



AUDIENCIA PÚBLICA No. 092

Proceso	ORDINARIO – CONTRACTUAL
Demandante	LUCY MAR BOLAÑOS MUÑOZ
Demandado	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
Radicación	760013105001201300959 01
Asunto	APELACIÓN DE LA DEMANDADA
Tema	Contrato de Trabajo – Docente
Subtema	Indemnización por despido – aplicación convención colectiva de trabajo.

En Santiago de Cali, a los tres (3) días del mes de septiembre de 2020, siendo el día y hora previamente señalados, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio de las demás integrantes de la Sala de Decisión, se constituye en Audiencia, conforme los lineamientos definidos en el **DECRETO LEGISLATIVO NO. 806 DEL 4 DE JUNIO DE 2020**, artículo 15, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en los **ACUERDOS PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, PCSJA20-11581 del 20 de junio de 2020, y PCSJA20-11623 del 28 de agosto de 2020**, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, con el fin de dictar Sentencia de Segunda Instancia en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a **desatar el recurso de apelación** interpuesto por la parte **demandada** contra la **sentencia No. 308 del 27 de septiembre de 2016** proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito** de esta ciudad,

dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

La apoderada de la parte **demandada**, en su escrito de alegatos manifiesta que de acuerdo a la naturaleza del contrato de trabajo suscrito entre las partes, su terminación fue debidamente informada por la Universidad a la demandante dentro del término legal establecido y con la indicación que el mismo no sería renovado; aunado a que la actora no cumple con el requisito fáctico necesario para ser beneficiaria de la estabilidad laboral convencional que reclama. Por lo que considera que no es dable acceder al reconocimiento de la indemnización por despido injusto.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 090

Antecedentes

LUCY MAR BOLAÑOS MUÑOZ, a través de apoderado judicial, presentó demanda laboral de primera instancia en contra de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI - USC**, en procura de que se declare la terminación unilateral del contrato de trabajo existente entre las partes, y consecuentemente, se condene a la demandada al pago de la indemnización contemplada en la convención colectiva de trabajo vigente entre la Universidad y el Sindicato de Profesores de la misma institución, así como al pago de aportes a la seguridad social, la sanción moratoria por el no pago de dicho concepto, indexación, y las costas.

Hechos de la Demanda y su Contestación

Manifiesta la demandante que prestó sus servicios como Docente de

tiempo completo a favor de UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI en la Facultad de Educación, desde el 1º de agosto de 1994 hasta el 11 de diciembre de 2011, a través de contratos a término fijo; siendo el último por la vigencia del 24 de enero de 2011 al 11 de diciembre del mismo año, con salario de \$2.851.094 mensuales.

Que la Universidad no le comunicó con la debida antelación la no prórroga del contrato, antes de su finalización. Por lo cual, al no tener información sobre su contratación como docente, el 10 de enero de 2012 remitió correo electrónico al Departamento de Pedagogía, sin recibir respuesta alguna. Ante esto, el 18 de enero de 2012 acudió personalmente a esa dependencia con el fin que se le asignara horario de trabajo y grupos para la iniciación de labores, sin embargo la respuesta por parte de su Directora fue que la Universidad había determinado realizarle un nuevo contrato de trabajo como DOCENTE HORA CÁTEDRA, con once horas de clase.

El 12 de enero de 2012, la actora remitió comunicación al Decano de la Facultad de Educación de la USC, exigiendo el cumplimiento del contrato de trabajo como docente de tiempo completo, al considerar que el mismo se encontraba vigente. Petición frente a la cual no recibió respuesta y, por tanto, la actora consideró tal silencio como terminación unilateral del contrato de trabajo.

Finaliza indicando que las relaciones laborales de la Universidad Santiago de Cali y sus profesores se rigen por la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad y el Sindicato de Profesores de esa institución, al cual se encontraba afiliada la demandante.

La demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** en su contestación manifiesta que la relación laboral sostenida con la demandante fue de forma discontinua, pues su vinculación durante los periodos académicos se formalizó a través de contratos por obra o labor determinada para

docentes, contrato por comisión de estudios en el exterior, y contrato por labor determinada para docentes tiempo completo especial, siendo éste el último que se suscribió entre las partes por la vigencia del 24 de enero al 11 de diciembre de 2011. Terminación de tal contrato que fue debidamente preavisado mediante comunicación del 4 de noviembre de 2011, enviada a la dirección suministrada por la actora, a través de correo certificado en fecha 9 de noviembre del mismo año. Finaliza oponiéndose a las pretensiones de la demanda y formulando las excepciones de: **inexistencia de la obligación, prescripción, cobro de lo no debido, pago, buena fe, y compensación.**

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali**, profirió la sentencia No. **308 del 27 de septiembre de 2016**, condenando a la demandada UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, a pagar en favor de la señora LUCY MAR BOLAÑOS MUÑOZ la suma de \$32.977.046 por concepto de indemnización por terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo a término fijo, indicando que dicho valor debía ser indexado, y, condenando en costas a la demandada.

Recurso de Apelación

El apoderado de la parte **demandada** interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, manifestando que la A quo en su decisión aplicó el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo, y no el artículo 10 que corresponde al presente caso, toda vez que la actora no fue despedida, sino que se le terminó el contrato por la expiración del plazo fijado o pactado, situación que fue preavisada dentro del término de ley, al punto que se le llamó y aceptó que no quiso seguir trabajando en la universidad.

Que el artículo 10 de la convención señala que la terminación del contrato

puede ser por causa legal, y tal situación se desconoció en la decisión recurrida.

Que la *A quo* estableció que la demandante en el año 2006, fue decana de la facultad. Entonces considera el apelante que cuando una persona pasa a ser directiva deja de pertenecer al sindicato de profesores, y automáticamente se deja de beneficiar de lo establecido en la convención; “...ósea que borrrón y cuenta nueva...”, por lo que al 2011, la actora no llevaba los siete años como profesora en la universidad.

Por lo anterior solicita se revoque la sentencia apelada y en su lugar se absuelva a la demandada de las condenas impuestas.

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, respecto de la sentencia proferida por la Juez de primera instancia.

Revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

Problema jurídico

Se advierte, en primer término, que en esta instancia se estudiaran exclusivamente los argumentos esgrimidos por el recurrente, en aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por tanto, al no existir discrepancia respecto del vínculo contractual que se desarrolló entre las partes, en especial el sostenido mediante contrato de trabajo entre el 24 de enero y el 11 de diciembre de 2011, el **debate**

jurídico se centrará en establecer si su terminación estuvo amparada en justa causa legal, y consecuentemente establecer la procedencia del reconocimiento de la indemnización respectiva.

Análisis del Caso

Respecto a la **indemnización por despido injusto**, se tiene que son justas causas de terminación del contrato de trabajo las señaladas en la ley, reglamento interno de trabajo, convención o pacto colectivo, laudo arbitral o contrato de trabajo.

Presentada alguna de las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, le basta al empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, el cumplimiento de las formalidades señaladas en la ley como son: la manifestación de la causal o motivo de la decisión, o que, habiéndose establecido un procedimiento para la validez del despido se haya cumplido de forma imprescindible para configurar el despido como legal.

De antaño, las Altas Cortes han considerado que al trabajador le basta demostrar el hecho del despido, y que al empleador corresponde probar su justificación. Así entonces, el trabajador debe demostrar que el empleador no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y este último, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley.

Acudiendo a lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad Santiago de Cali y el Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali (fls. 64 a 76), tales disposiciones, en su parte respectiva, rezan:

“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...". (Negrilla y subrayado fuera de texto)

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 o los términos de ley; así:

"ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990:> 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. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.:> 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.

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 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

docentes:

“ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> 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 ésta 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**

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 arrojadas 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 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,

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

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.

Costas

Las **Costas** en esta **segunda instancia** estarán a cargo de **la demandada** y en favor de la demandante, por no haber salido adelante en su recurso de apelación.

Así mismo, con lo aquí considerado se tienen atendidos los **alegatos** de conclusión que fueron presentados por la parte demandada con argumentos contrarios a los aquí señalados.

Decisión

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la sentencia **308 del 27 de septiembre de 2016**

proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito** de Cali, pero por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, y en favor del demandante **LUCY MAR BOLAÑOS MUÑOZ**, liquídense oportunamente, incluyendo como agencias en derecho de esta instancia, la suma de TRES (3) MILLONES DE PESOS m/cte.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo.

No siendo otro el objeto de la presente se firma en constancia como aparece.

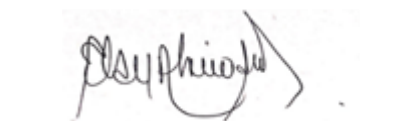
COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE



JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente



PAOLA ANDREA ARCILA SALDARRIAGA
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada