

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
PROCEDENCIA	JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-015-2018-00406-01
SEGUNDA INSTANCIA	CONSULTA
TEMAS Y SUBTEMAS	Despido injusto. Modalidad contractual-indemnización art. 64 CST Bonificación convencional. Prescripción. Validez de reclamación ante entidades competentes para resolver conflictos laborales.
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No. 018

Santiago de Cali, veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 002 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la parte demandante contra la sentencia No. 033 del 5 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

El señor **VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** con el fin de que: 1) se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo no inferior a 3 años, de conformidad con lo establecido en el art. 11 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre la Universidad y el SIPRUSACA, y que 2) existió despido sin justa causa, motivo por el que se debe 3) condenar a la Universidad a pagar la indemnización establecida en el art. 64 del CST, más los 5 días adicionales de salario que establece en inciso 2 del art. 10 de la CCT o subsidiariamente únicamente la indemnización de que trata el art. 64 CST; así mismo, solicita 4) se condene al reconocimiento y pago de las bonificaciones convencionales, debidamente indexadas.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran a los folios 3-6 demanda, 103-110 contestación demanda y 154-162 subsanación contestación demanda.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 033 del 5 de febrero de 2020, declaró probadas las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido propuesta por la demandada, absolviéndola de las pretensiones de la demanda. No emite condena en costas.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que, el demandante se encontraba amparado por los beneficios de la CCT 2010-2012, conforme la certificación expedida por SIPRUSACA. Añade que no está en discusión que el actor estuvo vinculado a la Universidad Santiago de Cali.

Indica que para la suscripción de la CCT el demandante tenía vigente un contrato a 3 años de enero de 2008 a enero de 2011, por lo que conforme a lo dispuesto en el art. 11 de la norma convencional se tiene que el mismo tuvo una vigencia real de cinco (5) años, es decir que finiquitaba en enero de 2013, pese a lo anterior, resalta que no se encuentra probado el segundo requisito convencional de la disposición en mención, a saber, haber concursado y aprobado el mismo, pues la única prueba que obra en el plenario es la indiciaria obrante a folio 34 y 37, los cuales pierden merito probatorio por no encontrarse firmadas por sus autores; concluyendo entonces que el actor no contaba con la estabilidad dispuesta en la norma convencional.

Frente a las resoluciones 565 de 2017 y 1754 de 2017 emitidas por el Ministerio del Trabajo sostiene que las mismas no serán valoradas dado que no fueron presentadas en el momento procesal oportuno y, además, en gracia de discusión, en las mismas no se discuten derechos concernientes al demandante.

Respecto a la sentencia 183 del 29 de agosto de 2017 proferida en el proceso 2014-00664 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, expuso que la misma no es vinculante; y la sentencia C-483 de 1995 no se ajusta a los presupuestos facticos del asunto pues no se solicitó la declaratoria de un contrato realidad entre las partes.

Expone que no se otorga valor probatorio a los documentos obrantes a folios 38-46, 48-64, por cuanto los mismos, lo único que demuestran es que el demandante pretende acreditar las gestiones administrativas realizadas ante la demandada, en aras de acreditar su recorrido académico y experiencia profesional.

En lo atinente a la bonificación convencional dijo que, como quiera que el trabajador estuvo amparado por el derecho de asociación sindical, hay lugar a reconocerle las consagradas en el parágrafo 2 del art. 5 de la CCT 2010-2012, que corresponden a 20 días de salarios para los años 2012 a 2014; pese a ello expone, que las mismas se encuentran afectadas por la prescripción, en tanto que no hay interrupción por haber sido presentada la demanda en julio de 2018. Indica que en el interrogatorio de parte el demandante confesó haber recibido estas bonificaciones para los años 2010-2011 y respecto de las posteriores al año 2015, sostiene que no se aportaron al plenario las prórrogas de la convención para definir el derecho.

En cuanto a la indemnización por despido injusto del art. 64 CST indica que la terminación del contrato en el presente asunto corresponde a una causa legal, tal es, el cumplimiento del plazo pactado, consagrado en el literal c) del art. 61 CST, por lo que no prospera.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la PARTE DEMANDANTE interpone recurso de apelación, lográndose extraer de su profusa exposición lo siguiente:

Recaba en el derecho que tiene el actor a la indemnización por el despido sin justa causa ejercido por la Universidad; arguye que el actor es afiliado a SIPRUSACA, y que la convención colectiva CCT 2010-2012 está vigente, por la renovación que se cumple cada 6 meses, siendo así entonces, que el demandante es acreedor a los beneficios establecidos en ella.

Sobre el ingreso del actor a la Universidad por concurso de mérito, refiere que ello se admitió en el interrogatorio del demandado, donde se informó que el docente adquirió el puntaje suficiente para pertenecer a la Universidad, comenzando a trabajar en junio, julio 2004 como docente de tiempo completo, por superar los concursos de mérito; con respecto a la prueba de este hecho manifiesta, que en las resoluciones de 2017 que se aportaron con la demanda, constaba que las instalaciones del sindicato de profesores fueron objeto de asalto y destrucción de sus archivos, pero estas pruebas no fueron valoradas

Sobre los documentos apócrifos de folios 63 y siguientes refiere, que a pesar de esa condición, si la Universidad tiene conocimiento del tema y dado que los contratos firmados inicialmente lo fueron por tiempo completo – de cátedra, de educación, de entregas de investigación a la Universidad -, debía admitirse que el actor tuvo el *status* alegado; advera que las relaciones laborales de los profesores de hora cátedra no son de obra o labor, sino que tienen carácter docente; que además el actor manifestó en el interrogatorio, que ejercía los contratos por un año y tres meses consecutivos, incluso cuando la universidad cerraba por periodo de vacaciones, continuando en labores investigativas.

Reclama la estabilidad laboral que se contempla en el artículo 11 de la convención colectiva, porque según aduce, los dos últimos contratos a 2011 fueron de 6 años y dos contratos de 3 años a 2014. Insiste en el pago de las bonificaciones para los años 2012 a 2014, que se contemplaron en la CCT 2012 a 2014. Y finalmente insiste en el despido sin justa causa del actor, para reclamar los derechos convencionales derivados de este.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto del 09 de febrero de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término la PARTE DEMANDANTE, los que pueden ser consultados en el archivo 06 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a establecer en primer lugar, cual fue la modalidad contractual existente entre el señor VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI. Definido lo anterior, se validará el demandante fue objeto de un despido sin justa causa, en consecuencia, le asiste derecho a la indemnización por despido injusto instituida en el art. 64 CST

Asimismo, se estudiará si hay lugar a reconocer a la demandante las bonificaciones contenidas en el artículo 5 parágrafo 2 de la CCT, para los periodos de 2012 a 2014, y si respecto de dicha prestación convencional operó el fenómeno de la prescripción.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003

Precisado lo anterior, es menester indicar que dentro del asunto está acreditado el hecho que entre el señor VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI se suscribieron los siguientes contratos:

TIPO DE CONTRATO	DESDE	HASTA	PERIODO ACADÉMICO	LABOR	Fl.
Por labor determinada para docentes tiempo completo especial	26/07/2004	29/05/2005		Dedicación exclusiva a la docencia – 30 horas semanales (20 horas de clase semanal y 10 dedicadas a funciones específicas que la Universidad determine)	8
Por labor determinada para docentes tiempo completo especial	18/07/2005	18/06/2006		Dedicación exclusiva a la docencia – 30 horas semanales (20 horas de clase semanal y 10 dedicadas a funciones específicas que la Universidad determine)	9
Por labor determinada para docentes tiempo completo especial	24/07/2006	24/06/2007		Dedicación exclusiva a la docencia – 30 horas semanales (20 horas de clase semanal y 10 dedicadas a funciones específicas que la Universidad determine)	10
Por labor determinada para docentes medio tiempo especial	23/07/2007	16/12/2007		Dedicación exclusiva a la docencia- 30 horas semanales (10 horas de clase y 10 dedicadas a funciones específicas que la Universidad determine)	11
Contrato de trabajo por obra o labor determinada para docentes con dedicación medio tiempo especial	14/01/2008	13/01/2011		Dedicación medio tiempo a funciones de docencia, investigación y gestión académica- 20 horas semanales (11 horas de clase, 5 horas de actividades de investigación y 4 horas de gestión académica)	12
Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial	14/01/2011	13/01/2014	Pactado a 3 años, con prórroga automática a 2 años (hasta 13 de enero de 2016)	Dedicación exclusiva a la docencia- 20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	13
Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial	27/01/2014	15/12/2015		Medio tiempo a la docencia-20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	14
Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial	25/01/2016	18/12/2016		Medio tiempo a la docencia-20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	15
Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para docentes medio tiempo especial	23/01/2017	17/12/2017		Dedicación medio tiempo especial a la docencia-20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	16-17

Ahora bien, en orden a resolver el primer problema jurídico, se advierte que según lo plasmado por la parte actora en el hecho segundo del libelo introductor (fl. 3), su despido fue unilateral por parte del empleador el 17 de diciembre de 2017, aduciendo este la terminación del contrato por plazo vencido; posición que sostiene la pasiva en su contestación, al explicar que la terminación del contrato de trabajo se dio amparado en el artículo 61 literal c) del CST¹, en aplicación del artículo 46 ibidem². Lo que estima el accionante, constituye un despido sin justa causa.

¹ **ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** [Modificado por el art. 5, la Ley 50 de 1990.](#) <El nuevo texto es el siguiente>

1. El contrato de trabajo termina:
 (...)
 c). Por expiración del plazo fijo pactado;

² **ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.** [Modificado por el art. 3, Ley 50 de 1990.](#) <El nuevo texto es el siguiente> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

También se expuso en la demanda que la Universidad empleó de forma inadecuada la modalidad del contrato por obra o labor, circunstancia que igualmente se enuncia en la alzada por el recurrente activo.

De conformidad con lo anterior, es necesario que la Sala previo a determinar la procedencia de la indemnización por despido injusto, esclarezca en primer lugar lo relativo a la modalidad contractual que existió entre las partes, en particular, respecto de los últimos contratos que tuvo la actora con la Universidad.

Pues bien, a folio 13 obra *Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial* celebrado entre el señor VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, el 14 de enero de 2011, cuyo objeto fue:

“dedicación exclusiva a la docencia por parte del PROFESOR, la cual debe contribuir y posibilitar en suplir deficiencias fundamentales en el campo de la investigación”.

Por su parte, en lo referente a la duración del contrato se dispuso en la cláusula segunda: *“La duración del presente contrato será del CATORCE (14) DE ENERO DE DOS MIL ONCE (2011) al TRECE (13) DE ENERO DE DOS MIL CATORCE (2014)”*, asimismo, se indicó en el párrafo: *“las partes acuerdan que no obstante a que su contrato de trabajo es a término fijo, y su duración no podrá ser mayor a tres (3) años, estas deciden por mutuo acuerdo, y por mera liberalidad, que al vencimiento del término pactado por ley, y no obstante al preaviso de Ley de los 30 días, este se extenderá por el término de 2 años más”*; es decir, que este contrato se extendía hasta el **13 de enero de 2016**.

Con posterioridad a la celebración del contrato antes mencionado, se suscribieron entre las partes tres contratos más así:

TIPO DE CONTRATO	DESDE	HASTA	LABOR	FL
Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial	27/01/2014	15/12/2015	Medio tiempo a la docencia-20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	14
Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial	25/01/2016	18/12/2016	Medio tiempo a la docencia-20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	15
Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para docentes medio tiempo especial	23/01/2017	17/12/2017	Dedicación medio tiempo especial a la docencia-20 horas semanales (11 horas clase, 3 horas de investigación y 2 horas a funciones de gestión académica.	16-17

De lo anterior se desprende que el objeto de los contratos antes reseñados determinó una especificidad en el servicio a prestar, a saber, el docente, actividad esta que es propia de la modalidad especial de contrato instituida en el artículo 101 CST, con docentes de establecimientos particulares de enseñanza, la cual difiere de la que menciona el artículo 45 de la norma sustantiva laboral.

La modalidad contractual instituida en el artículo 101 del CST estipula que: *“el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se*

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

entiende celebrado por el año escolar”, situación que también se evidencia en el contrato que celebraron las partes.

En este orden de ideas, aunque al contrato celebrado entre las partes se le dio una denominación particular, *Contrato de trabajo a término fijo para docentes medio tiempo especial*, lo cierto es que el contenido corresponde a la modalidad contractual dispuesta en el artículo 101 CST.

Es preciso recordar, como lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en diferentes pronunciamientos, más recientemente en sentencia SL072-2021, que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, posibilita a los jueces para que *“pueden dejar a un lado las formas convenidas por las partes de una relación contractual para darle prevalencia a lo que en verdad acreditan las condiciones bajo las cuales se desarrolla el negocio jurídico pactado”*.

Asimismo, expuso la Corporación en sentencia SL 1326 de 2019 que: *“...los contratos de trabajo con los profesores, según lo dispuesto en el artículo 101 del CST, deben entenderse celebrados por los períodos académicos correspondientes, al menos que las partes acuerden que se celebran por períodos mayores o a término indefinido, que no es el caso”*.

Es preciso indicar que una de las características de la contratación del personal docente conforme la modalidad instituida en el artículo 101 CST, es que el mismo no prevé el preaviso o desahucio, en consecuencia, basta con la culminación del periodo académico para que igualmente finiquite el contrato, sin que opere la prórroga automática del vínculo. Lo que en principio nos llevaría a concluir que en tanto el periodo académico 2017B, último para el cual fue contratada el señor VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ terminó el 4 de diciembre de 2017, en ese momento finiquitó el vínculo con el demandante.

Pese a lo anterior, debe atenderse el hecho que, en el libelo introductor, referente a la pretensión de la indemnización por despido injusto, se hizo referencia a la estabilidad laboral pactada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y SIPRUSACA, organización sindical a la cual se encontraba afiliado el demandante conforme se certificó en documento visible a folio 97 del plenario.

En consideración a lo mencionado, es preciso señalar que al plenario se aportó copia de la convención colectiva suscrita entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y SIPRUSACA para el periodo 2010-2012 (Fls. 18-30), con la respectiva nota de depósito (fl. 31), en consecuencia, tiene pleno valor probatorio lo contenido en aquellos, tal como de vieja data lo dispuso la Corte Suprema de Justicia en sentencia 16505 de 25 de octubre de 2001 y reiterado en sentencia SL378-2018.

El artículo 11 de dicha convención colectiva (f. 71³), del cual procura la aplicación la demandante en el libelo introductor, estipula que el personal docente que tenga 7 años o más de estar vinculado con la Universidad, cualquiera sea la modalidad de contrato laboral, sólo podrá ser desvinculado por justa causa previamente comprobada y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto legislativo 2351 de 1965.

³ Artículo 11 CCT. Estabilidad Laboral. En cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral para su personal docente la Universidad se obliga a que el docente que tenga siete (7) años o más, de estar vinculado a la Universidad cualquiera que sea la modalidad del contrato laboral, solo podrá ser desvinculado por justa causa previamente comprobada y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Al subsumirse el supuesto fáctico contenido en la cláusula convencional a la condición del actor, se evidencia que, para la fecha de terminación del contrato, esto es, el 17 de diciembre de 2017, estaba vigente la cláusula convencional contenida en el artículo 11 (artículo 2) y, adicionalmente, llevaba el demandante más de siete (7) años de vinculación a la universidad bajo diferentes modalidades contractuales (fls. 8-17), pues su primer contrato se celebró con vigencia inicial del 26 de julio de 2004 (fl. 8), razón por la que para la calenda en que la Universidad decidió finiquitar el vínculo con el demandante, en el año 2017, contaba aproximadamente con 13 años de relación laboral.

En este orden de ideas, le era aplicable al demandante lo dispuesto en el artículo 11 de la convención, de ahí que para dar por terminado su vínculo laboral sólo era dable invocar justas causas, sin que las legales instituidas en el artículo 61 CST le fueran oponibles, pues el carácter de justas solo se lo otorga la ley a las consagradas en el artículo 62 ibidem, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Por consiguiente, la consecuencia de la terminación sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 CST, es el pago de indemnización. La Sala se remite a lo dispuesto en la norma sustantiva laboral para definir la consecuencia del supuesto factico del inciso 1 del artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajadores, en razón a que la misma no lo otorga, por lo que siendo el Código Laboral el que contiene el mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores, es la norma que debe llenar los vacíos que las regulaciones de las partes han omitido o dejado de acordar.

En esta línea entonces se tiene que el inciso tercero del artículo 64 CST instituyó que la indemnización por despido injusto, en el caso de los contratos a término fijo, corresponde al “*tiempo que le faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato*”.

Ahora, para definir el tiempo que le hacía falta al contrato que habían celebrado las partes, es preciso referir que no es dable entender que entre las partes existió un contrato por el término fijo en los términos del inciso 2 del artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo⁴, esto con vigencia de 5 años, ello en tanto que para que sea dable atender esta disposición es necesario que el profesores hubieren concursado para el cargo de docente conforme lo dispuesto en el literal b) *ejusdem*; supuesto que no se acreditó en el plenario, pues aunque a folio 43-44 del archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf se observa un documento con encabezado *Acta de Evaluación preselección aspirantes convocatoria comunicación social*, dicha documental no da cuenta de que efectivamente el demandante hubiere superado el concurso de mérito, pues se indica en el citado escrito que se trata de una preselección y citación de los preseleccionados a una nueva evaluación.

Así las cosas, en tanto el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para docentes medio tiempo especial, celebrado entre las partes del 23 de enero de 2017 efectivamente terminó con la finalización del periodo académico, lo que procede en el asunto es entender que la UNIVERSIDAD debió celebrar un nuevo contrato con el actor por el periodo académico que seguía, en consecuencia, se verificó por medio de la página web de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI⁵, que mediante Resolución No. CS-011 del 27 de noviembre de 2017 el Consejo Académico expidió el calendario para el periodo académico

⁴ En cuanto a los contratos de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva, una vez finalizados se observará lo siguiente:

- a) Aquellos contratos suscritos a tres (3) años se elaborarán por un término de cinco (5) años.
- b) Los demás contratos para los cuales los profesores no han presentado concurso y aspiren a ser contratados por cinco (5) años deberán concursar en convocatoria que abrirá la Universidad Santiago de Cali para tales fines.

⁵ <https://usc.edu.co/index.php/academico/calendario-academico>

comprendido entre el 1 de febrero y el 10 de diciembre de 2018. De ahí que la indemnización por despido injusto del actor corresponda al equivalente a 310 días de salario.

Para liquidar la indemnización se tendrá en cuenta el valor del salario básico certificado por la Universidad Santiago de Cali el 23 de marzo de 2018, según documento visible a folio 66 del plenario, el cual asciende a \$2.251.686.

En este orden de ideas, le corresponde por indemnización por despido injusto la suma de **\$23.259.916,38**, este valor resulta de establecer cuantos meses hay en el tiempo que hacía falta para terminar el contrato que corresponde a 10.33 (310días / 30días [un mes] = 10.33), y multiplicarlo por el salario mensual ($\$2.251.686 * 10.33 = \$23.259.916,38$).

De conformidad con lo anterior habrá de revocarse la sentencia de primera instancia en este sentido.

En lo que respecta a las bonificaciones convencionales que se reclaman para los años 2012 a 2014, se tiene que la misma se encuentra instituida en el parágrafo 2 del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre SIPRUSACA y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI⁶, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012 (artículo 2). Ha de señalarse que, conforme a la estipulación en cita, se reconocería dicha acreencia a los docentes en los años 2010 y 2011, en la suma de \$1.000.000 pagaderos al 31 de diciembre de cada año; así mismo, se indicó que, para los años 2012, 2013 y 2014, dicha bonificación sería equivalente a 20 días de salario, con un techo máximo de \$4.000.000.

Así las cosas, es preciso validar si respecto de estas bonificaciones operó el fenómeno de la prescripción. Al respecto expuso el recurrente pasivo que debe atenderse como reclamación que interrumpe el término extintivo la denuncia que se adelantó ante el Ministerio del Trabajo por parte de SIPRUSACA y en favor de los afiliados.

Sobre este punto debe indicarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que *“el reclamo del trabajador que interrumpe la prescripción es aquel en donde se determina o individualiza el derecho pretendido, pues la “ambigüedad le resta eficacia a los efectos que con su presentación al empleador se pretenden”*, igualmente, frente a la validez de las reclamaciones que se hagan a través del Ministerio del Trabajo ha precisado la Corporación que: *“son admisible para cortar el término prescriptivo, incluso, indicó que son válidas las que se desarrollen ante cualquier autoridad que esté facultada para solucionar conflictos de trabajo, siempre y cuando se le entere al empleador en forma clara y precisa cuáles son los derechos que reclama quien fuera su subordinado (SENTENCIA SL4373-2019).*

También se refirió sobre este último aspecto el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en sentencia del 18 de junio de 2008, radicado 33273, en la que se dijo:

“Ahora, la Corte Suprema de Justicia ha admitido la validez de las reclamaciones efectuadas ante los Inspectores del Trabajo o ante cualquier autoridad que pueda dar solución a conflictos laborales, cuando en la correspondiente diligencia está el

⁶ Artículo 5, parágrafo 2. Bonificación. Las partes acuerdan que para los años 2010 y 2011 la Universidad Santiago de Cali pagará a cada uno de los profesores una bonificación única por valor de \$1.000.000, pagaderos al treinta y uno (31) de Diciembre de cada uno de estos años (2010 y 2011). Serán beneficiarios de dicha bonificación todos los profesores que estuvieren vinculados a la Universidad Santiago de Cali al momento de la firma de la presente Convención Colectiva.

Para los años 2012, 2013 y 2014, la bonificación será el equivalente a 20(veinte) días de salario, con un techo máximo de \$4.000.000. Serán beneficiarios de dicha bonificación todos los profesores que estuvieren vinculados a la Universidad Santiago de Cali al momento de la firma de la presente Convención Colectiva.

empleador remiso en cuyo desarrollo se entera de cuáles son los derechos que su ex-trabajador le está solicitando su satisfacción, siempre y cuando tales derechos también aparezcan debidamente individualizados, pues en realidad si el simple reclamo escrito del asalariado recibido por su empleador tiene la fuerza para interrumpir la prescripción, no se ve la razón para que una reclamación ante funcionario público y en presencia del empleador no la tenga también para los propósitos de anular el término prescriptivo que venía corriendo para que empiece la contabilización de otro igual por el lapso inicialmente señalado”.

Pues bien, de las resoluciones 253 del 31 de enero de 2017 (fl. 782-102) y 1674 del 4 de mayo de 2017 (Fls. 91-96), emitidas por el Ministerio del Trabajo, se desprende que la organización sindical formuló querrela administrativa laboral contra la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI por la violación a la convención colectiva de Trabajo y libertad sindical, por el impago de la bonificación convencional pactada en el artículo 5, que aquí se reclama.

Si bien en dicho documento no se relacionó expresamente el nombre del demandante, lo cierto es que no puede desconocer la Sala el hecho que la querrela en mención se presentó por parte de la organización sindical a la cual pertenecía el señor VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ y lo hizo en representación de todos sus afiliados; asimismo, que dicha reclamación se presentó ante una entidad con competencia para dar solución a conflictos laborales, así fuere a través de la imposición de sanciones administrativas, pues lo cierto es que a través de esta documental se puso en conocimiento del empleador de la inconformidad de todos los trabajadores sindicalizados, representados por la organización SIPRUSACA, por el hecho de no haberse cumplido por parte de la Universidad con el pago de las bonificaciones que se pactaron en la convención colectiva de trabajo.

Incluso se evidencia que la accionada fue sancionada por el Ministerio del Trabajo y aun así omitió realizar el pago a los trabajadores de su derecho a la bonificación convencional.

En este orden de ideas, considera la Sala que la querrela laboral presentada ante el Ministerio del Trabajo el 28 de marzo de 2014, ampliada el 10 de febrero de 2016 y que terminó con la sanción de la Universidad por el impago de la bonificación aquí reclamada por la accionante, tiene la potencialidad de interrumpir la prescripción, pues cumple con los supuestos instituidos por la Corte Suprema de Justicia a saber: 1) determinación del derecho reclamado y 2) comunicación de dicha petición al empleador.

Así las cosas, siendo que con la querrela en mención se interrumpió la prescripción el 10 de febrero de 2016, y la demanda se presentó el 26 de julio de 2018 (Fl. 68), se advierte que quedaron al amparo de la interrupción prescriptiva las bonificaciones reclamadas desde el 2013, quedando afectadas con el fenómeno extintivo las causadas con antelación a esa data. En ese orden de ideas, se accederá al pago de la bonificación del parágrafo 2 del artículo 5 de la convención respecto de los años 2013 y 2014. Para su cálculo debe tenerse en cuenta los siguientes presupuestos:

- El salario para el año 2013 se extrae del contrato de trabajo a folio 13, el cual se fijó en la suma de \$1.860.714.
- El salario del año 2014 se extrae del contrato a folio 14, que fijó como salario la suma de \$1.972.059.

Dilucidado lo anterior, se procedió a efectuar las operaciones aritméticas con el fin de obtener el valor de las bonificaciones para los años 2013 a 2014, las cuales corresponden

a 20 días de salario, resultando en la suma de \$1.240.476 para el 2013 y de \$1.314.706 para el año 2014.

Corolario, se revoca la sentencia de primera instancia para en su lugar condenar a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a reconocer y pagar al señor VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ la suma de **\$23.259.916,38**, por concepto de indemnización por despido injusto y además las bonificaciones de los años 2013 por \$1.240.476 y 2014 de \$1.314.706. Costas en ambas instancias a cargo de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, se incluye como agencias de esta instancia el equivalente a MEDIO SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera 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

REVOCAR la sentencia No. 033 del 5 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar:

PRIMERO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, a reconocer y pagar a favor del señor **VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ**, la suma **\$23.259.916,38**, por concepto de indemnización por despido injusto.

SEGUNDO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, a reconocer y pagar a favor del señor **VÍCTOR AGUIRRE RODRÍGUEZ**, las bonificaciones de los años 2013 por \$1.240.476 y 2014 por \$1.314.706, conforme lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre SIPRUSACA y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI.

TERCERO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, se fijan como agencias en el equivalente a MEDIO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribió con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)


FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
01


MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO