

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL -
CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	HAROLD ESCOBAR RODRÍGUEZ
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
RADICACIÓN	76001310500920180056301
TEMA	INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 204

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** (con salvamento de voto parcial), se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra la sentencia absolutoria No. 530 del 3 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

RECONOCER personería jurídica a Luz Elena Vargas Viedman, como apoderada judicial sustituta del demandante. Igualmente se reconoce

personería a Linda Johanna Silva Canizales como apoderada judicial de la Universidad Santiago de Cali, de conformidad a los memoriales allegados al expediente.

SENTENCIA No. 149

I. ANTECEDENTES

HAROLD ESCOBAR RODRÍGUEZ demanda a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** con el fin de que se declare que *“existía un contrato fijo de carácter laboral que no podía ser inferior a uno (1) o a cinco (5) años de conformidad con lo establecido en el Art 11 de convención colectiva de trabajo vigente entre la Universidad Santiago de Cali y “SIPRUSACA”* y que fue despedido sin justa causa. Pide que se condene al pago de la indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del C.S.T. literal A numeral 2 y los cinco (5) adicionales de salario del artículo 10 de la convención colectiva de trabajo; las bonificaciones de los años 2010 a 2014 del artículo 5 de la convención y la indexación. En subsidio solicita la indemnización establecida para los contratos a término fijo en concordancia con el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo porque su último contrato se debió firmar a uno (1) o cinco (5) años.

El demandante manifiesta que laboró para la demandada, como docente con contratos mal denominados por obra o labor determinada inferiores a un (1) año, desde el 1° de febrero de 1997 hasta el 4 de diciembre de 2016; que su último salario fue la suma de \$2.847.845; que la modalidad contractual utilizada por la demandada no es permitida por la ley para docentes, además tenía más de 19 años como docente y firmó 37 contratos consecutivos inferiores a un año; que se encontraba afiliado al sindicato SIPRUSACA y gozaba de los beneficios establecidos en la convención colectiva de trabajo vigente al momento de su despido, la que

en el artículo 11 establece la estabilidad laboral para los docentes que tengan 7 años o más de vinculación con la universidad; que también era beneficiario de las bonificaciones indicadas en el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo y no le fueron pagadas las de los años 2010 a 2014.

La **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** dice que el demandante trabajó para ella como docente mediante contratos por obra o labor determinada, su primer contrato fue el 1° de febrero de 1997 y su último se realizó entre agosto a diciembre de 2016, contratos que se dieron por el periodo académico, en este caso por cada semestre conforme al artículo 101 del C.S.T., y al finalizar cada periodo fueron liquidados; que es cierto el último salario devengado; aclara que el demandante no fue despedido, pues su contrato terminó por causa legal en virtud al artículo 61 del C.S.T. por cuanto los contratos no fueron firmados de manera consecutiva sino por periodos académicos entre enero a junio y agosto a diciembre de cada año; que es cierto que el actor tiene derecho a las bonificaciones, pero las de los años 2010 y 2011 fueron pagadas y las de los años siguientes se encuentran prescritas. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso la excepción de prescripción, entre otras.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juzgadora de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda al considerar que los contratos de trabajo firmados por el actor se dieron conforme lo establece el artículo 101 del C.S.T. para docentes. Declaró que las bonificaciones a que tiene derecho el actor, prescribieron.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del demandante interpuso el recurso de apelación y señala que el demandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo vigente y se debe dar aplicación al artículo 11 de la misma, teniendo en cuenta los contratos mal denominados de obra o labor contratada y que prestó sus servicios por 19 años continuos, entonces tenía derecho a que el contrato fuera a 5 años por cuanto el mencionado artículo se aplica a cualquier modalidad de contrato y establece claramente que el docente solo puede ser desvinculado por una justa causa y en el presente caso no existió una justa causa. Afirma que en el caso de docentes no puede hablarse de contratos por obra o labor contratada por cuanto no pueden ser suscritos por las universidades oficiales porque esos contratos son para labores extrañas al quehacer educativo.

Que no hay prescripción porque si el último contrato terminó el 4 de diciembre de 2016, quiere decir que cuando se instauró la demanda en el año 2018 no habían transcurrido los tres años de prescripción.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

La apoderada del demandante señaló que en los mal denominados contratos por obra o labor contratada, su objeto no determina que las actividades tengan como referente alguna obra en concreto que permita medir la duración del contrato, modalidad ajena a la misión de los docentes, por lo tanto, considera que en realidad existió un contrato a término fijo que se renovó automáticamente, tal y como lo indicó el Tribunal Superior de Cali en sentencia No. 183 del 29 de agosto de 2017 con

ponencia del Magistrado Ariel Mora Ortiz. Que lo expuesto se debe aplicar en concordancia con el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo.

ALEGATOS DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

La apoderada judicial manifiesta que el actor suscribió contratos de trabajo por obra o labor determinada tal como quedó demostrado dentro del plenario, por el periodo en que se desarrollaron las actividades académicas, es decir, de manera semestral, de conformidad al artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo, contratos permitidos y analizados por la jurisprudencia. Reiteró que las bonificaciones solicitadas se encuentran prescritas.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Entonces, la Sala debe resolver i) qué clase de contrato rigió la relación laboral entre el demandante y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI; ii) si el demandante tiene derecho al pago de la indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo o si por el contrario se terminó conforme a derecho y; iii) si las bonificaciones reclamadas en virtud del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo, se encuentran prescritas como lo concluyó la juez.

A folios 8 a 50 obran los diferentes contratos de trabajo por obra o labor determinada para docentes suscritos entre la demandada y el actor desde el 1° de febrero de 1997 hasta el 4 de diciembre de 2016, los que fueron suscritos por cada periodo académico A y B, lo cual se corrobora con las certificaciones laborales expedidas por la Universidad Santiago de Cali visibles a folios 51 a 90 del expediente. En el último contrato suscrito para la duración del periodo 2016B el 1° de agosto de 2016 y que finalizó el 4 de diciembre del mismo año, se estableció como objeto que

“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 establecidas por el respectivo programa y en el lugar (es) que la entidad contratante lo requiera. Tales asignaturas o cursos son (...)”

El recurrente alega que la demandada no podía contratar al demandante como docente mediante contratos de trabajo por obra o labor determinada por tratarse de actividades propias de la institución, como lo es la enseñanza.

Al respecto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL2345-2018 del 20 de junio de 2018, al señalar que

“(...) En cuanto a esta clase de contratos de trabajo celebrados con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, regulados por el artículo 101 del CST, esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse. Así, en la sentencia CSJ SL, 23 abr. 2001, rad. 15623, indicó:

l) Conforme al artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, concepto que se ha entendido equivalente al del periodo académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año sino que puede comprender por ejemplo el semestre universitario.

Sin duda éste precepto desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, distinta de las que menciona el artículo 45 del mismo estatuto laboral, y junto a otras disposiciones legales conforma un régimen especial para estos servidores, algunas de cuyas particularidades son las siguientes:

El régimen está destinado a quienes cumplan labores en condición exclusiva de profesores de colegios, universidades u otros establecimientos particulares dedicados a la enseñanza y se explica porque los servicios de éstos trabajadores normalmente no son requeridos durante todo el año calendario ya que las vacaciones estudiantiles suelen prolongarse por varios meses durante dicho año.

Conforme quedó definido, contempla una duración contractual presunta de ahí que no requiera la forma escrita, aunque no hay impedimento para que las partes se acojan explícitamente a ella por un acuerdo verbal o documental que

desde luego contenga la voluntad de vincularse por el período académico. Pero la modalidad no es forzosa o excluyente para los profesores sino sucedánea o supletiva frente a la ausencia de una expresión válida diferente de los contratantes, o sea que en principio estos tienen la posibilidad de convenir cualquiera de las duraciones permitidas, como a término fijo, indefinido o por la duración de determinada labor, caso en el cual se aplica a la relación laboral el régimen común establecido en la legislación para la respectiva modalidad.

No prevé el preaviso o desahucio, de manera que basta la culminación del respectivo período académico para que finalice el contrato por su propia virtud y, por consiguiente, no opera la llamada tácita reconducción, esto es, la prórroga automática del nexo si las partes no expresan oportunamente su ánimo de terminarlo.

Establecido así la existencia de sendos contratos de trabajo por semestres o períodos académicos, que se inician cuando comienza la actividad escolar o universitaria y finalizan concluido el respectivo semestre o año, los cuales generan individualmente el pago de derechos laborales (...)” (Subraya la Sala).

En la sentencia SL1326-2019 del 10 de abril de 2019 indicó la alta corporación que

“(...) la Sala precisa que de conformidad con el precedente, por ejemplo, la sentencia CSJ SL593-2013, 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.

En otros términos, los contratos que se celebren con los docentes no son obligatoriamente continuos, sino que, bajo la óptica del artículo 101 ibídem, es una modalidad amparada por el ordenamiento jurídico, de la que no se evidencia en el caso de marras un uso inapropiado. (...)”

Las anteriores posiciones fueron reiteradas en la sentencia SL1229-2021 del 17 de marzo de 2021, entre otras.

Al aplicar lo expuesto al presente caso, la Sala considera que no le asiste razón al recurrente en su apelación, por cuanto los contratos por obra o labor contratada suscritos por las partes por cada periodo o semestre académico se encuentran ajustados a derecho y conforme a lo establecido en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo y lo ha avalado la Corte Suprema de Justicia, de allí que, no puede señalarse o cambiarse su naturaleza a contrato de trabajo a término fijo como lo pretende la parte

actora, porque los contratos firmados sí permiten medir la duración que lo fue por cada periodo académico y al terminarse cada uno fueron liquidados, tal y como lo aceptó el demandante en el interrogatorio de parte al señalar que sí desarrolló los contratos por obra o labor que eran por hora catedra, que eran firmados por periodo académico o semestre, que le liquidaron cada contrato y las prestaciones sociales hasta el último contrato.

Ahora, la parte actora pretende que su contrato no podía ser inferior a cinco (5) años de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de convención colectiva de trabajo obrante a folios 148 a 155 con la respectiva nota de depósito ante el Ministerio del Trabajo, de la cual es beneficiario el actor según la certificación expedida por el sindicato SIPRUSACA vista a folio 156 y lo ha reconocido la demandada. El referido artículo es del siguiente tenor,

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

*En cuanto a los **contratos de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Dedicación exclusiva**, una vez finalizado se observará lo siguiente:*

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

Al recurrente no le asiste razón por cuanto la elaboración o prorroga de los contratos a cinco (5) años es para aquellos docentes de la Universidad Santiago de Cali, de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva, modalidad contractual que no fue la del demandante, pues en el proceso no se demostró que hubiese sido docente en las citadas modalidades. Todo lo contrario, su vinculación fue como docente por hora catedra, tal y como se desprende de los contratos de trabajo por obra o

labor determinada visibles a folios 8 a 50 en los que se señalaban las horas a enseñar y, de las certificaciones laborales a folios 51 a 90 del expediente; y lo admite el demandante en el interrogatorio de parte al indicar que sus contratos eran por hora catedra; modalidades distintas a la citadas en el artículo convencional.

El apoderado judicial del demandante en los alegatos manifiesta que el Tribunal Superior de Cali en sentencia No. 183 del 29 de agosto de 2017 con ponencia del Magistrado Ariel Mora Ortiz en un caso similar consideró que existió un contrato a término fijo que se renovó automáticamente, sentencia que fue aportada con el escrito de alegatos.

Al respecto, la Sala aclara y precisa que se trata de un caso diferente al que nos ocupa, por cuanto allí se trató de un proceso especial de fuero sindical de José Omar Salazar Ortiz contra la Universidad Santiago de Cali y en el cual el contrato por obra o labor determinada que se suscribió fue prorrogado por siete ocasiones según lo expuesto en la parte considerativa de esa providencia, situación que no ocurre en el presente caso por cuanto el aquí demandante suscribió diversos contratos independientes por cada periodo o semestre académico, los cuales a su terminación se liquidaron.

Tampoco este proceso tiene las mismas características del proceso de Jaime José Acuña Polanco contra la Universidad Santiago de Cali con radicación 76001310500620160054301, en el cual el suscrito ponente presentó un proyecto de sentencia que fue derrotado, en el que se concluyó que se desfiguró la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a término fijo del demandante y, por lo tanto, el contrato de trabajo que en realidad existió entre las partes fue a término indefinido, ello por cuanto se trató de un *“contrato de trabajo a término fijo para docentes con dedicación exclusiva con cláusula de duración no inferior a tres años”*, situación

diferente en este caso en el que se suscribió contratos por obra o labor contratada, de allí la diferencia de los dos casos.

Así las cosas, al tratarse de contratos de trabajo por obra o labor determinada que se encuentran ajustados a derecho, no hay lugar a la indemnización por despido injusto solicitada en las pretensiones principales y subsidiarias, por cuanto el último contrato de trabajo terminó el 4 de diciembre de 2016 por terminación de la obra o labor contratada, la cual fue la terminación del periodo o semestre académico 2016B, de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo y en virtud del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo literal D.

En cuanto a las bonificaciones reclamadas en virtud del parágrafo segundo del artículo 5 de la convención colectiva de trabajo por los años 2010 a 2014 que es pagadera los 31 de diciembre de cada año, y de las cuales es beneficiario al actor como lo reconoció la demandada al señalar en la contestación de la demanda que la pagó por los años 2010 y 2011; se tiene que dichas bonificaciones se causan el 31 de diciembre de cada año y teniendo en cuenta que la demanda se presentó en la oficina de reparto el 11 de octubre de 2018, se encuentran prescritas las bonificaciones reclamadas por haber transcurrido los tres años establecidos en los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y de la S.S..

No le asiste razón al recurrente al señalar que el terminó de prescripción empezó a correr el 4 de diciembre de 2016 cuando finalizó el contrato de trabajo, pues el término de prescripción empieza el día en que se causa cada una de las bonificaciones pretendidas.

Por las razones que se dejan expuestas se confirma la sentencia apelada. Las costas en esta instancia corren a cargo del demandante y a

favor de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI. Se ordena incluir en la liquidación la suma de \$100.000 como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

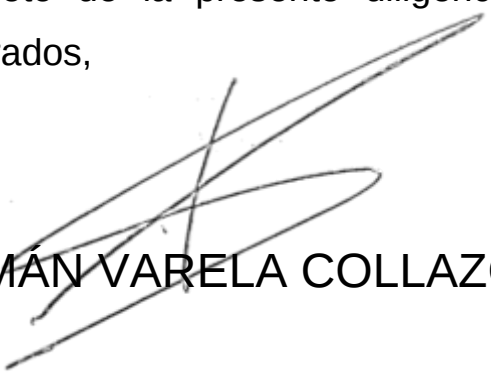
RESUELVE:

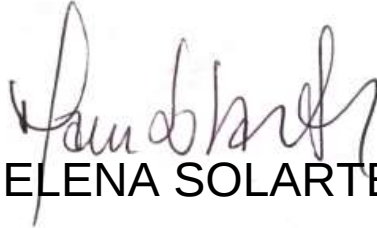
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 530 del 3 de diciembre de 2019, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas en las consideraciones de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo **HAROLD ESCOBAR RODRÍGUEZ** y a favor de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**. Se ordena incluir en la liquidación la suma de \$100.000 como agencias en derecho.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,


GERMAN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



MARIA NANCY GARCIA GARCIA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
SALVA VOTO PARCIAL

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal

Superior De Cali

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:

d6b68d46cde85bb984fa0894fc151438550076ac5734c

6edda615f656b5fa295

Documento generado en 31/05/2021 09:28:06 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente

URL:

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

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: GERMAN VARELA COLLAZOS

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	HAROLD ESCOBAR RODRIGUEZ
DEMANDADOS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
PROCEDENCIA	JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-009-2018-00563-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACION
TEMAS Y SUBTEMAS	Despido injusto. Modalidad contractual-indemnización art. 64 CST Bonificación convencional. Prescripción. Validez de reclamación ante entidades competentes para resolver conflictos laborales.
DECISIÓN	REVOCA

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO
MAGISTRADA MARÍA NANCY GARCÍA GARCIA

Con respeto por la decisión mayoritaria de la sala me aparto parcialmente, en lo atinente al tipo de vinculación y la indemnización por despido injusto que deprecia el accionante, conforme a las consideraciones que expongo a continuación:

El señor **HAROLD ESCOBAR RODRIGUEZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** con el fin de que se declare que “*existía un contrato fijo de carácter laboral que no podía ser inferior a uno (1) o a cinco (5) años de conformidad con lo establecido en el Art 11 de convención colectiva de trabajo vigente entre la Universidad Santiago de Cali y “SIPRUSACA”*” y que fue despedido sin justa causa; y como consecuencia se condene al pago de la indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del C.S.T. literal A numeral 2 y los cinco (5) días adicionales de salario del artículo 10 de la convención colectiva de trabajo. En subsidio solicita la indemnización establecida para los contratos a término fijo en concordancia con el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo porque su último contrato se debió firmar a uno (1) o cinco (5) años.

En los hechos de la demanda expone el actor que prestó sus servicios como docente, con contratos que fueron denominados erróneamente contrato por obra o labor determinada, para dictar algunas materias en la institución universitaria, modalidad que resalta no podía ser utilizada por la entidad para los docentes (hechos 1 y 2.1. del libelo introductor); supuesto de hecho que es aceptado por la parte accionada al dar contestación a la demanda, quien admite que el actor laboró como docente para la Universidad, pero insiste en que no hay ninguna determinación errónea en el tipo de contrato (fl 272 expediente digital); lo que reitera en la respuesta al hecho 2.1. para lo que rememora el artículo 101 CST denotando que este es el tipo de contrato que se puede desarrollar con los docentes.

Lo anterior se ratifica con el objeto establecido en los diversos contratos celebrados entre las partes (fl 33), trayendo a colación el último contrato suscrito para el periodo 2016B el 1° de agosto de 2016, y que finalizó el 4 de diciembre del mismo año, en el que se estableció como objeto lo siguiente:

“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 establecidas por el respectivo programa y en el lugar (es) que la entidad contratante lo requiera. Tales asignaturas o cursos son (...)”

Y en la cláusula segunda relativa a la duración dispone:

“SEGUNDA. DURACION DEL CONTRATO: la labor aquí encomendada será desarrolla durante el PERIODO ACADEMICO 2016B.”

De lo anterior emerge que entre las partes se desarrolló un contrato de labor docente, determinado por la especificidad del servicio, al que si bien le dieron una denominación “por obra o labor”, la realidad es que se celebró para atender la actividad educativa por el periodo correspondiente al semestre académico, modalidad que atiende el especial contrato instituido 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.

Si bien es cierto, las partes pueden optar por una modalidad contractual diversa, ello no representa que puedan valerse de esta posibilidad para darle una apariencia falsa a la real condición laboral del trabajador, como acontece en el *sub-lite*, para el que no quedó establecido que en efecto hubiere tenido la relación laboral un objeto determinado por una tarea o actividad específica que definiera su duración, característica de los contratos por obra o labor determinada.

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 que también se evidencia en el contrato que celebraron las partes.

En este orden de ideas, se itera, aunque al contrato celebrado entre las partes se le hubiere dado la denominación de *Contrato individual de trabajo por labor determinada para docentes*, lo cierto es que el contenido corresponde a la modalidad contractual dispuesta en el artículo 101 CST.

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

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

Se rememora que una de las características de la contratación del personal docente conforme la modalidad instituida en el artículo 101 CST, es que el mismo no prevé el preaviso o desahucio, en consecuencia, basta con la culminación del periodo académico para que igualmente finalice el contrato, sin que opere la prórroga automática del vínculo. Lo que en principio nos llevaría a concluir que en tanto el periodo académico 2016B, último para el cual fue contratado el señor HAROLD ESCOBAR 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, se hizo referencia a la estabilidad laboral pactada en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y SIPRUSACA, organización sindical a la cual se encontraba afiliado el demandante conforme se certificó en documento visible a folio 224 del plenario.

En consideración a lo mencionado, es preciso señalar que al plenario se aportó copia de la convención colectiva suscrita entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y SIPRUSACA para el periodo 2010-2012 (Fls. 210), con la respectiva nota de depósito (fl. 223), en consecuencia, tiene pleno valor probatorio lo contenido en aquellos, tal como de vieja data lo dispuso la Corte Suprema de Justicia en sentencia 16505 de 25 de octubre de 2001 y reiterado en sentencia SL378-2018.

El artículo 11 de dicha convención colectiva (f. 214¹), del cual procura la aplicación el demandante en el libelo introductor, estipula que el personal docente que tenga 7 años o más de estar vinculado con la Universidad, cualquiera sea la modalidad de contrato laboral, sólo podrá ser desvinculado por justa causa previamente comprobada y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto legislativo 2351 de 1965.

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 (artículo 2) y, adicionalmente, llevaba el demandante más de siete (7) años de vinculación a la universidad bajo diferentes modalidades contractuales (fls. 33 a 112), pues su primer contrato se celebró con vigencia inicial del 2 de febrero de 1997 (fl. 145 a 1488), razón por la que para la calenda en que la Universidad decidió finiquitar el vínculo, contaba aproximadamente con 19 años de relación laboral.

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

Por consiguiente, la consecuencia de la terminación sin una justa causa, de conformidad con el artículo 64 CST, es el pago de indemnización, debiéndose remitir a lo dispuesto en la norma sustantiva laboral para definir la consecuencia del supuesto factico, toda vez que el inciso 1 del artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajadores no lo estipula, y siendo el Código Laboral el que contiene el mínimo de derechos y garantías en

¹ Artículo 11 CCT. Estabilidad Laboral. En cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral para su personal docente la Universidad se obliga a que el docente que tenga siete (7) años o más, de estar vinculado a la Universidad cualquiera que sea la modalidad del contrato laboral, solo podrá ser desvinculado por justa causa previamente comprobada y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

favor de los trabajadores, es la norma que debe llenar los vacíos que las regulaciones de las partes han omitido o dejado de acordar.

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

Ahora, para definir el tiempo que le hacía falta al contrato que habían celebrado las partes, es preciso referir que no es dable entender que entre las partes existió un contrato por el término fijo en los términos del inciso 2 del artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo², esto con vigencia de 5 años, ello en tanto que para que sea dable atender esta disposición es necesario que el profesores hubieren concursado para el cargo de docente conforme lo dispuesto en el literal b) ejusdem; supuesto que no se acreditó en el plenario.

Así las cosas, en tanto el contrato de trabajo para el servicio docente celebrado entre las partes el 1º de agosto de 2016 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 siguiente, de ahí que la indemnización por despido injusto del actor sea en el equivalente a los días correspondientes de dicho periodo académico (2018A).

En los anteriores términos dejo expuestas las consideraciones que llevan a apartarme parcialmente del fallo en comento, en punto a la decisión absolutoria por el aspecto reseñado.

Atentamente,


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

² En cuanto a los contratos de tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva, una vez finalizados se observará lo siguiente:

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