

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	LUDIVIA CONSUELO MEJÍA
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
PROCEDENCIA	JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-009-2019-00705-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DTE
TEMAS Y SUBTEMAS	- Beneficiarios de la convención colectiva – Pago de cuota sindical. - Despido injusto . Modalidad contractual - indemnización art. 64 CST
DECISIÓN	REVOCA

SENTENCIA No.243

Santiago de Cali, ocho (08) de agosto de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el decreto 806 de 2020 convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N°010 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la DEMANDANTE contra el Auto Interlocutorio No. 3135 del 6 de octubre de 2020 (12ActaAudiencia) y la Sentencia No. 269 del 6 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

Mediante comunicado del 19 de febrero de 2021 el Magistrado CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA presentó impedimento para conocer del presente asunto, el que fue aceptado en Auto No.092 del 09 de mayo de 2022, disponiéndose la integración de la Sala de Decisión de con la Magistrada que le sigue en turno, Dra. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO.

ANTECEDENTES

La señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** con el fin de que: **1)** Se declare que fue desvinculada sin justa causa. **2)** Se reconozca la indemnización por despido injusto dispuesta en el artículo 64 CST, modificado por la ley 789 de 2002, en concordancia con el artículo 28 literal A, más los cinco (5) días adicionales de salario establecidos en el inciso 2° del artículo 10 de la Convención Colectiva de Trabajo. **3)** Así mismo, solicitó el reconocimiento de las bonificaciones que establece la Convención Colectiva de Trabajo en el parágrafo 2° del artículo 5, causadas durante los años 2012 a 2017, debidamente indexadas.

En subsidio de lo anterior, peticionó **4)** El reconocimiento de la indemnización establecida para los contratos a término fijo, teniendo en cuenta el artículo 11 de la CCT sobre estabilidad laboral.

Al contestar la demanda la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** propuso como excepción previa la de prescripción y de fondo las de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe de la demandada, compensación y pago y prescripción (03MemorialSubsanacionContestacionDda).

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 visible a folios 2 a 7 y 136 a 141 Archivo 01 ED, así como en la contestación y su respectiva subsanación vertidas a folios 170 a 183 Archivo 01 ED y 2 a 16 Archivo 03 ED.

PROVIDENCIAS APELADAS

Por **Auto interlocutorio No. 3135 del 6 de octubre de 2020** (12ActaAudiencia), se dispuso declarar parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de los derechos laborales causados con antelación al 24 de octubre de 2016.

Como argumento de su decisión expuso el *a quo* que, la relación laboral terminó el 4 de diciembre de 2017, momento a partir del cual empieza a contar el término prescriptivo para la reclamación de la indemnización por despido injusto y que para las bonificaciones convencionales el término extintivo contó a partir del 31 de diciembre de cada año; en consecuencia, al haberse presentado la demanda el 24 de octubre de 2019, no se encuentra afectada por el fenómeno extintivo la indemnización por despido injusto, pero sí las bonificaciones causadas con anterioridad al 24 de octubre de 2016.

Posteriormente, surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante **Sentencia No. 269 del 6 de octubre de 2020**, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de las bonificaciones convencionales reclamadas por los años 2012 a 2015. A la par, absolvió a la USC de las pretensiones incoadas en su contra. Emitió condena en costas a cargo de la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$200.000.

Fundamentó su decisión en que, los contratos de trabajo que suscribió la demandante con la Universidad no eran a término fijo, sino por obra o labor determinada con base en lo dispuesto en el artículo 45 CST, por lo que el artículo 12 de la CCT no resulta aplicable al caso de la demandante.

Expuso que conforme el artículo 101 CST los contratos de trabajo con establecimientos privados de enseñanza se entienden celebrados por el año escolar, criterio acogido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y según el cual se ha entendido la existencia de un término presuntivo por un periodo académico, el cual finaliza una vez se cumpla el mismo y no opera la prórroga automática. Señaló que el canon en mención desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, distinto al dispuesto en el artículo 45 CST.

Sostuvo que en el presente asunto la demandante celebró con la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** contrato de trabajo en la modalidad de duración especial de los profesores, y terminó con la finalización del periodo académico, motivo este por el que indicó no era procedente lo propuesto por la activa, pues pretendía asimilar el contrato de profesores con el contrato a término fijo, cuando estas son modalidades diferentes.

Concluyó que en tanto el contrato de la demandante finiquitó a la terminación del periodo académico, no podía hablarse de la existencia de un despido injusto, argumentos de los que concluyó la improcedencia del pago de la indemnización deprecada.

Respecto de las bonificaciones de los años 2012 a 2017 consagradas en la CCT, indicó que tal disposición estableció el reconocimiento de esa prestación sólo hasta el año 2015; y si bien la demandante se encontraba vinculada a la Universidad al momento de la celebración del acuerdo convencional, asistiéndole derecho a la misma, esta acreencia resultó afectada por la prescripción, pues la misma sólo se interrumpió con la presentación de la demanda.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la señora LUDIVIA CONSUELO MEJÍA interpone **recurso de apelación contra el Auto interlocutorio No. 3135 del 6 de octubre de 2020** (12ActaAudiencia), que declaró parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de los derechos laborales causados con antelación al 24 de octubre de 2016; recurso concedido por Auto interlocutorio No. 3136 de la misma calenda.

Como argumentos de su oposición expuso el togado que, el Ministerio de Trabajo con ocasión de la denuncia elevada por el Sindicato de profesores de la Universidad Santiago de Cali, emitió Auto de formulación de cargos del 27 de junio de 2016, por el impago de prestaciones extralegales contenidas en el artículo 5 parágrafo 2 de la CCT, y más adelante por intermedio de las Resoluciones N° 0253 de 2017, N° 1874 del 4 de mayo de 2017 y N° 565 de 2017 que reconfirma la decisión, condenó a la ahora demandada por el incumplimiento en el pago de las bonificaciones extralegales, conminándola a pagar a los docentes afiliados al sindicato SIPRUSACA; sin embargo, expuso que el ente educativo ha dilatado su pago. (Min. 25:25 a 28:54).

Así mismo, en la etapa procesal correspondiente el apoderado de la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** interpuso **recurso de apelación contra la sentencia No. 269 del 6 de octubre de 2020** señalando que, el despacho no tuvo en consideración el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la Universidad, donde se manifestó que el objeto social de la misma persiste y no ha terminado, en consecuencia, frente a los contratos de obra o labor determinada, por su especificidad deben tenerse como de obra, y la accionante firmó 36 contratos. Agregó que tales contratos difieren de los vínculos educativos, y la especificidad para la que se suscribieron subsiste, pues se renovaron y prorrogaron por diecinueve (19) años, cada contrato para el mismo objeto, tal es, docencia, lo que no fue apreciado.

Frente al análisis del artículo 101 CST realizado por el despacho, señaló que existe una convención colectiva de trabajo que blindaba esos contratos y no permitía un despido sin justa causa, resaltando que la demandante laboró por más de diecinueve (19) años, en virtud de 36 contratos por obra o labor determinada, y un contrato de prestación de servicios, cada uno de estos con una cláusula de periodo de prueba, lo que resulta extraño para dicha modalidad contractual, que tampoco eran acordes con la catedra dictada en la Universidad, que era por semestre.

Adujo que si se realiza una evaluación de cada contrato muchos de ellos no llegaban a pasar a los 5 meses o 6 meses, e inclusive hubo contratos de 10 meses, lo que desvirtúa la especificidad propia de los contratos por obra o labor.

Respecto de la prescripción manifestó que *“frente a una justicia rogada la Universidad Santiago de Cali nunca le pagó las bonificaciones y fue sancionado por el Ministerio del Trabajo, claro la universidad ha dilatado para no pagar estas bonificaciones, pero quedó*

acreditado que se suspendió la interrupción de la prescripción frente a la sanción administrativa”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto No. 294 del 28 de mayo de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos los apoderados de la parte DEMANDANTE y DEMANDADA, los que pueden ser consultados en los archivos 07 y 08 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 06 ED Tribunal), fue allegado memorial por parte de la apoderada de la DEMANDADA (Archivos 10 y 12 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 de la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJIA**.

Con ocasión de lo anterior por Auto Interlocutorio No. 096 del 17 de septiembre de 2021 se dispuso por la Magistrada Ponente (Archivo 13 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 exhorto dirigido a la citada asociación a fin de 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 14 Tribunal), periodo dentro del cual el apoderado judicial de la demandante se pronunció, aportando desprendibles de pago del accionante correspondientes a periodos de los años 2010, 2012, 2014, 2015, 2016 y 2017, (f. 17 a 35 Archivo 17 ED Tribunal), documentos relativos a la controversia vigente sobre nulidad de la elección de la Junta Directiva del Sindicato Siprusaca (f. 15 a 16 Archivo 17 ED Tribunal) . Así mismo solicitó, de ser pertinente, a efectos de esclarecer el nuevo hecho, se haga comparecer al señor Ildebrando Arévalo Osorio para que declare al respecto, aunado a oficiar con destino a la Universidad y el sindicato con miras a recaudar otra documental adicional.

En ese sentido, respecto de la petición tendiente a escuchar en segunda instancia al señor Ildebrando Arévalo Osorio y oficiar con destino a las entidades en comento, no se considera necesario dado que con la documental obrante en el plenario es posible constatar la condición de la vinculación de la accionante con la organización sindical, y de paso definir si es beneficiaria o no de la Convención Colectiva vigente al interior de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a establecer, en primer lugar, si la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** es beneficiaria de la CCT suscrita para el año 2010 entre SIPRUSACA y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**. Definido lo anterior, se validará si esta es beneficiaria 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 a la demandante las bonificaciones contenidas en el artículo 5 parágrafo 2 de la CCT, para los periodos de 2012 a 2017, analizando si respecto a esta prestación convencional operó el fenómeno de la prescripción,

o, por el contrario, el mismo fue interrumpido con la denuncia adelantada por el Sindicato de Trabajadores de la USC.

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 (SL1148-2022), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL1015-2022 y SL4665-2021), 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 la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** y la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** se suscribieron los siguientes contratos:

TIPO DE CONTRATO	DESDE	HASTA	PERIODO ACADÉMICO	LABOR	Fl.
obra o labor determinada	1/08/1997	30/12/1997	97B -20 semanas	Profesora enfermería I	11, 12
obra o labor determinada	1/08/1998	19/12/1998	98B-20 semanas	Profesora enfermería I y III	13 y 14
obra o labor determinada	1/02/1999	30/06/1999	99A	profesora enfermería II	15 y 16
obra o labor determinada	21/07/1999	20/11/1999	99B	Profesora facultad enfermería	17 y 18
obra o labor determinada	19/01/2000	30/05/2000	2000A	profesora enfermería II	19 y 20
obra o labor determinada			2000B	profesora enfermería I y III	21 y 22
obra o labor determinada para docentes			2001A	profesora enfermería II	23 y 24
obra o labor determinada para docentes			2001B	profesora enfermería	25 y 26
obra o labor determinada para docentes			2002A	profesora enfermería II y VII	27 y 28
obra o labor determinada para docentes			2002B	profesora enfermería I y VIII	29 y 30
obra o labor determinada para docentes			2003A	profesora enfermería II	31 y 32
obra o labor determinada para docentes			2003B	profesora enfermería I	33 y 34
obra o labor determinada para docentes			2004A	profesora enfermería II	35 y 36
obra o labor determinada para docentes			2004B	profesora enfermería I	37 y 38
obra o labor determinada para docentes			2005A	profesora enfermería II	39 y 40
obra o labor determinada para docentes			2005B	profesora enfermería III	41 y 42
obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	23/01/2006	26/11/2006	44 semanas	dedicación exclusiva en labor docente	43 y 44
obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	22/01/2007	25/11/2007	44 semanas	dedicación exclusiva en labor docente	45 y 46
obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	21/01/2008	23/11/2008	44 semanas	dedicación exclusiva en labor docente	47 y 48
obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	19/01/2009	22/11/2009	44 semanas	dedicación exclusiva en labor docente	49 y 50
obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	18/01/2010	21/11/2010	44 semanas	dedicación exclusiva en labor docente	52

obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	24/01/2011	27/11/2011	44 semanas	dedicación exclusiva en labor docente	53
obra o labor determinada para docentes con prácticas en salud	3/10/2011	27/11/2011	2011B	dedicación exclusiva en labor docente	54
contrato de prestación de servicios docentes	1/07/2011	2/10/2011		docente modulo enfermería II de salud publica	55
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud semestralizada			2012A	dedicación exclusiva en labor docente	56
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud semestralizada			2012B	dedicación exclusiva en labor docente	57
Contrato de trabajo por labor determinada para docentes con medio tiempo prácticas en salud semestralizada			2013A	dedicación exclusiva en labor docente	58
Contrato de trabajo por labor determinada para docentes con medio tiempo prácticas en salud semestralizada			2013B	dedicación exclusiva en labor docente	59
Contrato de trabajo por labor determinada para docentes con medio tiempo prácticas en salud semestralizada			2014A	dedicación exclusiva en labor docente	60
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con tiempo completo prácticas en salud semestralizada			2014B	dedicación exclusiva en labor docente	61
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud semestralizada			2015A	dedicación exclusiva en labor docente	62
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud semestralizada			2015B	dedicación exclusiva en labor docente	63
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud semestralizada			2016A	dedicación exclusiva en labor docente	64
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud semestralizada			2016B	dedicación exclusiva en labor docente	66
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud			2017A	dedicación exclusiva en labor docente	67
contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud			2017B	dedicación exclusiva en labor docente	68

DE LA AFILIACIÓN AL SINDICATO SIPRUSACA

Desde el escrito gestor, la demandante alega que, en calidad de afiliada al sindicato de profesores SIPRUSACA, es beneficiaria 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 que, en principio no fue resistida por la pasiva.

No obstante, en sede de segunda instancia, la entidad ha tratado de reforzar su postura en el plano probatorio, contrariando la condición de afiliada de la actora al sindicato, para lo cual aportó certificación emitida por el propio SIPRUSACA en la que deja sentado que, respecto a la demandante, no se agotaron los parámetros establecidos en el estatuto docente con miras a tenerla como afiliada (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. 87 a 100 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 afiliada de la 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 12 ED Tribunal), 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 efectuada por el (la) señor (a) LUDIVIA CONSUELO MEJÍA (...)**”, 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 12 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 (...)*”.

De otro lado, es dable mencionar que en el expediente tampoco aparece acreditado si el sindicato tuvo la condición de mayoritario en los términos del numeral 2° del artículo 471

CST, esto es, que sus afiliados excedieron la tercera parte del total de trabajadores de la institución *-docentes-*.

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 considerada como afiliada 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 haber probanza acerca del carácter mayoritario de la asociación, 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 la demandante no tenía la calidad de afiliada, no puede perderse de vista la documental de folios 122 a 126 Archivo 01 ED y 17 a 35 Archivo 17 ED Tribunal, que muestran **los descuentos realizados durante varios meses correspondientes a los años 2010, 2012, 2014, 2015 y 2017** a la 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 la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** se benefició de las prerrogativas de la CCT 2010-2012, lo que surge consecuentemente de aparecer como aportante de la respectiva **cuota sindical**, por lo menos durante su paso por la entidad en las **citadas anualidades** en los que se prueba dicho descuento, que se observa, no era esporádico o eventual.

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 de la demandante, más allá de no ser afiliada en términos formales, itera la Sala, ratifica, a la luz del precedente citado, la condición de beneficiaria de la multicitada convención colectiva de trabajo, por lo menos, en el tiempo en el que sufragó la respectiva cuota, esto es, en **2010, 2012, 2014, 2015 y 2017**, zanjando entonces esta disyuntiva en favor de la trabajadora, lo cual permite acceder al estudio de las demás pretensiones de la apelante.

DE LA VINCULACIÓN CONTRACTUAL

Ahora bien, para resolver el primer problema jurídico, se tiene que la demandante en el hecho primero del libelo introductor (f. 2 Archivo 01 ED), manifiesta que su despido fue unilateral por parte del empleador el 4 de diciembre de 2017, quien adujo como justa causa *reformas estructurales institucionales*. Frente a esto, la pasiva sostuvo que la terminación del contrato de trabajo se debió a la expiración del plazo pactado, pues para el año 2017, la demandante fue contratada como docente del periodo académico 2017B que finalizaba el 4 de diciembre de 2017.

También dijo 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. A este respecto adujo la accionada, que la Universidad se acogió a la denominación que otorga para este tipo de contratos el artículo 45 CST.

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 del último contrato que tuvo la actora con la Universidad.

Pues bien, a folio 68 obra *contrato de trabajo por labor determinada para docentes con prácticas en salud* celebrado entre la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJIA** 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 2017B y su duración será por el tiempo comprendido entre las fechas estipuladas para cada curso*”.

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 equivoca, 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 2017B, último para el cual fue contratada la demandante terminó el 4 de diciembre de 2017, en ese momento finiquitó el vínculo con la 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 la demandante para la época de su último contrato de trabajo culminado en diciembre de 2017.

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. 91 Archivo 01 ED).

Al subsumirse el supuesto fáctico contenido en la cláusula convencional a la condición de la actora, se evidencia que, para la fecha de terminación del contrato, esto es, el **4 de diciembre de 2017**, estaba vigente la cláusula convencional contenida en el artículo 11 y, adicionalmente, llevaba la demandante más de siete (7) años de vinculación a la universidad bajo diferentes modalidades contractuales (f. 11 a 86 Archivo 01 ED), pues su primer contrato se celebró con vigencia inicial del 1 de agosto de 1997 (f. 12 a 13 Archivo 01 ED), 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 20 años de relación laboral.

En este orden de ideas, considera la Sala que en el caso de la actora, 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 ibidem, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965.

La consecuencia a la trasgresión de la cláusula convencional en cita no quedó expresamente pactada, ningún precepto del texto convencional establece un efecto; de ahí que se remita la Sala 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 Sustantivo 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. Por consiguiente, la consecuencia de la terminación sin justa causa, de conformidad con el artículo 64 CST, es el pago de una indemnización.

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*”. Así las cosas, en tanto el contrato del calendario 2017B 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 la actora por el periodo académico siguiente; en consecuencia, se procedió a verificar este punto, encontrándose consignado en la página web de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**¹, que mediante Resolución No. CS-011 del 27 de noviembre de 2017 el Consejo Académico expidió el calendario académico para el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 10 de diciembre de 2018 (siguiente a la desvinculación de la actora), en el cual se estipuló que el semestre 2018A iría del 1 de febrero del 2018 al 26 de mayo de la misma anualidad. De ahí que la indemnización por despido injusto de la accionante corresponda al equivalente a **116 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 5 de octubre de 2017, en el que pone de presente que la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJIA**, para el semestre 2017B, percibía mensualmente la suma de \$1.327.543 (f. 128 Archivo 01 ED). Por consiguiente, efectuados los cálculos de rigor, se encuentra que a la demandante le corresponde por indemnización por despido la suma de **\$5.133.166**, valor al que ascienden los días faltantes para culminar el contrato entre febrero y mayo de 2018, 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 2017 (f. 190 Archivo 01 ED), mientras que la demanda originaria del presente proceso fue interpuesta el 24 de octubre de 2019 (f. 7 Archivo 01 ED), claramente se observa que no transcurrió el plazo trienal requerido para la configuración de la figura extintiva.

DE LAS BONIFICACIONES CONVENCIONALES

En lo que respecta a las bonificaciones convencionales que se reclaman para los años 2012 a 2017, 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 (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 <https://usc.edu.co/index.php/academico/calendario-academico>

² **SIPRUSACA CCT 2010. 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.

\$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 se llega a la inteligencia que el convenio entre las partes no comprendió el reconocimiento de la bonificación para los años 2015 a 2017, pues esta sólo se hizo extensiva hasta el año 2014, es decir, dos años después del vencimiento de la vigencia inicial que se erigió en el artículo 2 de la convención colectiva.

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 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 No. 253 del 31 de enero de 2017 (f. 101 a 100 Archivo 01 ED) y No. 1674 del 4 de mayo de 2017 (f. 107 a 112 Archivo 01 ED), 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 de la 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, y lo hizo en representación de quienes se beneficiaban de lo acordado en el texto convencional, grupo del que hacía parte la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJIA**. De igual forma, 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, contrario a lo definido por la Juez de primera instancia, considera la Sala que efectivamente la querrela laboral presentada ante el Ministerio del Trabajo 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, se accederá al pago de la bonificación del parágrafo 2 del artículo 5 de la convención sólo respecto de los años 2012 y 2014, años en los que se observa el pago de la respectiva cuota sindical por cuenta de la trabajadora, beneficiándose así del clausulado convencional. Para su cálculo debe tenerse en cuenta los siguientes presupuestos:

- El salario para el año 2012 se extrae de los contratos de trabajo a folios 63 a 64, los cuales fijan para el segundo semestre una carga horaria de 13 horas semanales, con valor de hora catedra de \$23.839, lo que supone un salario mensual de \$1.341.897. Este valor se extrae de multiplicar las 13 horas semanales por el valor unitario de la hora ($\$23.839 * 13 = 309.907$), de lo que se obtiene el salario de una semana y luego, multiplicar este resulta por el factor 4,33 que corresponde a las semanas de un mes de trabajo ($\$309.907 * 4.33 = 1.341.897,00$).
- El salario del año 2014 se extrae de los contratos de trabajo a folios 69 a 70 Archivo 01 ED, los cuales fijan para el segundo semestre una carga horaria de 21 horas semanales, con valor de hora catedra de \$24.411, lo que supone un salario mensual de \$2.219.692. Este valor se extrae de multiplicar las 21 horas semanales por el valor unitario de la hora ($\$24.411 * 21 = 512.631$), de lo que se obtiene el salario de una semana y luego, multiplicar este resulta por el factor 4,33³ que corresponde a las semanas de un mes de trabajo ($\$512.631 * 4.33 = 2.219.692$).

Dilucidado lo anterior, se procedió a efectuar las operaciones aritméticas con el fin de obtener el valor de las bonificaciones para los años 2012 a 2014, las cuales corresponden a 20 días de salario, resultando en la suma de \$894.598,00 para los dos primeros años y de \$1.479.794,00 para el año 2014.

AÑO	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	VALOR DE LA BONIFICACIÓN
2012	\$ 1.341.897,00	\$ 44.729,00	\$894.598,00
2014	\$ 2.219.692,00	\$ 73.989,00	\$1.479.794,00
TOTAL BONIFICACIÓN ADEUDADA			\$2.374.392

Corolario de lo expuesto, se revocará la sentencia de primera instancia en el sentido de DECLARAR no probada la excepción previa y las de fondo propuestas por la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, para en su lugar, **CONDENAR** a la misma a

³ 52 semanas que se registran en un año dividido 12 meses: $52/12=4,33$

reconocer y pagar a la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** la suma de **\$5.133.166** por concepto de indemnización por despido injusto y la suma de **\$2.374.392** por concepto de bonificación del parágrafo 2 del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo para los años 2012 y 2014.

Costas en ambas instancias a cargo de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, las cuales se liquidarán por el juez de conocimiento, se incluye como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a UN (1) 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,

R E S U E L V E

REVOCAR el Auto interlocutorio No. 3135 del 6 de octubre de 2020 y la Sentencia No. 269 del 6 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de:

PRIMERO: DECLARAR no probadas tanto la excepción previa como las de fondo propuestas por la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**.

SEGUNDO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** a reconocer y pagar a la señora **LUDIVIA CONSUELO MEJÍA** las siguientes sumas:

- **\$5.133.166** por concepto de indemnización por despido injusto.
- **\$2.374.392** por concepto de bonificación del parágrafo 2 del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo para los años 2012 y 2014.

TERCERO: Las **COSTAS** en ambas instancias a cargo de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, incluyendo como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a UN (1) SMLMV.

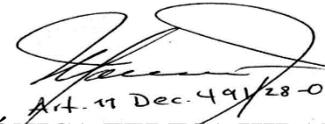
Los Magistrados,

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

Firma digitalizada para
los judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


Art. 11 Dec. 491/28-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada

*Se suscribe con firma escaneada,
por salubridad pública
(Art. 11 D. 491 del 28-03-2020 y Art. 22,28 Ac. PCSJA20-11567 DEL 5-06-2020)*

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: **2a10e7edd6f5d10e8ce58ff5a92c2faa845b86fb0f1357db9cdc14f9edcb4d74**

Documento generado en 05/08/2022 03:46:30 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>