



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Erika Marieth Barbosa Ceballos
Accionado	Universidad Santiago de Cali
Radicado	76001310501220200059001

Sentencia N°. 123

Santiago de Cali, veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ del recurso de apelación presentado por **ERIKA MARIETH BARBOSA CEBALLOS** contra la sentencia no. 208 de 23 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, al interior del proceso ordinario instaurado por la recurrente contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**.

I. ANTECEDENTES

Pretendió la demandante se declare la existencia de un vínculo laboral a término indefinido con la demandada desde el 20 de septiembre de 2004 al 18 de diciembre de 2016, el cual terminó sin justa causa y mientras la actora se encontraba amparada por estabilidad laboral reforzada debido a sus condiciones de salud.

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se condene a la demandada a pagarle la indemnización de 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con base en un salario de \$4.016.000; los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones y aportes a seguridad social de los periodos que van de 13/12/2004 a 31/12/2004, 01/01/2005 a 16/01/2005, 12/12/2005 a 31/12/2005, 01/01/2006 a 15/01/2006, 11/12/2006 a 31/12/2006, 01/01/2007 a 15/01/2007, 24/12/2007 a 31/12/2007, 01/01/2008 a 14/01/2008, 21/12/2009 a 31/12/2009, 01/01/2010 a 17/01/2010, 13/12/2010 a 31/12/2010, 01/01/2011 a 23/01/2011, 12/12/2011 a 31/12/2011, 01/01/2012 a 15/01/2012, 17/12/2012 a 31/12/2012, 01/01/2013 a 5/01/2013, 16/12/2013 a 31/12/2013, 01/01/2014 a 12/01/2014, 16/12/2014 a 31/12/2014, 01/01/2015 a 04/01/2015, 16/12/2015 a 31/12/2015 y 01/01/2016 a 11/01/2016.

Que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones por despido injusto y moratoria de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo que resulte probado ultra y extra *petita*, las costas y agencias en derecho.

Como fundamentos fácticos refirió que estuvo vinculada a la universidad demandada en los siguientes periodos y cargos:

CARGO	PERIODO	TIPO DE CONTRATACION
ASISTENTE III	20/09/2004 12/12/2004	AL CONTRATO A TERMINO FUJO INFERIOR A UN AÑO
ASISTENTE III	17/01/2005 11/12/2005	AL CONTRATO A TERMINO FUJO INFERIOR A UN AÑO
ASISTENTE III	16/01/2006 10/12/2006	AL CONTRATO A TERMINO FUJO INFERIOR A UN AÑO

SECRETARIA ACADEMICA	16/01/2007 23/12/2007	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
SECRETARIA ACADEMICA	15/01/2008 20/12/2009	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DOCENTE PROGRAMA	21/01/2008 02/06/2008	AL	CONTRATO OBRA O LABOR
DOCENTE PROGRAMA	21/07/2008 30/11/2008	AL	CONTRATO OBRA O LABOR
DOCENTE DE PROGRAMA	19/01/2009 30/05/2009	AL	CONTRATO OBRA O LABOR
DOCENTE DE PROGRAMA	21/07/2009 29/11/2009	AL	CONTRATO OBRA O LABOR
DOCENTE TIEMPO COMPLETO ESPECIAL	18/01/2010 12/12/2010	AL	CONTRATO OBRA O LABOR
DOCENTE TIEMPO COMPLETO ESPECIAL	24/01/2011 11/12/2011	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DOCENTE TIEMPO COMPLETO ESPECIAL	15/01/2012 16/12/2012	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DIRECTORA DE PROGRAMA (E)	16/01/2012 19/12/2012	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DIRECTORA DE PROGRAMA (E)	16/01/2013 15/12/2013	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DOCENTE TIEMPO COMPLETO	16/01/2013 15/12/2013	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DOCENTE TIEMPO COMPLETO	13/01/2014 15/12/2014	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DOCENTE TIEMPO COMPLETO	05/01/2015 15/12/2015	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DOCENTE TIEMPO COMPLETO	12/01/2016 18/12/2016	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DIRECTORA DE PROGRAMA (E)	13/01/2014 15/12/2014	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DIRECTORA DE PROGRAMA (E)	05/01/2015 15/12/2015	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO
DIRECTORA DE PROGRAMA (E)	12/01/2016 18/12/2016	AL	CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Que durante su vinculación padeció episodios epilépticos debido a la enfermedad que de “HCL de Epilepsia” la cual sufre desde la niñez pero que se incrementó debido al estrés laboral y arduas jornadas de trabajo a la que estaba sometida en la Universidad accionada.

Manifestó que para el 2014 en uno de los episodios perdió el 40% de la dentadura frontal, lo que la llevó a instaurar acción de tutela en la que mediante sentencia de 31 de enero de 2014 se protegieron sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social y vida digna, situación que era conocido por su empleadora.

Aseveró que el 20 de agosto de 2016 la entidad demandada le remitió una carta

en la que le informaba que su contrato a término fijo inferior a un año terminaba el 18 de diciembre de 2016.

Refirió que mediante carta de 14 de diciembre de 2016 dirigida al Director de Gestión de la demandada, le puso de presente a su empleador su condición de salud y que se encontraba en tratamiento médico; carta de la cual manifestó no obtuvo respuesta.

Expuso que el despido se produjo sin justa causa o motivo alguno; que desconoce su estado de salud, pues al momento de la terminación laboral gozaba de estabilidad laboral reforzada y no podía ser despedida en razón a su situación de vulnerabilidad sin autorización del Ministerio del Trabajo.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La Universidad Santiago de Cali al contestar la demanda, aceptó los hechos concernientes a los varios contratos de trabajo de obra o labor determinada y a término fijo que suscribió la actora por los periodos académicos de la universidad; que antes de iniciar la relación laboral la actora ya estaba diagnosticada con epilepsia pero que durante la ejecución contractual no tuvo conocimiento de algún episodio relacionado con su enfermedad; que la actora presentó acción de tutela contra la EPS Coomeva, en la que la universidad no fue vinculada y que el contrato de trabajo finiquitó por la expiración del plazo pactado. Los demás hechos los negó o manifestó que no le constaban.

En su defensa argumentó que la actora suscribió con dicha entidad varios contratos de trabajo por obra o labor contratada y/o a término fijo y no un único contrato; que durante las interrupciones no hubo prestación del servicio por parte de la demandante y que la prolongación de la contratación en el tiempo no varía su duración a término indefinido. Además agregó que nunca se tuvo conocimiento de incapacidades, restricciones ni recomendaciones médicas de la

trabajadora quien tampoco fue calificada con pérdida de capacidad laboral en razón a las alegadas condiciones de salud.

Manifestó que el contrato con la actora terminó por vencimiento del plazo pactado y mediante el correspondiente preaviso; que la actora no demostró una condición limitante en cuanto a su salud, durante el desarrollo de los contratos de trabajo y mucho menos para el momento concreto de la terminación laboral.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso la excepción previa de prescripción y de fondo las que denominó: *“inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, improcedencia de la acción de reintegro, inexistencia de fuero de salud o estabilidad laboral reforzada, buena fe de la demandada, compensación, pago, prescripción e innominada”*.

En audiencia de 23 de junio de 2021, el a quo se abstuvo de resolver la excepción de prescripción con el carácter de previo y difirió su resolución para el momento del fallo.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 208 de 23 de junio de 2021 y auto interlocutorio no. 2470 de la misma data (aclaratorio), declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción *“respecto de todo lo que se haya hecho exigible con anterioridad al 16 de diciembre del año 2017”*, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra y condenó en costas a la demandante.

Como sustento de su decisión expuso que, con fundamento en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta el objeto social de la universidad demandada y las labores de la actora en algunos periodos como docente, se justifica la forma de contratación de la actora para los periodos

académicos prestados por la universidad; y que de ninguna forma se demuestra en el proceso con el material probatorio allegado, que la actora hubiere prestado servicios a favor de la universidad demandada en los intervalos entre uno y otro contrato, por lo que no se puede entender que se haya desdibujado la forma de contratación ejercida.

Respecto de la contratación en cargos de índole administrativo, aludió que no todos los contratos tenían el mismo objeto, ni cargo, ni funciones, por lo que no se puede vislumbrar una real continuidad de la contratación que implique la declaración de una contratación a término indefinido, ni tampoco se constata en el caso estudiado un actuar de la demandada tendiente a constituir una maniobra evasiva de derechos laborales.

Por lo anterior, evidenció ajustada a derecho la forma contractual certificada documentalmente como desarrollada entre las partes y agregó que, en gracia de discusión, todos los emolumentos laborales reclamados respecto de los interregnos entre los contratos estarían prescritos, en razón a que la última contratación finiquitó el 14 de diciembre de 2016 y la demanda fue presentada en diciembre de 2020.

En lo que tiene que ver con la estabilidad laboral reforzada, refirió que para dicha protección no es suficiente presentar una patología en salud, sino que tiene que demostrarse en el proceso una limitación del trabajador que impida su normal desarrollo en actividades laborales, aspecto que manifestó no se demuestra en el proceso.

En ese orden, expuso que la patología de la actora no es nueva, ni se presentó en la vigencia del último contrato, sino que por el contrario es una patología que la actora padece desde joven, inclusive desde antes de la contratación inicial por parte de la universidad demandada, por lo que no se puede entender un trato discriminatorio de la demandada en estos sentidos.

Refirió que, no se demostró en el proceso que la actora se encontrara bajo recomendaciones, restricciones o incapacidades médicas para agosto de 2016, cuando se le informó que no sería renovado su contrato, ni para diciembre de 2016, cuando se hizo efectiva la terminación laboral, por lo que no puede inferirse que para entonces padeciera alguna condición que impidiera el normal desarrollo laboral para el momento concreto de la terminación legal del contrato.

Así manifestó, que no se demostró en el proceso que la actora se encontrara protegida por la estabilidad laboral reforzada pregonada al momento de la terminación laboral y dispuso también que, en gracia de discusión, dicha protección también estaría prescrita, teniendo en cuenta la fecha de terminación del último contrato fue el 14 de diciembre de 2016 y la presentación de la demandada ocurrió en diciembre de 2020.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante, presentó recurso de apelación por considerar que la Juez de primer nivel no tuvo en cuenta el material probatorio aportado, el cual consta de la historia clínica que refleja la enfermedad que padece y que al momento de la desvinculación se encontraba en tratamiento de sus patologías de epilepsia, por lo que efectivamente se encontraba cobijada por una estabilidad laboral reforzada dadas sus condiciones de salud que le causó una dificultad sustancial en el ejercicio de sus labores. Además, enfatizó que el retiro de la empresa le ocasionó depresión, tristeza y desmotivación.

Argumentó que aun si se aceptara que sus contratos fueron a término fijo, ello no le impedía a la demandada continuar con la relación laboral, en aplicación de la estabilidad laboral reforzada por salud, dado que, en casos como este, se debe renovar el contrato mientras subsista el empleo, a menos que se cuente con autorización del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido.

Arguyó que las afecciones de salud de la actora fueron informadas a la universidad demandada, quien conocía plenamente de ellas; que la forma de contratación de la actora fue desdibujada, al celebrarse varios contratos de trabajo entre las mismas partes y con el mismo objetivo; y en cuanto a la prescripción, refirió que tratándose de la figura denominada contrato realidad, la obligación y exigibilidad de las prestaciones y derechos reclamados surge a partir de la sentencia judicial, por ser precisamente esta última la que constituye el derecho reclamado, de manera que no es ajustada a derecho la prescripción declarada por la *a quo*.

En esos términos, solicitó se revoque la decisión de primera instancia.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 1° de diciembre de 2023, se admitió el recurso de apelación y se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Estando dentro de la oportunidad procesal, **Universidad Santiago de Cali** presentó escrito de alegatos, mientras que las demás partes no presentaron los mismos, dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Así, la **Universidad Santiago de Cali** solicitó que la sentencia de instancia fuera confirmada en cuando declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción y que no se acreditó la existencia de estabilidad laboral reforzada pues no presentaba ninguna limitación o patología que restringiera su actividad laboral.

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación viene dada en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por las materias de la alzada. Así, de conformidad con el principio de consonancia, se advierte que el problema jurídico a resolver se circunscribe a determinar: (i) si en el caso objeto de estudio es procedente declarar entre las partes una sola relación laboral a término indefinido desde el 20 de septiembre de 2004 al 18 de diciembre de 2016 y, como consecuencia de ello (ii) si existen saldos insolutos por acreencias laborales, prestaciones sociales y cotizaciones a seguridad social; (iii) si se causaron las indemnizaciones moratoria, por despido y la del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (iii) si los conceptos reclamados se encuentran prescritos.

VIII. CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta los puntos de apelación, la Sala procederá con el estudio de las materias objeto de alzada de conformidad con los siguientes ejes conceptuales a resolver.

De la existencia de una sola relación laboral a término indefinido

La recurrente reclama la declaración de una sola relación laboral desde el 20 de septiembre de 2004 al 18 de diciembre de 2016, mientras que la primera instancia expuso que en el proceso no se evidenció la unicidad de la relación laboral, toda vez que las pruebas dan cuenta de varios contratos por obra o labor determinada y/o a término fijo.

Así, corresponde a la Sala entrar a determinar si de los elementos fácticos que se acreditaron, se colige la continuidad de la relación de trabajo. Pues bien, una vez auscultado el material probatorio, se evidencia que a pág. 56 a 57 archivo no. 08 C-1 y pág. 268 a 269 archivo no. 14 C-1 obra certificación laboral emitida por la universidad demandada a favor de la actora, en la que se constatan las siguientes

contrataciones:

Modalidad contractual	Cargo	Periodos	Interrupción
Fijo inferior a un año	Asistente III	20/09/2004 a 12/12/2004 17/01/2005 a 11/12/2005 16/01/2006 a 10/12/2006	1 mes y 5 días 1 mes y 5 días
Fijo inferior a un año	Secretaria académica de Facultad	16/01/2007 a 23/12/2007 15/01/2008 a 20/12/2008	1 mes y 6 días 22 días
Obra o labor determinada docentes	Docente	21/01/2008 a 2/06/2008 21/07/2008 a 30/11/2008 19/01/2009 a 30/05/2009 21/07/2009 a 29/11/2009	1 mes y un día 1 mes y 19 días 1 mes y 19 días 21 días
Obra o labor determinada docentes	Docente tiempo completo	18/01/2010 a 12/12/2010 24/01/2011 a 11/12/2011 16/01/2012 a 16/12/2012	1 mes y 19 días 1 mes y 12 días 1 mes y 5 días
Obra o labor determinada	Directora programa	16/01/2012 a 19/12/2012 16/01/2013 a 15/12/2013	1 mes 27 días
Obra o labor determinada docentes	Docente tiempo completo	16/01/2013 a 15/12/2013 13/01/2014 a 15/12/2014 5/01/2015 a 15/12/2015 12/01/2016 a 18/12/2016	1 mes y 1 día 28 días 20 días 28 días
Obra o labor determinada	Directora programa	13/01/2014 a 15/12/2014 5/01/2015 a 15/12/2015 12/01/2016 a 18/12/2016	25 días 20 días 27 días

Además, se aportaron constancias de los múltiples contratos celebrados con la actora (pág. 65 a 103 archivo no. 8 C-1, pág. 54 a 247 archivo no. 14 C-1) y se corroboró que entre cada contratación trascurrieron lapsos que oscilaron entre los 20 y 49 días de interrupción, los cuales acaecieron entre los meses de junio, julio, diciembre y enero de cada año, lapsos que coinciden con los periodos vacacionales de los estudiantes universitarios y durante el cual las actividades académicas y administrativas de la instituciones educativas se suspenden.

Luego si bien, del material probatorio no se infiere la prestación personal del servicio a favor de la universidad demandada durante los interregnos transcurridos entre cada contrato, lo cierto es que a juicio de la Sala ello obedecía al período vacacional durante el cual el ente universitario suspendía actividades académicas y administrativas. Por tanto, es factible inferir que las interrupciones fueron meramente aparentes y sucedían en razón al calendario académico fijado por la misma Universidad, sin que ello constituyera una justa causa de terminación del vínculo laboral, máxime cuando días después se reanudaba la

actividad laboral con la misma empleada, quien era contratada por la misma Universidad, para desempeñar los mismos cargos e iguales funciones.

Así se observa con claridad entonces la existencia de 3 contratos entre los periodos:

- Del 20 de septiembre de 2004 al 10 de diciembre de 2006, tiempo durante el cual la actora ejerció como asistente III
- Del 16 de enero de 2007 al 20 de diciembre de 2008, tiempo durante el cual fungió como secretaria académica de facultad.
- Del 21 de enero de 2008 al 18 de diciembre de 2016, tiempo durante el cual la demandante desarrolló actividades como docente y directora de programa.

En este punto, resulta pertinente resaltar que las particularidades de cada relación de trabajo permiten inferir si las interrupciones obedecieron a una real ruptura del vínculo laboral o, si, como en este caso, eran meramente aparentes y obedecían precisamente a las particularidades del servicio educativo que presta la Universidad demandada, de lo que razonablemente es factible concluir que los interregnos en los que no hubo contrato fue precisamente por la suspensión generalizada de actividades en la Universidad a causa del periodo de receso académico y no porque feneciera el objeto para el cual era contratada la actora, pues lo que realmente ocurrió era que su contratación quedaba suspendida precisamente a raíz de la vacancia académica.

Sobre el particular conviene traer a colación las reflexiones de la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL5595-2019, al estudiar un asunto de contornos similares, en el que se pretendía la unicidad de contrato frente a un ente universitario:

“Pues bien, aunque el ad quem no podía declarar la unicidad del contrato trabajo que reclama el actor por todo el tiempo de servicios, como quedó visto, sí podía hacerlo

respecto del lapso comprendido entre el 18 de enero de 2010 y el 21 de diciembre de 2013 en el cual las interrupciones fueron de 22 y 27 días, que, además, correspondían a la época decembrina o de fin de año, en la cual, por lo general, las actividades académicas y administrativas de la instituciones educativas se suspenden y se retoman en enero del año próximo. De modo que el Colegiado de instancia debió acoger parcialmente las pretensiones incoadas y establecer la continuidad de la relación laboral en ese período.

En consecuencia, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos procesales, contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, a juicio de la Sala, el demandante estuvo vinculado con la Universidad Cooperativa de Colombia a través de un solo contrato de trabajo entre el 18 de enero de 2010 y el 21 de diciembre de 2013, (...).

Para la Sala si bien no es posible acceder a declarar una única relación laboral como lo pretende la apelante, dado que existieron interrupciones durante las cuales la actora cambió de cargo y variaron las tareas desempeñadas, lo cierto es que ello implica acoger parcialmente las pretensiones sin que por ello se contravenga el principio de congruencia, pues sobre el particular es factible emitir fallos *minus petita*, “cuando el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado” (CSJ SL 17215, 5 dic. 2001; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015, CSJ SL4816-2015, CSJ SL5595-2019 y SL500-2023).

Además, tampoco se desconoce lo estatuido en el artículo 196 de la Ley 115 de 1994, pues allí se dispone que el régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores de establecimientos educativos privados será el del Código Sustantivo del Trabajo, codificación que a su turno, en el artículo 101 refiere que las partes son libres de pactar la duración de los contratos y que solo a falta de tal estipulación se entenderá celebrado por el año escolar. Esta última norma de ninguna manera puede entrarse a aplicar en el asunto en el que se emplearon contratos por duración de obra o labor determinada, que quedaron desdibujados ante la falta de determinación de la presunta obra, ante lo cual se abre paso la presunción de contrato a término indefinido que, en este caso no se pudo desvirtuar, debido a que los espacios entre contrato se dieron por vacancia académica y no porque cesara la necesidad contractual, como se pretendió aparentar.

Luego, debe dejarse claro que el plazo supletorio del artículo 101 del CST no debe emplearse para desatender derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores, como en efecto lo sostuvo la Corte Constitucional en sentencia CC C483-1995 y mucho menos el principio de primacía de la realidad sobre las formas del artículo 53 constitucional, el cual resulta transversal a las relaciones de trabajo y aplicable a todas sin distinción. Luego, cuando se advierta, como en este caso, que el vínculo laboral se prolongó por un tiempo superior al declarado documentalmente, lo que corresponde es privilegiar la realidad observada, como en el caso de autos, en el que resulta claro que existieron 3 contratos de trabajo, por los lapsos ya indicados.

Por lo anterior, la Sala concluye que entre las partes existieron 3 contratos de trabajo a saber: del 20 de septiembre de 2004 al 10 de diciembre de 2006; del 16 de enero de 2007 al 20 de diciembre de 2008 y del 21 de enero de 2008 al 18 de diciembre de 2016. Durante los dos primeros la actora desempeñó funciones administrativas como asistente y secretaria académica y en el último fungió como docente y directora de programa.

Por tanto, la Sala revocará parcialmente la sentencia proferida en primera instancia en este aspecto.

i. De la prescripción.

La declaratoria de los contratos de trabajo trae consigo el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias de índole laboral adeudadas, así como de cotizaciones a seguridad social y eventualmente de las indemnizaciones por despido injusto, moratoria y la reclamada con fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. No obstante, previo a emprender el estudio de cada una de ellas, debe tenerse en cuenta que el último contrato laboral feneció el 18 de diciembre de 2016 y que en este asunto no se discute que la demanda fue instaurada el 16 de diciembre de 2020 (archivo 05; C-1) y no

existe prueba de que el término extintivo se interrumpiera previamente, por lo que al haber transcurrido más de los 3 años estatuidos en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social estarían prescritos todos los conceptos reclamados por la accionante tales como prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, salvo la compensación de vacaciones del último ciclo laboral, estando prescritas las anteriores al 16 de diciembre de 2016 y los aportes a seguridad social, por cuanto estos últimos resultan inherentes al derecho pensional eventual y por tanto son imprescriptibles.

No tiene asidero la tesis propuesta por la recurrente, relacionada con el carácter constitutivo de la sentencia que declara el contrato de trabajo, pues como bien se sabe la sentencia es meramente declarativa y por tanto ella no crea derechos sino que define los existentes conforme las normas y pruebas aportadas. Tal ha sido el criterio sentado en la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Laboral que, entre otras, en sentencia CSJ SL3169-2014, reiterada en CSJ SL1084-2021 y CSJ SL1320-2021 explicó:

A ello cabría agregar que por muy sugestiva que parezca la tesis que pregona un carácter 'constitutivo' a las sentencias que dirimen los conflictos del trabajo cuando quiera que, entre otros aspectos, resuelven sobre la naturaleza jurídico laboral del vínculo que ata a las partes, no explican a satisfacción, pues ni siquiera lo hacen con el aludido concepto de 'sentencia constitutiva', el por qué se generan derechos y obligaciones hacia el pasado de un status laboral que apenas vendría a ser 'constituido' mediante esa clase de sentencia, por ser sabido que esta tipología de providencias crea, extingue o modifica una determinada situación jurídica, esto es, genera una 'innovación' jurídica, es decir, una situación jurídica que antes no existía, produciendo así sus efectos 'ex nunc', o sea, hacia el futuro, pues es allí donde nacen, se extinguen o se modifican las obligaciones y derechos derivados de esa 'nueva' situación jurídica; en tanto, que las sentencias 'declarativas', como lo ha entendido la jurisprudencia, son las que reconocen un derecho o una situación jurídica que ya se tenía con antelación a la misma demanda, eliminando así cualquier incertidumbre acerca de su existencia, eficacia, forma, modo, etc., frente a quien debe soportar o cargo de quien se pueden exigir determinadas obligaciones o derechos derivados de la dicha situación o estado jurídico, por manera que, sus efectos devienen 'ex tunc', esto es, desde cuando aquella o aquel se generó. Tal el caso del estado jurídico de trabajador subordinado, por ser igualmente sabido que para estarse en presencia de un contrato de trabajo solamente se requiere que se junten los tres elementos esenciales que lo componen: prestación personal de servicios, subordinación jurídica y remuneración, de forma que, desde ese mismo momento dimanen, en virtud de la ley

primeramente, y de la voluntad o la convención colectiva de trabajo, si a ello hay lugar, los derechos y obligaciones que le son propios.

Ahora bien, tampoco surge fácilmente explicable ante tan sugestiva tesis, cómo es que respecto de los derechos laborales de quien teniendo una relación subordinada de trabajo, pero simulada o desdibujada por la apariencia de otra clase de relación jurídica, los términos de prescripción empiezan a correr cuando queda en firme la sentencia que 'constituye' el estatus de verdadero trabajador subordinado; en tanto que, los términos de prescripción de los derechos laborales del trabajador subordinado que inicia y desarrolla su relación sin discusión alguna sobre la naturaleza jurídica de su vínculo, corren a partir de la exigibilidad de cada uno de ellos. En otros términos, cómo es que mientras el punto de partida del término prescriptivo de los derechos del trabajador regular se cuenta desde cuándo se debe o se tiene que cumplir la respectiva obligación patronal, el del trabajador que labora bajo la apariencia de otra relación queda sujeto a la presentación de la demanda por parte de éste y al reconocimiento de su verdadero estatus de trabajador por sentencia judicial en firme. Lo deleznable del razonamiento que pretendiera dar respuesta a los anteriores interrogantes releva de comentario mayor a la debilidad del argumento de que las sentencias que 'reconocen' el contrato de trabajo como el que 'en realidad' se desarrolló y ejecutó entre las partes en litigio es de naturaleza 'constitutiva' y no meramente 'declarativa', como hasta ahora se ha asentado por la Corte.

Luego, resultaría inane un pronunciamiento de la Sala en torno a posibles saldos insolutos por acreencias laborales y sobre las indemnizaciones reclamadas en la demanda, pues lo cierto es que queda claro que tales derechos se encontraban prescritos a la fecha de interposición de la demanda.

Así entonces la Sala entrará a cuantificar los saldos adeudados y no prescritos por concepto de compensación de vacaciones causadas en el último año laboral, del 18 de diciembre de 2015 al 18 de diciembre de 2016, los cuales calculará con una base salarial de \$4.016.012, totalizando así \$2.008.006 por compensación de vacaciones, cifra a la cual deberá descontarse los \$1.879.721 que la Universidad pagó en la liquidación final de contrato (folio 333, del archivo 14; C-1), resultando un saldo insoluto de \$128.285 a favor de la demandante, valor que deberá ser indexado a la fecha de pago.

Finalmente, en lo concerniente a los aportes a seguridad social, bien es sabido que toda prestación del servicio subordinada, supone para el empleador el pago de aportes a seguridad social en pensiones a favor del trabajador, tal y como lo dispone el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 4 de la

Ley 797 de 2003. En consecuencia, demostrado como está la existencia de 3 contratos de trabajo, la Universidad demandada deberá trasladar a la entidad a la cual se encuentre afiliada la demandante, el cálculo actuarial correspondiente a las cotizaciones no efectuadas durante la vigencia de los 3 contratos de trabajo existentes con la demandante. A saber:

Del 13 de diciembre de 2004 al 16 de enero de 2005

Del 12 de diciembre de 2005 al 15 de enero de 2006

Del 24 de diciembre de 2007 al 14 de enero de 2008

Del 3 de junio de 2008 al 20 de julio de 2008

Del 1 de diciembre de 2008 al 18 de enero de 2009

Del 1 de junio de 2009 al 20 de julio de 2009

Del 30 de noviembre de 2009 al 17 de enero de 2010

Del 13 de diciembre de 2010 al 23 de enero de 2011

Del 12 de diciembre de 2011 al 15 de enero de 2012

Del 17 de diciembre de 2012 al 15 de enero de 2013

Del 16 de diciembre de 2013 al 12 de enero de 2014

Del 16 de diciembre de 2014 al 4 de enero de 2015

Del 16 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016

Para la liquidación del cálculo actuarial, se deberán tener en cuenta los términos del Decreto 1887 de 1994 y los salarios percibidos en los interregnos aludidos.

Las argumentaciones expuestas resultan suficientes para modificar la sentencia impugnada.

Sin costas en esta instancia, dada las resultas de la apelación.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia no. 208 de 23 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción de todo lo pretendido, excepto frente a las cotizaciones a seguridad social en pensiones y la compensación por vacaciones exigible a partir del 16 de diciembre de 2016.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia apelada y, en su lugar, **DECLARAR** que entre la demandante y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** existieron tres contratos laborales a término indefinido: del 20 de septiembre de 2004 al 10 de diciembre de 2006, del 16 de enero de 2007 al 20 de diciembre de 2008 y del 21 de enero de 2008 al 18 de diciembre de 2016.

TERCERO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** a pagar a la demandante la suma de \$128.285 por concepto de saldo por compensación de vacaciones del último año laborado, valor que deberá ser indexado al momento del pago.

CUARTO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** a trasladar al fondo de pensiones al cual se encuentre afiliada la demandante, el cálculo actuarial correspondiente a las cotizaciones no efectuadas durante los periodos:

Del 13 de diciembre de 2004 al 16 de enero de 2005

Del 12 de diciembre de 2005 al 15 de enero de 2006

Del 24 de diciembre de 2007 al 14 de enero de 2008

Del 3 de junio de 2008 al 20 de julio de 2008

Del 1 de diciembre de 2008 al 18 de enero de 2009

Del 1 de junio de 2009 al 20 de julio de 2009

Del 30 de noviembre de 2009 al 17 de enero de 2010

Del 13 de diciembre de 2010 al 23 de enero de 2011

Del 12 de diciembre de 2011 al 15 de enero de 2012

Del 17 de diciembre de 2012 al 15 de enero de 2013

Del 16 de diciembre de 2013 al 12 de enero de 2014

Del 16 de diciembre de 2014 al 4 de enero de 2015

Del 16 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016

Dicho cálculo actuarial junto con su actualización deberá efectuarlo la entidad de seguridad social a la que se encuentre afiliada la actora, teniendo en cuenta los términos del Decreto 1887 de 1994 y los salarios percibidos en dichos interregnos.

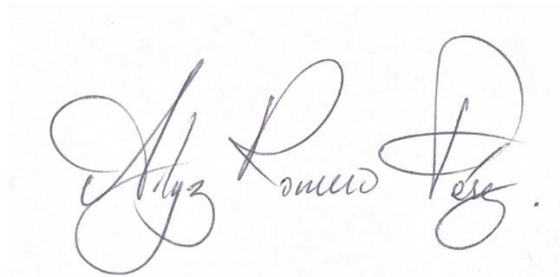
QUINTO: Sin costas en esta instancia

SEXTO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia por edicto electrónico, que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

SÉPTIMO: En firme la presente decisión, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y Cúmplase.

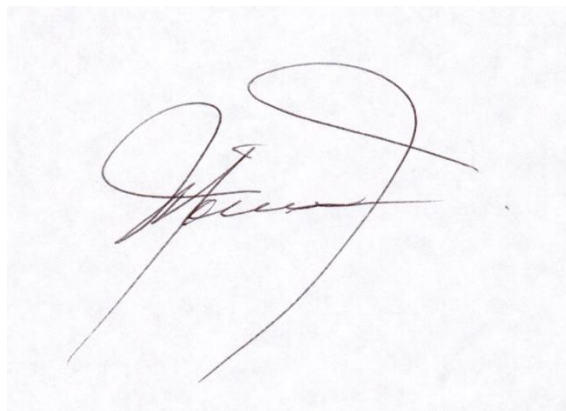
Los Magistrados,



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE
Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada
Con aclaración de voto