

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	GUILLERMO ARIAS PARRA
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI -USC-
RADICACIÓN	76001310500820190038601
TEMA	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, BONIFICACIONES CONVENCIONALES
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 161

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, proceso que fue recibido en el despacho del ponente debido al impedimento que presentó el magistrado Antonio José Valencia Manzano.

Reconocer personería jurídica a Linda Johanna Silva Canizales como apoderada judicial de la Universidad Santiago de Cali, de conformidad a los memoriales allegados al expediente.

SENTENCIA No. 109

I. ANTECEDENTES

GUILLERMO ARIAS PARRA demanda a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI – en adelante USC-** con el fin de que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de abril de 1982 hasta el 17 de agosto de 2017 y, en consecuencia, que se condene a la demandada a reconocerle la indemnización por despido ilegal establecida en el artículo 64 del C.S.T. modificado por el artículo 28, literal A, numeral 2° de la Ley 789 de 2002, más cinco (5) días de salario según lo dispuesto en el inciso segundo del art. 10 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la USC y el sindicato SIPRUSACA; solicita el pago de las bonificaciones establecidas en el parágrafo 2° del artículo 5° de la Convención Colectiva del Trabajo, que corresponden a veinte (20) días de salario por los años 2012 al 2016.

El demandante manifiesta que laboró para la USC, como docente mediante un contrato a término indefinido, desde el 1° de abril de 1982 hasta el 17 de agosto de 2017; que el último salario que devengó al momento del despido era de \$1.742.691; que se le terminó el contrato de trabajo el 17 de agosto de 2017 sin justa causa; que la razón del despido fue el reconocimiento de la pensión de vejez; que a la fecha del despido no era cierto el reconocimiento de esa prestación por COLPENSIONES; que estaba afiliado al sindicato SIPRUSACA y, por lo tanto, gozaba plenamente de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo; que esa convención en el art. 11 refiere a la estabilidad laboral que obliga a la USC a que el docente que tenga siete (7) años o más de estar vinculado a la

universidad, cualquiera sea su modalidad de contrato, solo podrá ser desvinculado por justa causa previamente comprobada o de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965; que dicha convención en el artículo 10 establece como indemnización por despido sin justa causa, el pago de cinco (5) días adicionales sobre los días estipulados en cualquiera de los regímenes señalados en la ley; que también tiene derecho a que se le reconozca la bonificación del artículo 5° de esa convención colectiva de trabajo, que establece que para los años 2010 y 2011 la USC pagaría a cada profesor vinculado a la fecha en que se firmó la convención, una bonificación única por valor de \$1´000.000, y a para los años 2012, 2013 y 2014 la bonificación será equivalente a 20 días de salario.

La **USC** se opone a las pretensiones; admite que el demandante inició su labor como docente el 1° de abril de 1982, mediante un contrato a término indefinido, pero hasta el 1° de marzo de 2014, y que a partir de esa fecha el contrato pasó a ser en la modalidad de obra o labor determinada, por ser docente de hora catedra y se encontraba pensionado por el magisterio desde enero del año 2010; que el salario en el año 2017 era de \$1´525.854; indica que el demandante al estar pensionado en el magisterio desde el año 2010, se configura una causal legal para dar por terminado el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 62 literal A numeral 14 del C.S.T.; respecto a la bonificación que reclama indica que es cierto que tiene derecho por estar afiliado a SIPRUSACA, por lo que las causadas en los años 2010 y 2011 ya le fueron pagadas, y las causadas para los años 2012, 2013 y 2014 se encuentran prescritas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juzgadora de instancia absolvió a la USC de las pretensiones de la demanda al considerar que la terminación del contrato de trabajo se encuentra revestida de justa causa y declaró que las bonificaciones a que tiene derecho el actor se encuentran prescritas, y las que se reclaman para los años 2015, 2016 y 2017 no se conceden por no tener fundamento legal o extralegal.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del demandante interpuso el recurso de apelación, aduce que la USC ha desconocido la convención colectiva de trabajo, porque no se tuvo en cuenta a favor de su representado que si la modalidad contractual que los unió fue a término indefinido, debió pagarle la indemnización por despido injusto del artículo 10 convencional que establece que tiene derecho a cinco (5) días adicionales de salario sobre los días estipulados en cualquiera de los regímenes señalados en la ley.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

La apoderada judicial de la universidad manifiesta que el actor suscribió contratos de trabajo por obra o labor determinada tal como quedó demostrado dentro del expediente, por el período en que se desarrollaron las actividades académicas, es decir, de manera semestral, de conformidad al artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo, contratos permitidos y analizados por la jurisprudencia. Reiteró que las bonificaciones solicitadas se encuentran prescritas.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Entonces, la Sala debe resolver **i)** qué clase de contrato rigió la relación laboral entre el demandante y la USC; **ii)** si el demandante tiene o no derecho al pago de la indemnización por terminación injusta establecida en el artículo 64 del C.S.T. modificado por el artículo 28, literal A, numeral 2° de la Ley 789 de 2002, más cinco (5) días de salario según lo dispuesto en el inciso segundo del art. 10 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la USC y el sindicato SIPRUSACA.

DE LA CLASE DE CONTRATO QUE REGÍA LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA USC Y EL DEMANDANTE

La Sala encuentra demostrado en el expediente que el contrato que regía la relación laboral entre las partes era a término indefinido. Se tiene así, porque en la carta de despido del 26 de julio de 2017, la USC indicó al actor que el contrato al que estaba dando por terminado a partir del 17 de agosto de 2017, correspondía al contrato a término indefinido, así se lee de la carta de despido visible a folios 6 y 7 del expediente:

“Respetado Señor

Por medio del presente escrito La Universidad Santiago de Cali, le comunica a usted la terminación de su contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre usted y esta institución.

La causal que no lleva a tomar esta decisión es la consagrada en el artículo 62 subrogado por D.L. 2351 de 1965 Art. 7 Literal Numeral 14. “TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) por parte del patrono:..... 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.”, pensión que usted ya está disfrutando en pleno. (...).”

También lo indicó así el directivo del departamento de gestión humana, Juan Carlos Córdoba Arturo, en la constancia que obra a folio 12 del expediente del juzgado que señala que desde abril de 1982 hasta el día en que se dio por terminada la relación laboral, el demandante estuvo vinculado como docente mediante contrato a término indefinido, en los siguiente términos:

“Que el (la) señor (a) ARIAS PARRA GUILLERMO, identificado (a) con cedula de ciudadanía No. 6,300,979, está vinculado(a) a esta institución, mediante el siguiente tipo de contratación:

DOCENTE MEDIANTE CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

Del 01 de abril de 1982 hasta el 17 de agosto de 2017 (...)”

De igual manera, ese mismo director del departamento de gestión humana de la USC, el 28 de agosto de 2017 dejó constancia que el contrato que unió a la universidad con el demandante fue a término indefinido, así se lee a folio 18 del expediente del juzgado:

*“Que el (la) señor (a) ARIAS PARRA GUILLERMO, identificado (a) con cedula de ciudadanía No. 6,300,979, estuvo vinculado(a) a esta institución, como docente, **mediante contrato a Término Indefinido**, desde el día 01 de abril de 1982 hasta el 17 de agosto de 2017.*

Desempeño el cargo de DOCENTE A TERMINO INDEFINIDO, devengando un salario mensual de \$1,742.691.00 (UN MILLÓN SETECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SEICIENTOS NOVETA (sic) Y UN PESOS MCTE) (...) “

Por tanto, se colige que a la USC y al demandante los unió desde el 1° de abril de 1982 hasta el 17 de agosto de 2017 un contrato a término indefinido.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

Ahora, en cuanto a la pretensión de indemnización por despido sin justa causa, se tiene que la causa por la que la USC dio por terminado el contrato se basó en que al actor se le había reconocido la pensión de vejez como docente del magisterio.

Entonces para definir el derecho a la indemnización por despido injusto, se empezará por establecer la justeza o no del despido, para lo cual la Sala trae lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL10770-2017 del 12 de julio de 2017, al reiterar lo expuesto en la SL2509-2017, y que a su vez, fue reiterada en las sentencias SL3108-2019, SL3146-2020, SL030-2021, entre otras, en la que se pronunció sobre el reconocimiento de la pensión de vejez como justa causa para terminar el contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“(…) (i) Se trata de una causal de terminación de los vínculos laborales de los trabajadores del sector privado y público. Por lo tanto, de esta causal puede hacer uso el Estado-empleador para finalizar la relación de trabajo de un servidor público, sea trabajador oficial o sea empleado público, y el empleador privado para finalizar el contrato laboral con su trabajador.

(ii) El empleador puede hacer uso de esta causal cuando al trabajador le «sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones», aspecto que debe armonizarse con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia aditiva C – 1037 de 2003, que condicionó la exequibilidad del precepto en estudio en el entendido que «además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se puede dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique [al trabajador] debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente». En consecuencia, no basta con la notificación del reconocimiento de la pensión sino que es requisito sine qua non que el trabajador sea incluido en nómina, a fin de que no exista solución de continuidad entre la fecha de su retiro y aquella en la que empieza a percibir la pensión.

(iii) El vocablo «podrá» que utiliza la norma en sus incisos primero y segundo denota que el retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez entraña una decisión discrecional del empleador. Luego, no se trata de una causal de forzoso acatamiento, sino de una facultad que la ley le brinda al empleador y de la cual puede hacer uso cuando estime conveniente que el servidor ha cumplido su ciclo laboral en la empresa o entidad.

Con todo, no debe perderse de vista que en el caso de los servidores públicos no es posible «recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley» (art. 128 C.N.).

(iv) Es aceptable legalmente que el empleador solicite la pensión en nombre del trabajador, cuando quiera que este no lo haga dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de los requisitos para pensionarse. Para tales efectos, el empleador cuenta con iniciativa para solicitar y tramitar en nombre de su trabajador la pensión.

(...)

El deber de pedir la opinión al trabajador sobre su deseo de permanecer en el cargo (...), es un elemento inexistente en la regulación de la Ley 797 de 2003. Primero, porque en ningún pasaje de su texto se encuentra esta obligación y, segundo, porque no existe un contexto histórico que autorice tal inferencia. (...)

Aunado a ello, el numeral 14 del artículo 62 del C.S.T. señala como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa; por su parte el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 señala:

“(...) PARÁGRAFO 3o. Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. (...)

Al demandante GUILLERMO ARIAS PARRA le fue reconocida la pensión de jubilación por el magisterio a partir del año 2010, según el oficio suscrito por el demandante el 23 de septiembre de 2014 visible a folio 62, el cual fue puesto en conocimiento por el actor a la USC, el cual no fue reargüido de falso, en el que indicó “*me pensioné con el magisterio desde enero de 2010*”, documento que fue radicado en la oficina de

talento humano de la demandada; de allí que, se encuentra acreditada la causal establecida en las normas referidas, para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado y por consiguiente el despido fue por una causa legal, por lo que no hay lugar a la indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del C.S.T. modificado por el artículo 28, literal A, numeral 2° de la Ley 789 de 2002.

En ese sentido, al encontrarse demostrada la justeza del despido, el demandante no tiene derecho a la indemnización por despido injusto dispuesta en el inciso segundo del art. 10 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USC y el sindicato SIPRUSACA, en la que se indica que de terminarse el contrato a término indefinido sin justa causa, tendría derecho a cinco (5) días adicionales de salario sobre los días estipulados en cualquiera de los regímenes señalados en la ley, según corresponda para cada caso (Decreto 2351 de 1965. Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002).

V. DECISIÓN

Con fundamento en lo expuesto se tiene que si bien es cierto la modalidad contractual que unió a las partes es a término indefinido, no hay derecho a la indemnización por despido sin justa causa, por cuanto la terminación del contrato fue justa en los términos ya señalados, en razón al reconocimiento al actor de la pensión parte del magisterio; por tanto, se confirma la sentencia absolutoria apelada.

Costas a cargo de GUILLERMO ARIAS PARRA y a favor de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, inclúyase en la liquidación de esta instancia la suma equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente por concepto de agencias en derecho, de conformidad a lo dispuesto en el

artículo 5° numeral 1° del Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016.

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

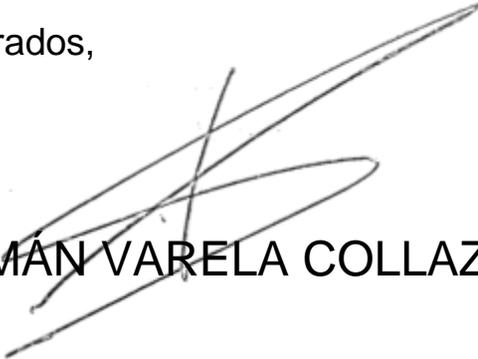
RESUELVE:

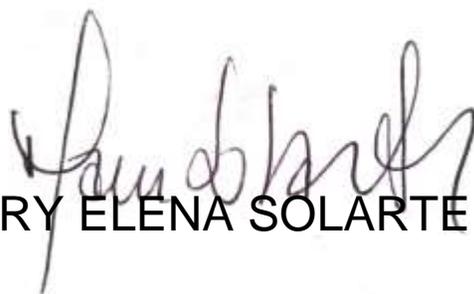
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 14 del 29 de enero de 2020, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas en las consideraciones de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo **GUILLERMO ARIAS PARRA** y a favor de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**. Se ordena incluir en la liquidación la suma equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente como agencias en derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° numeral 1° del Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/36>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,


GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO

Firma digital para
actos judiciales



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA