

**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**  
**Abogada Universidad Libre**  
**Máster en Derecho Colectivo**  
**Universidad Castilla de La Mancha**

Santiago de Cali 10 de septiembre de 2020.

Señores Magistrados  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**  
**SALA LABORAL.**  
Magistrada Ponente.  
**Dra. MARIA NANCY GARCIA.**  
E. S. D.

**Ref.:** Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia.  
**DEMANDANTE: MILLERLANDY BAUTISTA RESTREPO**  
**DEMANDADO: UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**

**Radicado:** 2013-00862

**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**, identificada con la Cedula No. 26.959.642 de Riohacha (G), abogada en ejercicio, portadora de la T.P. No. 161.758 del C.S. de la J. obrando como apoderada judicial de la demandante en el Proceso de la referencia, comparezco ante ustedes y respetuosamente presento los alegatos de segunda instancia así:

**ALEGATOS**

La sentencia de primera instancia debe ser modificada por lo siguiente:

1. El Juez de primera instancia al momento de decidir sobre las pretensiones de la demanda en relación con la terminación del contrato de trabajo y sobre el pago de la indemnización por el despido sin justa causa, NO tuvo en cuenta lo establecido en la convención colectiva de trabajo firmada entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y el SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, de la cual era afiliada la actora, debido a que cumplía con los requisitos establecidos en la Convención colectiva de trabajo como era, el de tener siete 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, lo cual no se tuvo en cuenta por parte del a-quo.
2. El operador judicial de primera instancia condeno a la Universidad Santiago de Cali, a pagar a la actora la bonificación establecida en la convención colectiva de trabajo, PERO ERRO AL NO CONDENARLA AL PAGO DE LOS INTERESES MORATORIOS, de acuerdo con el artículo 65 del C.S.T., por lo que estoy pidiendo al tribunal que corrija la mencionada falencia, toda vez que se reconoció a la actora, un derecho- de manera recortada.

**FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO**

Son fundamentos de hecho y de derecho los siguientes:

**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**  
**Abogada Universidad Libre**  
**Máster en Derecho Colectivo**  
**Universidad Castilla de La Mancha**

A) La convención colectiva de trabajo vigente en la Universidad Santiago de Cali, la cual fue arrimada al plenario, que dice lo siguiente:

*“ARTICULO 10. Terminación de Contrato sin justa causa. La Universidad sólo podrá dar por terminado los contratos de su personal docente por alguno de los modos de terminación establecidos por la ley o por alguna causa justa previamente comprobada.*

*ARTICULO 11. Estabilidad Laboral. En cumplimiento del decreto 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 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965.*

*ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. 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. 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.*

*ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. “*

B) A **nivel jurisprudencial**: Para sustentar mi alegato me apoyo en lo dicho por ese tribunal en el caso de LUCY MAR BOLAÑOS MUÑOZ, docente de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, quien también fue despedida en la misma forma y para la misma fecha, caso en el cual el Tribunal Superior de Cali-Sala Laboral, en la Sentencia No. 090 del 3 de septiembre de 2020, Magistrado Ponente. Dr. JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, al decidir sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte la demandada, contra la sentencia de primera instancia que le concedió los derechos a la demandante de acuerdo con las pretensiones de la demanda, manifestó:

*“...En complemento de lo anterior, se debe traer a colación lo señalado en los artículos 46 y 64 del CST, que hacen referencia a la formalidad de los contratos de trabajo a término fijo, su manera de prorrogarse o darse por terminados por alguna de las partes y, de la indemnización en caso de finalizar el vínculo laboral sin justa causa comprobado.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los*

**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**  
**Abogada Universidad Libre**  
**Máster en Derecho Colectivo**  
**Universidad Castilla de La Mancha**

*contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días...”*

*De igual forma, corresponde citar lo reglado en el Artículo 101 del CST, que hace mención sobre la duración de los contratos de trabajo de los Radicado 760013105001201300959 01 8 docentes”*

*“ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.”. Sin embargo, para esta Sala, la exégesis de su aplicación no puede estar condicionada solo a la vigencia del año lectivo, pues si las partes conciertan un tiempo superior, en nada se opone a la legalidad del contrato, toda vez que, caso contrario, lo que asegura es la estabilidad del empleo del trabajador, como así fue considerado por la Corte Constitucional en sentencia C-483 de 1995: “...En efecto, el artículo 53 de la Constitución, al disponer que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, ordena que la ley tenga en cuenta los principios mínimos fundamentales que la misma norma enuncia, uno de los cuales es el de la estabilidad en el empleo. La limitante establecida por la norma acusada, según el análisis que precede, transgrede el principio en mención, al impedir a los profesores de establecimientos particulares de enseñanza la celebración de contratos de trabajo por un tiempo mayor al del año escolar, pues, dado que a la luz de la norma el máximo período de contratación es de un año, ocurre que no obstante haberse desempeñado de acuerdo con las condiciones fijadas por la ley y por el contrato mismo, de antemano se sabe que su vinculación laboral se verá interrumpida, con notorio sacrificio de su estabilidad en el empleo, pues nada les garantiza que seguirán trabajando durante el siguiente año lectivo, y con la necesaria pérdida de la continuidad indispensable para el cómputo y pago de sus prestaciones sociales. No significa lo anterior que los denominados contratos a término fijo sean per se inconstitucionales; ellos son permitidos siempre que provengan del acuerdo entre las partes, es decir que haya consenso entre el empleador y el trabajador sobre la duración de la relación laboral, y no de la imposición del legislador, pues ésta se opone a la Carta en cuanto condena por vía general a una determinada clase de trabajadores a la inestabilidad en el empleo...”. (subrayado y resaltado por la Sala) Así, si la voluntad de las partes, con la suscripción de un contrato a término fijo, supera la duración o término del año, curso o semestre lectivo, ya no es predicable el antecedente jurisprudencial, frente al Art. 101 del CSJ, en cuanto a que para la finalización de esta clase contratación para la Radicado 760013105001201300959 01 9 docencia “no es exigible el preaviso con antelación de 30 días”, toda vez que el acuerdo entre el empleador y el trabajador, desborda la limitación que por su naturaleza se impone en la norma en cita, y por lo tanto, las partes se obligan a informar de forma oportuna sobre su terminación, sin importar la duración, a la luz del mencionado artículo 46 ibídem, pues no existe otro proceder legal para tal fin. De las pruebas arrimadas al plenario, se observa certificación laboral expedida por la Universidad Santiago de Cali (fls. 121 a 124), en la que se indica la vinculación laboral de la demandante Lucy Mar Bolaños Muñoz, entre los años 1994 a 2011, desempeñando por más de diez (10) años, de forma ininterrumpida, el cargo o labor de docente, entre ellos, un poco menos de tres (3) años el cargo de decana de la Facultad de Educación. Por tanto, es claro que la actora se encontraba inmersa dentro*

**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**  
**Abogada Universidad Libre**  
**Máster en Derecho Colectivo**  
**Universidad Castilla de La Mancha**

del personal docente de la USC que podía ser beneficiaria de la estabilidad laboral señalada en el Art. 11 de la convención colectiva de trabajo, al contar con "...siete (7) años o más, de estar vinculado a la Universidad, cualquiera que sea la modalidad del contrato laboral...", toda vez que tal disposición no condiciona ni que la acumulación deba ser realizada de forma continua, ni que sea exclusivamente en el cargo de docente, pues el mismo texto permite inferir sin mayor dificultad, e incluso interpretar por favorabilidad, que es dable acumular cualquier periodo de tiempo laborado sin importar la modalidad de contratación. Retomando nuevamente la documental antes señalada, se extrae que la última vinculación laboral de la actora con la universidad demandada fue desarrollada entre el 24 de enero de 2011 y el 11 de diciembre del mismo año y se enmarcó bajo la apariencia de un contrato denominado POR LABOR DETERMINADA PARA DOCENTES TIEMPO COMPLETO ESPECIAL, cuando evidentemente se trataba del desempeño de labor docente. En ese contexto, para ésta Sala esa última contratación, objeto de debate, Radicado 760013105001201300959 01 10 desborda el contenido del Art. 101 del CST, esto es, que no es dable entender que su duración haya sido "...celebrada por el año escolar..." correspondiente a la anualidad 2011, toda vez que, por un lado no se encuentra demostrado que los programas de pregrado o posgrado, entre otros ofrecidos por la USC, sean de modalidad anualizada o semestralizada, y por otro, la norma legal citada lo prohíbe, pues caso contrario, lo que se evidencia, según las contrataciones previas de la actora, aun cuando la modalidad en esos asuntos es de forma semestralizada, también quedó demostrado que ellos lo fueron ininterrumpido en el tiempo, siendo variable solo su forma de contratación. De esta forma, al empleador USC le correspondía avisar por escrito a la actora su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días. A folio 119, reposa comunicación fechada el 4 de noviembre de 2011, a través de la cual la USC supuestamente informó a la demandante Lucy Mar Bolaños Muñoz sobre la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por expiración del plazo pactado el día 11 de diciembre de 2011 y, que el mismo no sería prorrogado. A folio siguiente 120, obra copia de la guía de envío de la mencionada comunicación, con fecha 9 de noviembre de 2011, de la que se alcanza a distinguir la dirección de la actora CALLE 62 B No. 2 E 1 - 57 PORTALES DE COMFANDI, la cual efectivamente corresponde a la indicada en su escrito de demanda por la actora. No obstante, llama enormemente la atención que, en la casilla de recibido de esa misma guía, fue plasmado sello con el logotipo USC y al lado la lectura UNIDAD DE CORRESPONDENCIA firmado por "Jorge Niño" en fecha 15 de noviembre de 2011. Para ésta Sala, la anterior documental demuestra que a la demandante no le fue entregado, ni personalmente, ni en su lugar de residencia, el mencionado preaviso de terminación de contrato de trabajo, lo cual Radicado 760013105001201300959 01 11 desvirtúa lo afirmado con vehemencia en tal sentido, por la Universidad demandada; aunado a que, si en gracia de discusión se entendiera como radicada tal notificación en su lugar de trabajo, la misma no fue puesta en conocimiento de la trabajadora dentro del término de ley, esto es, con antelación no inferior a 30 días, pues siendo la fecha de finalización de tal contratación el 11 de diciembre de 2011, es claro que el sello de recibido data del 15 de noviembre del mismo año. En conclusión, sin ser necesarios más razonamientos, y no estando demostrado el cumplimiento del requisito legal para la finalización del vínculo laboral sostenido entre las partes, habrá de confirmarse la decisión de primera instancia, en cuanto al reconocimiento de la indemnización por despido a favor de la actora, por las razones aquí expuestas."

**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**  
**Abogada Universidad Libre**  
**Máster en Derecho Colectivo**  
**Universidad Castilla de La Mancha**

Por las anteriores razones y por haber sido demostrado lo anunciado anteriormente, solicitamos a esta superioridad MODIFIQUE la sentencia de primera instancia, en la parte que me fue desfavorable al actor y se concedan las pretensiones de la demanda que no me fueron concedidas en la primera instancia, porque tienen las condiciones tanto fácticas como jurídicas para prosperar.

Hasta aquí nuestros alegatos. Gracias.

  
**IRMA BEATRIZ LOPEZ SUAREZ**  
C.C. No 26.9596.42 de Riohacha (G)  
T.P. N° 161.758 del C. S. de la J.  

---

**irblopez@gmail.com**  
cel.3117486601