

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	JULIO CESAR ARANGO REBELLÓN
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
PROCEDENCIA	JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-012-2019-00614-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDANTE
TEMAS Y SUBTEMAS	Beneficiarios de la convención colectiva
DECISIÓN	REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA

SENTENCIA No.158

Santiago de Cali, treinta (30) de junio 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° 008 de 2022, se procede a dictar sentencia en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte **DEMANDANTE** contra la sentencia No. 231 del 3 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

Por Auto de sustanciación No. 251 del 27 de abril de 2021, se declaró impedido para conocer del Asunto el Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA, manifestación aceptada mediante Auto No. 044, disponiéndose integrar la Sala de Decisión con la Magistrada siguiente en turno, Dra. Mónica Teresa Hidalgo Oviedo (Archivo 21 ED Tribunal).

ANTECEDENTES

El señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLON** 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 entre las partes vigente desde el 16 de abril de 1997 hasta el 15 de diciembre de 2016, culminado por decisión de la entidad accionada. **2)** En consecuencia, se tenga como beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad y el Sindicato de Profesores SIPRUSACA. **3)** Que ante el incumplimiento por parte de la demandada de lo establecido en los artículos 7 y 11 de la CCT, sea condenada a reconocer y pagar la indemnización devenida del despido sin justa causa, consistente en cancelar los salarios correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019. **4)** De igual forma, deprecó el pago de la bonificación prevista en el párrafo 2 del artículo 5 del capítulo II de la Convención Colectiva de Trabajo, causada desde 2011 hasta tanto la entidad ejecute el procedimiento establecido en la CCT para su desvinculación, peticionando además la cancelación de intereses de mora.

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 en la demanda y su subsanación visibles a folios 96 a 106 y 110 a 112, y la respectiva contestación aportada a folios 147 a 165, piezas procesales contenidas en el Archivo 01 del expediente digital.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 231 del 3 de noviembre de 2020, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, y, en consecuencia, la absolvió de las pretensiones incoadas en su contra.

Como argumentos de su decisión indicó el *A quo* que no existe controversia respecto a la existencia de una vinculación laboral entre las partes, refiriendo, en punto al tipo de contratación, que se acreditó en el plenario que el demandante fungió como docente de la Universidad demandada, a través de contratos por obra o labor, según se desprende de la certificación emitida por la institución de educación superior y lo confesado por el actor, quien indicó en el interrogatorio de parte que el contrato se celebraba por el término del semestre de estudio.

Señaló que del material probatorio emergía que los contratos celebrados por las partes por obra o labor se ajustaban a derecho, especialmente a los términos del artículo 101 del CST sobre contratación de empleados docentes, sin que estuviese acreditada la utilización indebida de la solemnidad del contrato por obra y labor, como tampoco que en la práctica se hubiere ejercido por el demandante otro tipo de contratación, pues incluso el mismo accionante al rendir su declaración manifestó que el tipo de contrato se ajustó a la realidad.

Agregó que no es dable entender que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido sin solución de continuidad, pues en la certificación expedida por la Universidad accionada que data del 18 de junio de 2019, hay periodos respecto de los que no se tiene certeza sobre la prestación del servicio por parte del actor como docente, observándose que entre uno y otro existieron interregnos en los que presuntamente no existió vinculación, al paso que evidencia que cada uno de los contratos fue debidamente liquidado.

Dijo que el demandante es beneficiario de la Convención Colectiva 2010 suscrita entre SIPRUSACA y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, lo que se acreditó con los desprendibles de pago que daban cuenta de su vinculación con el sindicato, dado el descuento efectuado por cuota sindical. Señaló que no es de recibo lo indicado por la pasiva, referente a que con los desprendibles de pago no se podía determinar a qué organización sindical pertenecía el demandante, como quiera que el único sindicato que existe en la Universidad es SIPRUSACA, según se desprende de las declaraciones rendidas.

Por su parte, adujo sobre la bonificación instituida en el parágrafo del artículo 5 CCT, que el demandante no tiene derecho a la misma dado que para el 1 de julio de 2010, data en la que entró en vigor la convención, el señor **ARANGO REBELLÓN** no se encontraba vinculado con la Universidad, en razón a que el contrato había finiquitado el 30 de mayo de 2010, y el siguiente suscrito inició el 26 de julio de la misma anualidad. Además, expresó que la vigencia de la bonificación lo fue hasta 2014, por lo que cualquier reclamación al respecto se encuentra afectada por la prescripción, habida cuenta que la demanda sólo se interpuso en el año 2019, esto es, cuando ya se había superado el trienio estipulado por ley.

Expuso que el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo no obliga textualmente a que los contratos de los docentes de hora catedra, vinculados precisamente por contrato de obra o labor, no puedan ser terminados, pues el término utilizado allí es “procurará”, lo que indica que no es una orden categórica, ni una prohibición textual, sino una recomendación en este ámbito. Por su parte, sobre el artículo 10° convencional expuso

que el mismo dispone que la Universidad para finiquitar el contrato puede invocar las causales legales para la terminación, pero no se refiere a que únicamente sean válidas las dispuestas en el artículo 62 CST.

Seguidamente se refirió al artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, reseñando que la prerrogativa ahí plasmada únicamente es aplicable para el personal docente cuya vinculación sea igual o superior a 7 años para el momento de la suscripción del acuerdo, a saber, julio de 2010, aspecto que, resaltó, no cumple el demandante pues de la certificación expedida por la universidad se desprende que el señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLON** funge como docente desde el 26 de enero del año 2004.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la PARTE DEMANDANTE interpuso recurso de apelación en los siguientes términos: Primero, sostuvo que la providencia era incongruente pues pese a indicar que de acuerdo con el artículo 3° de la CCT, esta se aplicaba para todos los docentes de la Universidad, no amparó al demandante, quien acreditó haberse desempeñado como profesor.

Segundo, manifestó que la convención no podía aplicarse contabilizando únicamente las vinculaciones anteriores al año 2010, sino que también debe traerse a la actualidad pues la misma continúa vigente, añadiendo que la juez afirmó que la convención beneficiaba a quienes al 2010 tuvieran 7 años de vinculación, pero lo cierto era que los artículos 7 y 11 de dicho canon disponen que ampara a todos los docentes vinculados a la Universidad, sin importar la fecha de ingreso.

En consideración a lo anterior, insistió en que se debe reconocer al actor la bonificación de que trata el artículo 5 de la convención, la previsión del artículo 7° y la estabilidad del artículo 11, según la cual el señor Arango no podía ser despedido, a no ser que se invocara una de las justas causas dispuestas en el artículo 62 CST, situación que en el *sub-lite* no acaeció.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 08 de abril de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos la apoderada de la demandada Universidad Santiago de Cali, como se advierte en el archivo 23 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

ASUNTO PREVIO

Sea del caso precisar que, mediante correo electrónico del 6 de julio de 2021 (Archivo 08 ED Tribunal), fue allegado memorial por parte de la apoderada de la DEMANDADA (Archivos 11 y 13 ED Tribunal), en la que informa que la organización SIPRUSACA emitió certificación que da cuenta que no se cumplieron los estatutos del sindicato, en especial el artículo 7, para la afiliación del señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLON**.

Con ocasión de lo anterior por Auto Interlocutorio No. 097 del 17 de septiembre de 2021 se dispuso por la Magistrada Ponente (Archivo 16 ED Tribunal), dar traslado a la parte demandante de la documental emanada del sindicato SIPRUSACA. Así mismo, se dispuso a decretar como prueba de oficio requerir a la citada asociación para que certificara si entre los años 2010 y 2016 dicha organización ostentó la condición de sindicato mayoritario en los términos del artículo 471 CST.

El traslado de la prueba antes mencionada corrió del 21 al 23 de septiembre de 2021 (Archivo 17 Tribunal), periodo dentro del cual el apoderado judicial de la PARTE DEMANDANTE se pronunció, aportando desprendibles de pago del accionante

correspondientes al año 2016, mismos que, se resalta, ya reposaban en el expediente (f. 56 a 69 Archivo 01 ED), declaración rendida por el actor que da cuenta del procedimiento que efectuó para su vinculación al sindicato. Así mismo solicitó, de ser pertinente, a efectos de esclarecer el nuevo hecho, se haga comparecer al señor Ildebrando Arévalo Osorio para que diga lo que le conste sobre la certificación de afiliación a la organización sindical.

Mediante correo electrónico del 4 de octubre de 2021 (Archivo 18 ED Tribunal), la organización sindical allegó certificación en la que indicó que para el periodo del 2010 a 2016 SIPRUSACA “no excedía la tercera parte del total de trabajadores de la institución”. Dicho documental surtió traslado secretarial del 26 al 28 de octubre de 2021, sin que se emitiera pronunciamiento alguno.

En ese sentido, respecto de la petición tendiente a escuchar en segunda instancia al señor Ildebrando Arévalo Osorio, no se considera necesaria dado que con la documental obrante en el plenario se constató que el actor no se encuentra vinculado con la organización sindical, y adicionalmente, en el documento que contiene declaración del demandante, aquel manifestó que al comunicarse vía telefónica con el citado, este le corroboró que, en efecto, nunca firmó documento alguno como secretario del sindicato, ya que el cargo desempeñado era el de tesorero. En igual sentido, considera la Sala que con la documental obrante en el plenario es posible definir si el accionante es beneficiario o no de la Convención Colectiva vigente al interior de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto gravita en establecer, en primer lugar, si el señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLON** es beneficiario de la CCT suscrita para en el año 2010 entre SIPRUSACA y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**. Definido lo anterior, se validará si este es beneficiario de las prerrogativas dispuestas en los artículos 7 y 11 de la convención en mención, y, en consecuencia, si la terminación puede considerarse injusta a fin de verificar si hay lugar a indemnizar al demandante, precisándose la forma de resarcimiento económico por este hecho.

Así mismo, se estudiará si hay lugar a reconocer al demandante las bonificaciones contenidas en el artículo 5 parágrafo 2 de la CCT.

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 **JULIO CESAR ARANGO REBELLÓN** y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** suscribieron los siguientes contratos, conforme se desprende de la certificación laboral emitida por la demandada de data 18 de junio de 2019 (f. 44 a 45 Archivo 01 ED):

TIPO DE CONTRATO	DESDE	HASTA	PERIODO ACADÉMICO	LABOR
Término fijo con dedicación exclusiva	16/04/1997	20/12/1998	N/A	Asistente director del plan de contaduría pública

Término fijo con dedicación exclusiva	14/01/1999	19/12/1999	N/A	Asistente director del plan de contaduría pública
Contrato a término fijo inferior a un año	11/01/2000	16/12/2001	N/A	Secretario Académico de Ingeniería de sistemas
Contrato a término fijo inferior a un año	14/01/2002	15/12/2002	N/A	Secretario Académico de Ingeniería de sistemas
Asistente facultad de ingenierías	15/01/2004	12/12/2004	N/A	Asistente facultad de ingenierías
Asistente facultad de ingenierías	17/01/2005	18/12/2005	N/A	Asistente facultad de ingenierías
Asistente facultad de ingenierías	16/01/2006	10/12/2006	N/A	Asistente facultad de ingenierías
Obra o labor determinada para docentes	26/01/2004	06/06/2004	2004A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	26/07/2004	30/11/2004	2004B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	25/07/2005	04/12/2005	2005B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	23/01/2006	11/06/2006	2006A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	24/07/2006	03/12/2006	2006B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	21/07/2009	29/11/2009	2009B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	18/01/2010	30/05/2010	2010A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	26/07/2010	05/12/2010	2010B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	23/01/2012	03/06/2012	2012A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	23/07/2012	02/12/2012	2012B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	28/01/2013	02/06/2013	2013A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	22/07/2013	24/11/2013	2013B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	03/02/2014	11/06/2014	2014A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	21/07/2014	23/11/2014	2014B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	02/02/2015	14/06/2015	2015A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	03/08/2015	30/11/2015	2015B	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	01/02/2016	12/06/2016	2016A	Docente contabilidad
Obra o labor determinada para docentes	01/08/2016	04/12/2016	2016B	Docente contabilidad

En ese sentido, procede la Sala a desatar cada uno de los puntos fijados en el problema jurídico, en el orden que pasan a desarrollarse.

DE LA AFILIACIÓN AL SINDICATO SIPRUSACA

Desde el escrito gestor, el demandante alega que, en calidad de afiliado al sindicato de profesores SIPRUSACA, es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 1 de julio de 2010 entre dicha asociación y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, por lo cual, tiene derecho a la *estabilidad laboral* emanada de los artículos 7 y 11 del acuerdo convencional, y a las *bonificaciones* estipuladas en el parágrafo 2° del artículo 5 *ibidem*, cuestión resistida por la pasiva, quien desde su respuesta al libelo genitor, afirmó que el demandante no era afiliado al citado sindicato, y mucho menos beneficiario del mencionado acuerdo.

De hecho, en sede de segunda instancia, la entidad ha tratado de reforzar su postura en el plano probatorio, trayendo certificación emitida por el propio SIPRUSACA en la que deja sentado que, respecto al demandante, no se agotaron los parámetros establecidos en el estatuto docente con miras a tenerlo como afiliado (Archivos 11 y 13 ED Tribunal)

Así entonces, lo primero a destacar por la Sala es que, precisamente se aportó copia de la Convención Colectiva vigencia 2010-2012 suscrita entre la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** y **SIPRUSACA** con la respectiva nota de depósito (f. 166 a 176 Archivo 01 ED), 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.

En ese sentido, puesta sobre la mesa la discusión en torno a la condición de afiliado del demandante al sindicato, y la posibilidad de beneficiarse del contenido de la convención, resulta importante recordar que, conforme los artículos 470 a 472 CST, para estimarse como acreedores de los beneficios contemplados en determinado texto colectivo, se requiere: *i*) Estar afiliado a la agremiación sindical; *ii*) que no siéndolo, se hubiere adherido a la misma;

iii) que los trabajadores afiliados excedan la tercera parte del total de profesores de la Universidad, o, iv) que por decisión gubernamental se hubieren extendido los efectos a terceros.

Tal condición, es decir, la de beneficiario, en términos de la Jurisprudencia Especializada, debe aparecer acreditada en el proceso, en tanto no es un supuesto susceptible de ser presumido, aspecto reiterado, por ejemplo, en Sentencia SL773-2021, en la que dijo: “(...) **la jurisprudencia de la Sala tiene adoctrinado que la condición de beneficiario de la convención colectiva de trabajo no se presume, sino que es menester, de acuerdo con la ley, demostrar que el trabajador: i) es afiliado al sindicato que la celebró; ii) o que sin serlo decidió adherirse a sus disposiciones; iii) o que el sindicato firmante del acuerdo colectivo agrupa más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa; o iv) que el contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la misma rama industrial de la región, por disposición o acto gubernamental (...)**”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Bajo el panorama descrito, en el particular, es menester indicar que el cuerpo el acuerdo convencional, puntualmente en su artículo 3°, consagra que: “**(...) Serán beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que resulte de la negociación de pliego de peticiones, todos los profesores afiliados de conformidad al artículo 471 del CST, modificado por el dto. 2351/65, art. 38 (...)**”.

En consonancia con ello, en el curso de esta instancia fue allegada al plenario certificación emitida por el presidente de SIPRUSACA (f. 36, archivo 15), en la que se dijo: “**(...) revisados los registros de la organización sindical, no obra en ellos solicitud, acta de admisión por la Junta Directiva ni refrendación por parte de la Asamblea General, respecto de afiliación alguna efectuado por el señor JULIO CESAR ARANGO REBELLON (...)**”, cuestión que guarda estrecha relación con el tenor del artículo 7° de los estatutos del SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI (f. 10 a 35 Archivo 15 ED Tribunal), el cual, regla que para ser miembro de la organización se requiere, entre otras, “**(...) Diligenciar la solicitud y ser admitido por la directiva y refrendado por la Asamblea General (...)**”.

Así mismo, previo requerimiento elevado al sindicato, este ente también informó que, durante el periodo comprendido entre los años 2010 y 2016, el sindicato no ostentó la calidad de mayoritario, toda vez que sus afiliados no excedieron la tercera parte del total de trabajadores de la institución -*docentes*- (f. 3 Archivo 18 ED Tribunal).

Destáquese que la remembranza probatoria sirve para evidenciar, primero, que contrario a lo sostenido por la parte accionante, en su caso no se observan satisfechos los requisitos para ser considerado como afiliado al sindicato SIPRUSACA, en los términos del artículo 7° de los estatutos de la organización, pues no obra prueba en el expediente la solicitud de vinculación diligenciada, la admisión de la directiva, y su refrendación por cuenta de la Asamblea General. En segundo lugar, es claro que al no tener la asociación el carácter de mayoritaria, agrupando la densidad superior a la tercera parte de profesores como adeptos, no es posible hacer extensivas las prebendas de la convención, asistiéndose razón parcial a la demandada.

Se dice esto último en atención a que, más allá del esmero de la UNIVERSIDAD por hacer notar que el demandante no tenía la calidad de afiliado, no puede perderse de vista la documental de folios 56 a 69 Archivo 01 ED, que muestra **los descuentos realizados mensualmente durante el año 2016** al docente por concepto de “*SINDICATO DE PROFESORES*”, que, asume la Sala, estaban dirigidos específicamente a SIPRUSACA, al no advertirse ni siquiera mención sobre la coexistencia de otro sindicato de profesores al interior del ente educativo, lo cual permite derivar, sin duda, la posibilidad latente de que el señor **ARANGO REBELLÓN** se beneficie de las prerrogativas de la CCT 2010-2012, por

lo menos durante su paso por la entidad en la **citada anualidad**, lo que surge consecuentemente de aparecer como aportante de la respectiva **cuota sindical**.

Justamente de esa manera lo recabó la Sala de Casación Laboral de la CSJ en Sentencia **SL3967-2020**, cuando al estudiar un asunto similar, en el que discutían los contendientes la calidad de sujeto de derechos convencionales de un trabajador, al no haber prueba efectiva de la afiliación, señaló:

“(…) Debe advertirse que la circunstancia de ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo se demuestra con la documental visible de folios 138 a 163, en la que se incluyó al demandante como aportante a Sintraemsdes, entre los años 2002 y 2004; además se realizó el descuento en la primera quincena de enero de 2005.

Esta Corporación ha señalado como un hecho, que permite dilucidar la calidad de beneficiario de un acuerdo colectivo, la realización de aportes al sindicato a través del descuento de las llamadas cuotas sindicales. Lo anterior se puede verificar en decisiones como CSJ SL13224-2014; CSJ SL 3 may. 2011, rad. 37699; y CSJ SL, 22 jun. 2010, rad. 37.539.

De lo esgrimido, se infiere que Álvaro Alfonso Mojica Morales, estuvo vinculado a la enjuiciada como trabajador oficial y era beneficiario de la convención colectiva vigente para la fecha del finiquito de la vinculación, por lo que el recurso de la accionada no sale avante. (...)”

En ese orden de ideas, las circunstancias descritas dejan entrever que, el pago continuo del aporte sindical aquilatado por parte del demandante, más allá de no ser afiliado en términos formales, itera la Sala, ratifica, a la luz del precedente citado, la condición de beneficiario de la multicitada convención colectiva de trabajo, por lo menos, en el tiempo en el que sufragó la respectiva cuota, esto es, en 2016, zanjando entonces esta disyuntiva en favor del trabajador, lo cual permite acceder al estudio de las demás pretensiones del apelante.

DE LA VINCULACIÓN CONTRACTUAL

Previo a entrar al estudio de los pedimentos económicos del actor, es pertinente que la Sala estudie los términos de su vinculación a la Universidad. Con ese propósito, se observa que, desde un inicio el señor **ARANGO REBELLÓN** expuso haber estado vinculado a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** desde 1996 hasta 2016, en un primer momento mediante contrato de trabajo a término fijo con dedicación exclusiva, para después pasar a la **modalidad de contrato por obra o labor determinada**, naturaleza que tuvo su último vínculo en virtud del cual se desempeñó como docente, el cual considera, terminó por decisión de la contratante, sin tener en cuenta las previsiones de la CCT en su artículo 11.

A tales premisas se opuso la institución universitaria, argumentando que, en realidad, no existió un despido, por cuanto el último vínculo culminó el 4 de diciembre de 2016, por expiración del plazo pactado, ya que para esta calenda culminaba el calendario académico del segundo semestre de esa anualidad, ajustándose al contenido del artículo 10 CCT.

En punto de la modalidad contractual empleada respecto del demandante, no se discute que este fue vinculado mediante contratos a término fijo entre 1997 y 2004 para labores administrativas; y también a través de varios vínculos por obra o labor contratada para desempeñarse como docente hora cátedra entre 2004 y 2016 (f. 45 a 46 Archivo 01 ED), atadura en relación con la cual aceptó el propio accionante en su interrogatorio (Min. 32:25 a 36:57 Archivo 09 ED), que cada contrato culminaba una vez finalizado el semestre académico, condición de la que era conocedor, según dijo, dada la forma de vinculación,

estando vigente su último contrato del 1 de agosto al 4 de diciembre de 2016, esto es, el periodo correspondiente al semestre 2016B.

A propósito, a folios 179 a 180 Archivo 01 ED, obra “(...) contrato de trabajo por labor determinada para docentes (...)” celebrado entre el señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLÓN** y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, cuyo objeto fue: “(...) el docente que mediante el presente escrito se contrata, deberá adelantar todas las actividades tendientes a permitir que el estudiante adquiera y desarrolle las competencias, habilidades y destrezas en la asignatura (s) o curso (s), teóricos, prácticos o teóricos-prácticos, que el Consejo Académico le señale, dentro de los horarios y fechas establecidos por el respectivo programa y en el lugar (es) que la entidad contratante lo requiera”.

Por su parte, en lo referente a la duración del contrato se dispuso en la cláusula segunda: **“la labor aquí encomendada será desarrollada durante el PERIODO ACADEMICO 2016B”**.

Nótese entonces que si bien las partes indicaron que la modalidad contractual correspondía a un contrato de obra o labor - *contrato de trabajo por labor determinada para docentes* -, el objeto de dicho contrato determinó una **especificidad** en el servicio a prestar, a saber, la de **docente**, que se ajusta a 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.

En efecto, 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 entiende celebrado por el año escolar*”, situación hacia donde apunta el contrato suscrito entre las partes, que supeditó su duración a la del periodo académico semestral.

En este orden de ideas, aunque al contrato celebrado entre los contendientes se le hubiere dado una denominación equívoca, teniéndose como un contrato por obra o labor determinada para docentes, lo cierto es que el contenido corresponde a la modalidad contractual especial dispuesta en el artículo 101 CST.

Frente a este punto, como lo ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en diferentes pronunciamientos, más recientemente en sentencia SL072-2021, 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 (...)”.

Así mismo, antes el Alto Tribunal había sentado su postura al estudiar vinculaciones como la analizada en el presente asunto, esto en Sentencias como la SL1326- 2019 en la que señaló: “(...) **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 (...)**”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Resáltese que una de las características de la contratación del personal docente conforme la modalidad consagrada en el artículo 101 CST, es que el mismo no prevé el **preaviso o desahucio**, y, 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 la medida en que periodo académico 2016B, último para el cual fue contratado el demandante terminó el 4 de diciembre de 2016, 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, el extremo activo hace referencia a que la empleadora no tuvo en cuenta la estabilidad que dimana para el personal docente del artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** y SIPRUSACA, acuerdo del cual, como quedó explicado atrás, podía beneficiarse el demandante para la época de su último contrato de trabajo culminado en diciembre de 2016.

En efecto, el artículo 11 CCT contempla que: “(...) *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. (...)*” (f. 170 Archivo 01 ED).

Así entonces, 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 **4 de diciembre de 2016**, estaba vigente la cláusula convencional contenida en el artículo 11, y, adicionalmente, llevaba la demandante más de 7 años de vinculación a la universidad bajo diferentes modalidades contractuales, pues su primer contrato se celebró con vigencia inicial del 16 de abril de 1997 (f. 44 a 45 Archivo 01 ED), razón por la que para la calenda en que la Universidad decidió finiquitar el vínculo con el demandante, en el año 2016, contaba aproximadamente con 15 años de relación laboral.

En este orden de ideas, considera la Sala que en el caso del actor, era plenamente aplicable al demandante lo dispuesto en el artículo 11 de la convención, razón por la cual, 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 ibídem, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Valga aclarar en este punto que, pese a lo que puede insinuar el apelante frente al entendimiento de este artículo, a fin de dar a entender que en virtud de este debe considerarse la pervivencia de la vinculación del demandante, una verdad ineluctable es que si bien la disposición en cita prevé que las desvinculaciones del personal docente deben estar amparadas en lo previsto por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en parte alguna plantea la posibilidad de reintegrar al trabajador en aquellos eventos en que el retiro del servicio se origine por motivos distintos a los establecidos en la citada normativa, lo que de contera derruye la posibilidad de mantener vigente el contrato del actor, máxime a que esto fue un aspecto suprimido de las pretensiones, conforme se observa en la subsanación de la demanda (f. 110 a 112 Archivo 01 ED), escrito en el que dejó fija su intención de procurar el pago de la indemnización por despido.

Por consiguiente, la consecuencia de la terminación sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 CST, es el pago de indemnización. Con tal finalidad, la Colegiatura se remite a lo dispuesto en la norma sustantiva laboral para definir la consecuencia del supuesto fáctico 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 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*”. Así las cosas, en tanto

el contrato del calendario 2016B 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, este es, según se verificó por medio de la página web de la entidad¹, mediante Resolución No. 006 del 16 de noviembre de 2016 expedida por la Vicerrectoría, en el cual se estipuló que el semestre 2017A iría del 1 de febrero al 30 de mayo de 2017. De ahí que la indemnización por despido injusto del actor corresponda al equivalente a **120 días de salario**.

Para efectuar la liquidación de la indemnización por despido injusto se tendrá en cuenta el salario certificado por la Universidad en documento del 3 de octubre de 2016, en el que pone de presente que el señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLÓN**, para el semestre 2016B, percibe mensualmente la suma de \$1.492.707 (f. 53 Archivo 01 ED). Por consiguiente, efectuados los cálculos de rigor, se encuentra que al demandante le corresponde por indemnización por despido la suma de **\$5.970.828**, valor al que ascienden los 4 meses faltantes para culminar el contrato entre febrero y mayo de 2017, debiendo revocarse la sentencia de primer grado en este aspecto.

Hay que mencionar que la indemnización estudiada no está afectada por prescripción, por cuanto al haber culminado el último contrato de trabajo del actor el 4 de diciembre de 2016 (f. 45 a 46 Archivo 01 ED), mientras que la demanda originaria del presente proceso fue interpuesta el 27 de agosto de 2019, esto es, sin que hubiere transcurrido el plazo trienal requerido para la configuración de la figura extintiva.

DE LA BONIFICACIÓN CONVENCIONAL

En lo que respecta a las bonificaciones convencionales que se reclaman para los años 2011 en adelante, es preciso indicar 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 CALI**², con vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. La estipulación en cita presupone que habría lugar a reconocer esta 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, y para los años 2012, 2013 y 2014, dicha bonificación sería equivalente a 20 días de salario, con un techo máximo de \$4.000.000.

De la anterior disposición logra extractarse, que el convenio entre los contrayentes de la Convención no comprendió el reconocimiento de la bonificación más allá del año **2014**, es decir, dos años después del vencimiento de la vigencia inicial que se erigió en el artículo 2 de la convención colectiva (2012).

Empero, ni siquiera ante la precisión de la procedencia de la citada bonificación entre 2010 y 2014 la súplica del demandante en torno a esta prebenda tiene vocación de éxito, en tanto, como quedó expuesto en líneas anteriores, de las pruebas obrantes al plenario logró acreditarse su condición de beneficiario de la citada convención, **a partir del año 2016**, anualidad en la que existe reporte de los descuentos por cuota sindical, tiempo en el que

¹ <https://usc.edu.co/index.php/academico/calendario-academico>

² 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.

desafortunadamente para sus intereses había perdido vigencia el mencionado emolumento. Lo anterior, como quiera que antes de ese año, se recuerda, **no hay prueba de afiliación al sindicato, tampoco reporte del pago de la cuota sindical para derivar de allí la posibilidad de beneficiarse de aquella prestación, y mucho menos que la organización tenía el carácter de mayoritario, circunstancias que hacen decaer esta pretensión, pues resulta inviable aplicar los efectos del texto convencional cuando no se demuestra ninguna de las condiciones legales o jurisprudenciales para tal fin.**

Corolario de lo expuesto, habrá de revocarse parcialmente la sentencia de primera instancia, a efectos **CONDENAR** la demandada a reconocer y pagar al demandante la indemnización por despido en los términos anotados, confirmándose en lo demás la providencia confutada.

Costas en ambas instancias a cargo de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, se incluye como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a medio (1/2) 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

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral PRIMERO de la Sentencia No. 231 del 3 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, para **CONDENAR** a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** a reconocer y pagar al señor **JULIO CESAR ARANGO REBELLÓN** la suma de **\$5.970.828** por concepto de indemnización por despido injusto.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la Sentencia apelada.

TERCERO: Las **COSTAS** en ambas instancias están a cargo de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, incluyéndose como agencias en derecho en esta sede el equivalente a medio (1/2) SMLMV.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
SE SUSCRIBE CON FIRMA ELECTRÓNICA
Ley 527 de 1999, artículo 7°. Decreto 2364 de 2012

Firma digitalizada para
actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


Art. 41 Dec. 49128-03-2020
MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Firmado Por:

**Maria Nancy Garcia Garcia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 010 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **851761a0f005a5d02a5c8d332bcc490c780ef2e328b3a4e08ec4cb037de840ef**

Documento generado en 29/06/2022 03:45:09 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>