

Santiago de Cali, 9 de junio de 2021.

Estimada Magistrada
MARIA NANCY GARCIA GARCIA
Sala Laboral
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali

DEMANDANTE	Ludivia Consuelo Mejía
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
RADICACIÓN	76001-31-05-009-2019-00705-01
ASUNTO	Alegatos de conclusión

Linda Johanna Silva Canizales, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando como apoderada de la parte demandada, solicito al Honorable Tribunal **CONFIRME** la sentencia de primera instancia, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones y pronunciamiento sobre las pruebas aportadas en segunda instancia:

1. La indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, supone el finiquito de la relación laboral sin ajustarse a las causas imputables al empleado de que trata el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, empero también a la ausencia de causales legales como haberse arribado a la fecha pactada para la terminación del contrato laboral o haberse terminado la obra para la cual se contrató.

En el caso de autos, este supuesto fáctico no tiene lugar, habida cuenta que como advierte la cláusula 2ª del último contrato de labor firmado por la trabajadora, adjuntado con las pruebas de la demanda, la labor se iniciaba el 01/08/2017 y terminaba el 04/12/2017, siendo este efectivamente el periodo en que la demandante prestó sus servicios docentes a la Universidad, como ella misma lo acepta en los hechos de la demanda y se constata con la historia laboral que se adjunta a esta contestación.

De manera que, su contrato no fue terminado sin justa causa, sino por expiración del plazo pactado para la realización de la obra encomendada, que era el prestar el servicio docente durante el periodo académico 2017B. Lo anterior, en el marco de la cláusula 2ª del contrato mencionado y de los siguientes fundamentos normativos y jurisprudenciales que respaldan la contratación docente por periodos académicos:

- En sentencia C-483/95 la Corte Constitucional regló que el artículo 101 que establece como término de duración el año escolar (para las universidades sería el semestre) aplica como norma supletiva, es decir, en caso de que las partes hubieran guardado silencio sobre esto. No sucede así en el caso concreto.
- La SCL-CSJ Sentencia 15623 de abril 23 de 2001, el artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo contempla una duración contractual presunta, pero no forzosa o excluyente, es supletiva si no hay una expresión válida diferente de los contratantes.
- La SCL-CSJ Así lo reiteró la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 43764 del 24 de agosto de 2016 con ponencia del magistrado Jorge Luis Quiroz:

«Además, esta Corporación en sentencia CSJ SL, 17 mayo 2011, rad. 38182, que reiteró la identificada con el radicado No. 15623, indicó, que por año escolar debía también comprender el semestre universitario. Así se dijo:

Según el precitado artículo 101, la regla es la de que tales contratos se entienden celebrados por el año escolar ante el silencio de las partes contratantes sobre el término de duración de la relación.

Ahora bien, por año escolar esta Sala, de antaño, ha entendido el “equivalente al periodo académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año sino que puede comprender por ejemplo el semestre universitario”. (Rad. 15623 de 2001)»

- Sentencia CSJ SL593-2013, explica que los contratos de trabajo con los profesores, según lo dispuesto en el artículo 101 del CST, deben entenderse celebrados por los periodos académicos correspondientes, al menos que las partes acuerden que se celebran por periodos mayores o a término indefinido, que no es el caso. Iterado en sentencia SL1326-2019, Radicación N.º 61287.
- Con anterioridad se habían suscrito otros contratos de obra o labor determinada, todos estos atendiendo a la actividad académica de la Universidad y a la facultad que de contratar por estos periodos conceden el artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo y las sentencias C-483/95, SCL-CSJ Rad. 15623 de abril 23 de 2001, Rad. 43764 del 24 de agosto de 2016, CSJ SL 17 mayo 2011, rad. 38182 y CSJ SL593-2013; excepto que las partes hubieran acordado algo distinto.

Con relación a la indemnización convencional pretendida, el artículo 11 de la Convención Colectiva del 1 de julio de 2010, establece una protección para los docentes que se encuentran vinculados por contrato superior a 3 años, en la modalidad de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva -aquello se entiende de la interpretación sistemática del mismo artículo- en tanto que seguido al mentado beneficio de estabilidad laboral, en el inciso 2 y sus literales, se explica que la contratación siguiente se extenderá de 3 años en un primer contrato a 5 años, mediando participación en concurso por convocatoria, sin que fuera el caso de la demandante pues era una docente hora cátedra, y no participó ni ganó en ese marco una convocatoria hecha por la Universidad.

Adicionalmente, en el **artículo 10** de la Convención SIPRUSACA 2010, explica que los contratos con los docentes pueden darse por terminado sin justa causa, o por cualquier razón establecida en la ley, lo que de suyo faculta a la Universidad para terminar un contrato laboral por expiración del plazo pactado o de la obra o labor encomendada, como sucedió en el caso de autos.

En el **inciso 3º** del mismo se plantea que en el caso de los contratos a término fijo; como también podría considerarse el de la demandante, pues la labor de docencia encomendada tenía una duración limitada correspondiente al periodo académico; el finiquito del mismo dará lugar al pago de los salarios correspondientes **al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado** y en el caso de la demandante no hubo lugar a este rubro porque la actora trabajó al servicio de la Universidad hasta la expiración del plazo inicialmente pactado. Razones suficientes para considerar que en el caso de autos se obró conforme a la ley, y aún a la Convención.

Finalmente se itera que no es cierto como manifiesta la actora que no se le hubiera renovado el contrato de trabajo, simplemente terminó por expiración del plazo pactado, o atendiendo al título del contrato, por haberse terminado la labor encomendada, que sería la prestación de sus servicios como docente por el periodo académico 2017B.

2.- En el marco de la contratación laboral reseñada en el apartado anterior, es claro que a la actora le asisten derechos laborales causados por la ejecución del contrato de trabajo a término fijo celebrado con la Universidad para el periodo 2017B, así como los anteriores; habiéndole sido reconocidos y pagados los salarios

y prestaciones sociales como se muestra en las liquidaciones de los contratos correspondientes a los periodos 2016A, 2016B, 2017A y 2017B que se adjunta a la contestación de la demanda.

El último contrato **de obra o labor determinada** firmado entre las partes dispuso que la labor de la demandante sería la de profesora hora cátedra, pactándose una asignación salarial \$27.192 por cada crédito en programas de la facultad de salud y \$35.660 como remuneración hora cátedra de prácticas en medicina, y \$27.192 como valor hora cátedra en programas técnicos y tecnológicos; pagaderos mensualmente en una cuenta de ahorros del Banco AV Villas (cláusula 3ª). **En ninguna de las cláusulas del contrato reseñado se incluyó rubro alguno por concepto de la bonificación por \$1.000.000 mensuales** que se reclama. Tampoco se pactó en los contratos anteriores.

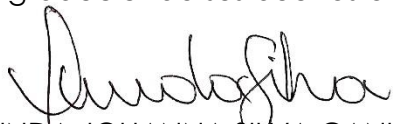
Asimismo, debe tenerse en cuenta que la actora reclama bonificaciones por los años 2010 a 2014, cuando las prestaciones que hubieran podido causarse en esos periodos se encuentran **PRESCRITAS** si en cuenta se tiene que su contrato terminó en diciembre de 2017, es decir, ya había transcurrido el trienio de que tratan los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y 488 del Código Sustantivo de Trabajo.

Igualmente, ausente resulta el derecho reclamado por los años 2015 a 2017, pues el artículo 5º parágrafo 2 de la Convención Colectiva reza que esta prestación deberá reconocerse el 31 de diciembre de cada año, imponiéndose de esta manera como requisito que el empleado se encuentre vinculado a la Universidad a esa fecha como sucede con el personal administrativo y los docentes contratados de tiempo completo.

Sin embargo, la actora fue vinculada por contratos de obra o labor hora cátedra (11 horas semanales), por la estricta duración de cada periodo académico, como se observa en la historia laboral que se adjunta con la contestación a la demanda. No corresponde a la Universidad hacer pagos por bonificaciones a docentes mientras estos se encuentran sin vínculo laboral, sin prestar ningún servicio y fuera de nómina.

Corolario lo anterior, respetuosamente itero a la H. Corporación la solicitud de que sea absuelta mi representada respecto de todas las pretensiones de la demanda.

Agradeciendo sus buenos oficios,



LINDA JOHANNA SILVA CANIZALES

C.C. 31.571.130

T.P. No. 194.392 del C.S. de la J.

Cel. 3188676894

gerencia@wfabogados.com