



República de Colombia

**Tribunal Superior de Cali**

**Sala Laboral**

<b>Proceso:</b>	<b>Ordinario – Apelación de Sentencia -</b>
<b>Demandante</b>	<b>JAVIER VASQUEZ NEIRA</b>
<b>Demandados</b>	<b>UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI</b>
<b>Radicación n.º</b>	<b>76001310501820210005701</b>
<b>Tema</b>	<b>Contrato de Trabajo – Bonificaciones Convencionales</b>
<b>Sub Temas</b>	<p>Las instituciones de educación superior gozan de autonomía universitaria en los términos del artículo 69 de la Constitución Política de 1991 y están sometidas al conjunto de disposiciones de la Ley 30 de 1992, «<i>por la cual se organiza el servicio público de la educación superior</i>»),</p> <p>La oportunidad procesal para la parte demandada para proponer la tacha de un documento es al momento de contestar la demanda, según lo regula el artículo 269 del CGP.</p> <p>La retención de cuotas sindicales no opera por mera liberalidad del empleador, pues las mismas obedecen a lo reglado por los artículos 150 modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018 y 400 del CST.</p> <p>sea válido concluir que por el hecho de que no se manifestó su forma de pago para los años subsiguientes, no se tenga derecho a la misma, pues en dicha Convención Colectiva de Trabajo, no se limitó dicho reconocimiento extra legal hasta el referido anuario, aunado a que en el expediente no se probó la denuncia de la aludida convención, pues la misma regía hasta el 31 de diciembre del año 2012, según se lee de los artículos 1 y 2.</p>

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de 2023, siendo el día previamente señalado, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con los demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se proceden a **resolver los recursos de apelación** interpuestos por la **demandada y el demandante**, en contra de la **Sentencia No. 025 del 4 de**

**febrero de 2022**, proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

### **Alegatos de Conclusión**

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

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

### **SENTENCIA No. 155**

#### **Antecedentes**

**JAVIER VASQUEZ NEIRA**, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, con miras a que se declare que ésta última lo **desvinculó sin justa causa** comprobada y que se le vulneraron sus derechos al trasgredir la Convención Colectiva vigente en sus artículos 7º y 11, que se refieren a la estabilidad laboral de sus docentes, además, de violar el artículo 5 parágrafo segundo, sobre **reconocimiento de una bonificación convencional**.

En consecuencia de lo anterior, solicitó que se declare que la institución demandada, le debe **reconocer y pagar, lo correspondiente a la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T.**, artículo 28 literal A, numeral 2 y más los cinco días adicionales de salario que estable la Convención Colectiva de Trabajo en su artículo 10 inciso 2º, además, del reconocimiento y pago de las bonificaciones que establece la Convención Colectiva de Trabajo en el artículo 5º parágrafo 2º, de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, las cuales deben ser indexadas por no haberse reconocido oportunamente. Finalmente solicitó la condena en costas.

#### **Demanda y Contestación**

En resumen, de los hechos, señaló el actor que, laboró para la demandada,

en calidad de docente por medio de 40 contratos de trabajo por labor determinada para docentes y 4 contratos a término fijo inferior a un año de tiempo completo, los cuales se celebraron entre el 1 de febrero de 1998 hasta el 30 de mayo de 2020.

Sostuvo que, el 30 de mayo de 2020, fue despedido indicándole la expiración de su contrato y la no renovación del mismo; que para ese momento, devengaba un salario de \$996.336.

Que, el 9 de octubre de 2020, presentó derecho de petición a la demandada, con el fin de interrumpir la prescripción de sus derechos laborales, el cual fue contestado el 23 de noviembre siguiente, aduciendo como justa causa la expiración del plazo pactado.

Afirmó que, se encontraba afiliado al Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali "SIPRUSACA", por lo tanto, gozaba de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual estaba vigente al momento del despido, haciendo referencia a lo establecido en el artículo 5 parágrafo segundo, es decir, las bonificaciones convencionales; de igual manera lo señalado en el artículo 10, que establece una indemnización adicional cuando se da por terminado el contrato de un docente, sin justa causa.

Finalmente, que, el Ministerio de Trabajo, por medio de la Resolución No. 0252 del 31 de enero del 2017, sancionó a la Universidad Santiago de Cali, por el no pago oportuno de las bonificaciones convencionales, correspondientes a los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 según lo estipulado en el artículo 5 parágrafo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo, citada anteriormente; bonificaciones a las que tenían derecho todos los docentes vinculados a la Universidad.

La demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **"INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO"**; **"IMPROCEDENCIA DE DECLARAR QUE LA DESVINCULACION FUE SIN JUSTA CAUSA"**; **"IMPROCEDENCIA DE DECLARAR EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA BONIFICACION Y BENEFICIOS CONVENCIONALES DE LOS**

**ARTICULO 7, 10 Y 11”;** “BUENA FE DE LA DEMANDADA”; “COMPENSACION Y PAGO”; “PRESCRIPCION” y la “INNOMINADA”<sup>1</sup>.

### **Trámite y Decisión de Primera Instancia**

El **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No. 025 del 4 de febrero de 2022**, **declarando** probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido respecto a la indemnización sin justa causa; **declarando** parcialmente probada la excepción de prescripción respecto a las bonificaciones causadas con anterioridad al 4 de febrero de 2018; **condenando** a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a reconocer y pagar al actor la bonificación contenida en el párrafo segundo del artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Universidad Santiago de Cali y la Organización Sindical SIPRUSACA, correspondiente a 20 días de salario para el 2018, 20 días de salario para el año 2019 y 10 días de salario para el 2020, suma que asciende a \$2.249.971; **absolviendo** a la demandada de las demás pretensiones a quien condenó en costas.

Para arribar a tal decisión, el *A quo*, señaló que, en el interrogatorio de parte rendido por la señora Leonora Judith Lesmes Méndez, en calidad de representante legal de la pasiva se corroboró que en efecto se le descontaba al demandante un valor mensual de cuota sindical, aunado a ello, señaló la representante que dichos rubros tenían como destino al sindicato SIPRUSACA.

Manifestó que, de las pruebas aportadas, se advirtió que el sindicato SIPRUSACA es un sindicato mayoritario, puesto que la pasiva certificó que de 1.174 empleados, 479 pertenecían al sindicato, certificación del 30 de mayo de 2020, sin embargo, no obra prueba que indicara la condición de sindicato mayoritario con anterioridad a dicha fecha, razón por la cual no se pudo advertir que el demandante sea beneficiario de la convención colectiva por extensión a terceros en virtud de lo normado en el artículo 471 del C.S.T.

---

<sup>1</sup> Mayúscula y negrillas son propias del texto.

Que, no se desconoció que la Universidad le hacía deducciones al demandante por concepto del Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali, las cuales se le hicieron mes a mes hasta la finalización de su contrato de docente, así las cosas, aunque no existió formalidad que acreditara la afiliación del demandante al sindicato, el pago de las cuotas sindicales entre el periodo comprendido de 2007 al 2020, sin que existiera un reproche por dicha deducción por el empleado, empleador o el sindicato, acreditan la calidad de afiliado a la organización sindical referida, lo cual cobró más fuerza con el análisis del artículo 400 del CST, es decir, el pago de las cuotas sindicales no pudo ser por decisión propia del empleador, pues era menester mediar una solicitud de la organización sindical como lo indica la norma para que opere el descuento.

Afirmó que, el primer contrato suscrito entre las partes data de febrero de 1998 y el finiquito del vínculo laboral fue en el 2020, es decir, las partes estuvieron atadas por 22 años, lo cual acreditó una estabilidad laboral, sin embargo, al analizar el inciso segundo del artículo 10 de la convención, disponiendo el mismo que la Universidad solo podrá dar por terminado el contrato de su personal docente, por alguno de los motivos establecidos en la ley o por una justa causa comprobada y, el inciso segundo señala que de realizarse terminación o despido sin justa causa de un docente cuyo contrato sea a término indefinido la universidad pagara a título de indemnización 5 días adicionales sobre los ya estipulados en la ley según corresponda.

Que, los contratos pueden ser terminados por alguno de los requisitos señalados en la ley, para este caso, se tendrá en cuenta lo normado en el artículo 101 del CST, lo anterior, porque no se comprobó que el contrato suscrito entre las partes por el periodo 2020, se pactara uno distinto al periodo académico contratado, por lo que no se demostró que la terminación del contrato fuera injusta.

Finalmente que, respecto a las bonificaciones contempladas en el parágrafo 2 del artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo, el demandante es beneficiario de las mismas, sin embargo, están afectadas por el fenómeno de la prescripción, la cual se interrumpió con la presentación de la demanda que fue el 4 de febrero de 2021, lo que significa que las bonificaciones

causadas con anterioridad al 8 de febrero de 2018 están prescritas.

### **Recursos de Apelación**

Inconforme con la decisión, **recurren las partes.**

#### **Alzada Parte Demandante**

Sostuvo que, no está de acuerdo con el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia recurrida, concerniente al despido sin justa causa, ya que no se tuvo en cuenta que llevaba 22 años laborando con diferentes modalidades de contrato, pues tuvo 44 contratos, 31 de ellos, contratos de obra o labor, entre febrero de 1998 al 2013, en el mes de julio de 2013 le mejoraron las condiciones laborales, por lo que, en su sentir, esos 6 contratos mutaron conforme al artículo 46 numeral 2 del C.S.T., sin embargo, en el año 2016 entró nueva administración a la Universidad, desmejorándole las condiciones laborales, volviendo a firmar contratos de obra o labor por 3 meses y 4 meses.

Manifiestó que, el despido sin justa causa si le aplica, porque la universidad desconoció los derechos laborales y en la sentencia de primera instancia no se hizo un estudio profundo de esos contratos de trabajo que la Universidad no los aportó y no sancionó a la universidad por esa situación.

#### **Alzada Parte Demandada**

indicó que, no está de acuerdo con el hecho de que al demandante se le haya dado la calidad de afiliado al sindicato teniendo en cuenta que esto no puede presumirse, se tiene que probar, pues aduce que no ostenta esa calidad de afiliado a la organización sindical.

Que, se presentó una certificación que está firmada, por el señor Luís Fernando Santamaría que data del 7 de septiembre de 2020, afirmando que el demandante hace parte y es afiliado a la organización sindical, sin embargo, para la fecha en que se firmó esta certificación, aquel ya no hacia parte de la Universidad Santiago de Cali, en ese sentido la validez de la certificación del año 2020 podría estar refutada, en el entendido de que el mismo fue expedido por una persona que para ese momento no ostentaba

esa calidad.

Manifestó que, existe un conflicto al interior del sindicato, en el que dos grupos de la misma organización sindical pugnan por la dirección del mismo y están en pleito, hay una instancia decidida y está en segunda instancia para decir cuál de las dos juntas efectivamente tendría que estar al frente de la organización sindical. Que se presentó otra certificación en la que ellos mismos dicen que el demandante no tiene la calidad de afiliado al sindicato, entonces hay dos dichos que están en igualdad de condiciones.

Explicó que, el estatuto sindical de la organización, establece unos requisitos para que los empleados, puedan ser afiliados al sindicato, más concretamente el artículo 7° del estatuto la organización sindical SIPRUSACA, establece que existen varios requisitos para que un empleado pueda ser afiliado a la organización sindical.

Que, frente al reconocimiento de unos pagos por bonificaciones correspondientes a los años 2018 a 2020, sostuvo que, se está adjudicando derechos que no están en la Convención Colectiva de Trabajo, porque el artículo 5° que establece las bonificaciones, dice muy concretamente que estas solamente se pagaran hasta el año 2014, es por eso que no puede adjudicarse un derecho que no ha sido creado en la convención colectiva y no hace parte de ningún derecho legal de naturaleza convencional .

## CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre el **recurso de apelación** interpuesto **por las partes**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

### Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **JAVIER VASQUEZ NEIRA** y la **UNVIERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, existió una relación laboral; **II)** la vigencia del vínculo laboral fue entre el 1 de febrero de 1998 hasta el 30 de mayo de 2020; y, **III)** la labor desempeñada por el actor fue de docente.

### Problemas Jurídicos

El debate se circunscribe a resolver sí: **I)** los contratos suscritos entre el demandante **JAVIER VASQUEZ NEIRA** y la **UNVIERSIDAD SANTIAGO DE CALI** sobrellevaron las consecuencias establecidas en el numeral 2° del artículo 46 del C.S.T.; **II)** en el presente caso la terminación del contrato de trabajo del señor **JAVIER VASQUEZ NEIRA** fue sin justa causa; y, **III)** el demandante ostentó la calidad de afiliado al sindicato de profesores de la Universidad Santiago de Cali, denominado SIPRUSACA, en caso tal, se entrarán a estudiar los derechos convencionales que reclama.

## **Análisis del Caso**

### **Normatividad y Jurisprudencia Aplicables**

El artículo 46 del CST subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990, refiere que:

*"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.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

*PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."*

Sin embargo, la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, en sentencia SL2799-2020, radicación 40455 del 15 de julio de 2020, MP Iván Mauricio Lenis Gómez, en tratándose de los contratos de los docentes de cátedra, precisando que:

*"(...) La vinculación de los profesores de hora cátedra debe hacerse imperativamente a través de contrato de trabajo por el periodo académico (Corte Constitucional C-006-1996 y C-517-1999). Estos profesores de cátedra tienen también una relación laboral subordinada,*



*por cuanto cumplen una prestación personal de servicio, igual a la que realizan los profesores de tiempo completo, de medio tiempo o los llamados ocasionales. Ellos devengan una remuneración por el trabajo desempeñado y están sujetos a una subordinación como se les exige a los otros, como horarios, reuniones, evaluaciones, etc., contemplados en el reglamento. (...)*

*(...) Cuando una IES genera un contrato independiente por cada periodo académico por periodos de cinco meses al semestre (o los dos tradicionales semestres académicos al año), no debe asumirse que esto significa que haya un vínculo laboral ininterrumpido. (...)*”.

Si bien es cierto el trabajo goza de una protección constitucional y legal y que se desarrollan bajo el principio de la Buena Fe V. gr. artículos 53 y 83 de la Constitución Política de 1991, 9, 11 y 55 del CST, también lo es que, bajo el anterior entendido, no le asiste razón al recurrente al afirmar que, los contratos mutaron de conformidad con el ya transcrito numeral 2o del artículo 46 numeral 2º del C.S.T, toda vez, que bajo el amparo de autonomía universitaria, de la que gozan las Instituciones de Educación Superior, en los términos del artículo 69 de la Constitución Política de 1991, y el conjunto de disposiciones de la Ley 30 de 1992, «*por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*», permite válidamente la contratación de profesores por hora cátedra con una jornada inferior al medio tiempo, por los periodos académicos, a fin de cubrir justamente las necesidades de enseñanza universitaria durante estos periodos.

Precisamente el artículo 106 de la Ley 30 de 1992 indica: que “*...las instituciones privadas de Educación Superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, mediante contratos de trabajo, según los períodos del calendario académico y su remuneración, corresponderá a lo pactado por las partes; pero que en ningún caso podrá ser inferior al valor de cómputo hora resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos dividido por el número de horas laborables mes...*”.

### **De los Contratos Suscritos**

Indica JAVIER VASQUEZ NEIRA que, llevaba 22 años laborando con diferentes modalidades de contrato, para un total de 44 contratos, de los cuales 31 de ellos fueron de obra o labor, cuyas fechas oscilan entre febrero de 1998 al 2013, sin embargo, en el mes de julio de 2013 le mejoran las condiciones

laborales, por lo que, en su sentir, esos 6 contratos mutaron conforme al artículo 46 numeral 2 del C.S.T., aunque en a partir del año 2016 volvió a firmar contratos de obra o labor, desmejorándole las condiciones laborales.

Gravita en el expediente digital, cconstancia expedida por LILIANA MARIA GALINDO CARDOZO, Directora Departamento de Gestión Humana de la Universidad Santiago de Cali<sup>2</sup>, en la cual hace relación de los contratos celebrados por el demandante y la Universidad Santiago de Cali, a saber:

TIPO DE CONTRATO	FECHA
Contrato por obra o labor determinada para docentes	Del 01 de febrero de 1998 al 02 de junio de 2013. Estos contratos se realizaban por semestre académico
Contrato a término fijo inferior a un año como docente tiempo completo especial	22 de julio de 2013 al 15 de diciembre de 2015
Contrato por obra o labor determinada para docentes	01 de febrero de 2016 al 30 de mayo de 2020. Estos contratos se realizaban por semestre académico

Conforme a lo anterior concluye la Sala que, entre las partes en litigio, existió una relación laboral desarrollada mediante sucesivos contratos a término fijo, encuadrados dentro de las especiales condiciones del artículo 101 del CST, por tratarse de un profesor de un establecimiento de enseñanza privada.

En ese orden de ideas el recurso por este tópico no sale avente.

### **De la Terminación del Contrato**

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, tampoco se podría inferir que existió una injusta causa de terminación del contrato, como lo aduce la parte activa en el recurso de alzada, pues revisando el expediente digital obra contrato individual de trabajo por labor determinada para docentes, en cuya clausula segunda del mismo indica que la duración será por el periodo académico 2020 A, precisando además en su cláusula primera, que el final de dicho semestre académico sería el 30 de mayo de 2020,<sup>3</sup> data esta que no fue refutada por las partes y que fue tomada como

<sup>2</sup> Páginas 27 a 31 del archivo 7 del cuaderno del juzgado del expediente digital,

<sup>3</sup> Páginas 31 y s.s. del Archivo No. 7 del cuaderno del juzgado del expediente digital

fecha de retiro para la liquidación de prestaciones sociales.<sup>4</sup>

Igualmente, en la cláusula novena del mencionado contrato se indica que: *"(...) el presente contrato individual de trabajo por labor determinada, no se prorroga, no se renueva automáticamente y en consecuencia terminada las clases y cumplidas las evaluaciones reglamentarias en su totalidad, dentro o fuera del período académico con la entrega y digitación de las calificaciones en la Dependencia y Secretaría respectiva, termina o finaliza éste; para lo cual se liquidarán y pagarán las prestaciones sociales causadas y señaladas en la ley (...)"*

Resulta claro para ésta Colegiatura que, el contrato finalizó por la expiración del plazo pactado, lo que equivale al periodo académico para el cual fue contratado, que fue el 2020 A, sin que fuere necesaria carta de terminación o preaviso, así lo ha expresado la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL17830-2016, en que indica que, al finalizar el período lectivo, se entiende terminado el vínculo laboral, sin que fuere necesario alegar causal para su fenecimiento; lo propio expresa la sentencia C.S.J. SL 23 abril de 2001, radicado. 15623, al señalar que, para los docentes de establecimientos particulares de enseñanza, no está previsto el preaviso o desahucio, sin que opere la tácita reconducción; postura que se reitera en la sentencia CSJ SL. 1º febrero de 2011, radicado. 35678.

Razones estas suficientes para que el recurso de alzada por este tema no salga avante.

### **De la Afiliación del Demandante al Sindicato SIPRUSACA**

La parte demandada sostiene en su recurso de alzada que, se presentó una certificación de afiliación al sindicato que está firmada, por el señor Luis Fernando Santamaría, de fecha 7 de septiembre de 2020, afirmando que, el demandante hace parte y es afiliado a la organización sindical, sin embargo, para la fecha en que se firmó esta certificación, el señor Luis Fernando Santamaría ya no hacía parte de la universidad Santiago de Cali, en ese sentido la validez de la certificación estar refutada, en el entendido de que el mismo fue expedido por una persona que para ese momento no

---

<sup>4</sup> Página 33 del Archivo No. 7 del cuaderno del juzgado del expediente digital

ostentaba esa calidad.

Las bonificaciones convencionales son aquellos beneficios otorgados por el empleador o acordados por las partes, mediante pacto o convención colectiva que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente. Conforme lo antes indicado, es posible otorgar a los trabajadores beneficios que tengan como origen la voluntad del empleador, más allá de los beneficios sociales regulados por ley.

Revisando el plenario, reposa certificación de fecha septiembre 7 de 2020, emitida por el Secretario General de SIPRUSACA Luís Fernando Santamaria, en la que da fe que: *"...el señor JAVIER VASQUEZ NEIRA identificado con cedula de ciudadanía No. 14.957.444, estuvo vinculado al gremio de profesores "SUPRUSACA" desde octubre 11 de 2013 hasta el mes de diciembre del 2019..."*<sup>5</sup>.

Al respecto se debe precisar que, cualquiera de los documentos aportados en una demanda o en el transcurso del proceso poseen una presunción de autenticidad, que solo puede ser desvirtuada a través de una tacha de falsedad, por la parte interesada como lo regula el artículo 269 del CGP y s.s., que, para el caso de marras, sería en la contestación de demanda y, revisada dicha actuación procesal<sup>6</sup>, esta circunstancia no ocurrió.

Aunado a lo anterior, obra prueba documental - comprobante de pago - de los descuentos que efectuó la Universidad Santiago de Cali al demandante, por concepto de sindicato de profesores SIPRUSACA<sup>7</sup>, discriminados así:

<b>PERIODO LIQUIDADADO</b>	<b>VALOR DESCONTADO</b>
Del 01/11/2013 al 30/11/2013	\$29.337
Del 01/12/2014 al 30/12/2014	\$15.109
Del 01/06/2015 al 30/06/2015	\$30.217
Del 01/07/2015 al 30/07/2015	\$30.217
Del 01/12/2015 al 31/12/2015	\$15.562
Del 01/05/2016 al 31/05/2016	\$23.004
Del 01/03/2017 al 31/03/2017	\$19.323

<sup>5</sup> Página 59 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital.

<sup>6</sup> Archivo No. 7 de la carpeta del juzgado del expediente digital.

<sup>7</sup> Archivo No. 11 del cuaderno del juzgado del expediente digital,

Del 01/02/2018 al 28/08/2018	\$14.855
Del 01/02/2020 al 29/02/2020	\$9.578
Del 01/04/2020 al 30/04/2020	\$10.262

Lo anterior significa que, en efecto, el demandante si hacia parte del sindicato, a pesar que obre otro documento, como lo sostiene la parte pasiva en su recurso de alzada, en el que se afirma que el aquí demandante no estuvo afiliado al SINDICATO SIRPUSACA, si se tiene en cuenta que, la retención de cuotas sindicales no opera por mera liberalidad del empleador, pues las mismas obedecen a lo reglado por los artículos 150 modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018 y 400 del CST.

De otro lado, la Universidad Santiago de Cali, no probó su dicho, a pesar de ser su obligación como lo regula el artículo 167 del CGP, que existen dos juntas que están en disputa por la dirección del sindicato, ni de los miembros de las supuestas juntas, como tampoco del proceso judicial que supuestamente está en curso por ese asunto.

De lo expuesto se concluye que por este aspecto el recurso no prospera.

### **De las Bonificaciones Convencionales**

Se duele la parte pasiva, respecto a las bonificaciones que fueron reconocidas en la sentencia de primera instancia, correspondientes a los años 2018 a 2020, pues afirma que, se está adjudicando derechos que no están en la Convención Colectiva de Trabajo, porque el artículo 5° que establece las bonificaciones se pagaran hasta el año 2014.

Revisando el citado acuerdo convencional en el parágrafo segundo del artículo 5° cita:

*"CAPITULO II REGIMEN SALARIAL, ARTICULO 5° Incremento Salarial:*

*(...)*

*PARÁGRAFO SEGUNDO. Bonificación: Las partes acuerdan que para los años 2010 y 2011 la Universidad Santiago de Cali pagara a cada uno de los profesores una bonificación única por valor de \$1.000.000 (un millón de pesos), pagaderos al treinta de y uno (31) de diciembre de cada uno de esos 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, las bonificaciones será el equivalente a 20 (veinte) días de salario, con un techo máximo de \$4.000.000.00 (cuatro millones de pesos). 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. (...)"<sup>8</sup>.*

De lo anterior se colige, en efecto, el plazo y el monto a pagar por parte del empleador, de las bonificaciones correspondientes para los años 2012 a 2014, sin que sea válido concluir que, por el hecho que no se manifestó su forma de pago para los años subsiguientes, no se tenga derecho a la misma, pues en dicha Convención Colectiva de Trabajo, no se limitó dicho reconocimiento extra legal hasta el referido anuario, aunado a que en el expediente no se probó la denuncia de la aludida convención, pues la misma regía hasta el 31 de diciembre del año 2012, según se lee de los artículos 1 y 2.

Bajo ese entendido no prospera el recurso impetrado por la parte pasiva.

En ese orden de ideas resulta imperativo para la Sala confirmar la sentencia recurrida, sin que medie condena en costas.

### **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 No. 025 del 4 de febrero de 2022**, proferida por el **Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali**, conforme se dijo en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, por haber fracasado ambos recursos.

**TERCERO:** Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su

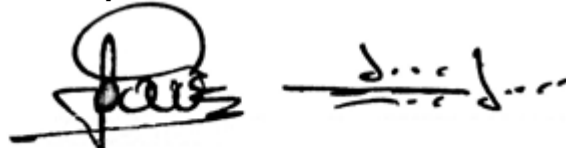
---

<sup>8</sup> Página 24 del archivo No. 1 de la carpeta del juzgado del expediente digital,

Juzgado de Origen.

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

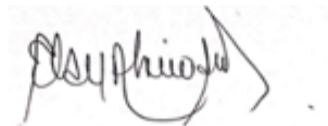
**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



**JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**  
Magistrado Ponente



**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado



**ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ**  
Magistrada