicios, limitándose a afirmar su existencia por la terminación del contrato con base en hechos inexistentes, en tanto que, en el recurso de apelación estos daños al buen nombre, dignidad y honra se soportaron en hechos posteriores a la interposición del escrito inicial, esto es, con fundamento en la imputación a la actora de conductas de «*índole penal*» en su contra a través de la contestación de la demanda y de las afirmaciones realizadas por el rector de la empleadora en su testimonio, lo que no es admisible, pues de adentrarse la Corte a calificar tales circunstancias fácticas vulneraría el principio de congruencia, según el cual, la

sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidas en la demanda inaugural (art. 281 del CGP).

Por consiguiente, la Sala no encuentra procedentes tales perjuicios en los términos planteados por la parte actora.

En consonancia con lo discurrido, esta corporación revocará parcialmente la decisión de primer grado, para en su lugar condenar al pago de los perjuicios morales, la modificará respecto de la cuantía de la indemnización por despido injusto que deberá ser debidamente indexada al momento de su pago como lo dispuso el *a quo* y la confirmará en lo restante.

Las costas de primer grado estarán a cargo de los demandados, en la alzada no se causan.

## **XVI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 5 de junio de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **NANCY SORAYA VANEGAS MALAGÓN** contra la **SOCIEDAD TECNOLÓGICA Y EDUCATIVA LTDA.** y solidariamente a los socios **DWRAK KRZYSZTOF, DANIEL SIERRA MEJÍA, MÓNICA DWRAK SIERRA, ANA MARÍA SIERRA PÉREZ** y **ANGÉLICA ELMYRA SIERRA PÉREZ**, únicamente en cuanto dispuso

que la terminación del contrato de trabajo fue por justa causa. NO LA CASA en lo demás.

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral cuarto** de la sentencia proferida por el Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá el 25 de enero de 2019, para en su lugar CONDENAR a la Sociedad Tecnológica y Educativa Ltda. y solidariamente a DwraK Krzysztof, Daniel Sierra Mejía, Mónica DwraK Sierra, Ana María Sierra Pérez y Angélica Elmyra Sierra Pérez a reconocer y pagar la suma equivalente a VEINTE (20) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES A ESTA FECHA por concepto de perjuicios morales. Se confirma el numeral en lo restante.

**SEGUNDO: MODIFICAR el numeral tercero** únicamente en cuanto a que la cuantía de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa corresponde a la suma de **VEINTIDÓS MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y DOS MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE PESOS (\$22.962.199)**, que deberá ser debidamente indexada al momento de su pago, conforme a lo expuesto en la parte motiva. Se confirma en lo restante el mencionado numeral.

**TERCERO: CONFIRMAR** en lo demás la decisión de primer grado según lo determinado por el Tribunal y que no fue objeto de casación.

**CUARTO:** Las costas de primera instancia a cargo de los demandados. Sin costas en la alzada.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**



**DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA**

**No firma por ausencia justificada**  
**OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN**