

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

<b>CLASE DE PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	<b>JAIME JOSÉ ACUÑA POLANCO</b>
<b>DEMANDADO:</b>	<b>UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI</b>
<b>RADICACIÓN:</b>	<b>76001 31 05 006 2016 00543 01</b>
<b>JUZGADO DE ORIGEN:</b>	<b>SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO</b>
<b>ASUNTO:</b>	<b>APELACIÓN SENTENCIA, CONTRATO A TERMINO FIJO - BONIFICACIONES CONVENCIONALES</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE:</b>	<b>MARY ELENA SOLARTE MELO</b>

**ACTA No. 030**

**Santiago de Cali, veintiocho (28) de julio de dos mil veinte (2020)**

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia No. 208 del 17 de julio de 2018 proferida por el JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, y dicta la siguiente:

**SENTENCIA No. 090**

**1. ANTECEDENTES**

**1.1. PLANTEAMIENTO GENERAL DEL CASO**

**PARTE DEMANDANTE**

Pretende se declare que entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y el actor existió un contrato laboral, y que la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI estaba obligada a suscribir con el demandante contrato de trabajo a término fijo con

duración de dos años, de acuerdo al parágrafo dos del contrato y la Convención Colectiva suscrita entre el actor y la demandada. Que se condene a la demandada al pago de los salarios, prestaciones sociales y bonificaciones convencionales dejadas de percibir por el demandante desde el día 14 de enero de 2014, indexación, costas y gastos del proceso.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i)** Fue designado profesor de dedicación exclusiva, previo haber participado y ganado un concurso público de méritos para vinculación de profesores convocada por la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, el cual está regulado por el Reglamento Profesorial;
- ii)** Entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y el sindicato de profesores se suscribió una convención colectiva de trabajo, la cual expresa que el docente que tenga 7 años o más de estar vinculado a la universidad sólo podrá ser desvinculado con justa causa previamente comprobada. Respecto de los profesores tiempo completo, medio tiempo y dedicación exclusiva dice que una vez finalizados aquellos contratos suscritos por tres años se elaborarán por un término de cinco años;
- iii)** El último contrato suscrito formalmente entre el demandante y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI fue a término fijo de tres años, con inicio el 14 de enero de 2011 y finalización el 13 de enero de 2014, con la obligación de la universidad de contratar al empleado como mínimo por dos años más, a efecto de cumplir con el artículo 11 de la Convención Colectiva;
- iv)** El contrato de trabajo de profesor de tiempo completo de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI es de naturaleza jurídica compleja, su formación y terminación necesita la participación de varias autoridades universitarias, la modificación, elección o renovación del cargo la hace el Consejo Académico de acuerdo al Estatuto Docente de la Universidad, y la formalización y terminación unilateral la realiza el representante legal de la institución previa decisión del Consejo Académico;
- v)** Mediante comunicación del 17 de septiembre de 2013 recibida el día 17 de octubre de 2013 se le anunció la decisión del empleador de no prorrogar el contrato a término fijo que expiraba el 13 de enero de 2014;
- vi)** Al iniciar el año 2014 la Dirección de Gestión Humana de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI informó al actor que no estaba incluido en la lista de profesores de tiempo completo que serían vinculados, situación que no fue

debatida y sometida a aprobación del Consejo Académico de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI;

vii) La UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI estaba obligada a contratar al demandante mediante contrato a término fijo de dos años entre el 14 de enero de 2014 y el 13 de enero de 2016;

viii) El último salario devengado por el demandante fue la suma de \$3.985.883.

## **PARTE DE LA DEMANDADA**

El apoderado de la demandada contestó la demanda, señalando que no es cierto lo señalado respecto al último contrato celebrado entre las partes, pues la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI es una institución privada de educación superior, con autonomía universitaria, la cual contrata a su personal docente o administrativo de conformidad con la necesidad del servicio y el objeto social que la misma realiza, rigiéndose por el artículo 101 del CST, que en ninguna de sus cláusulas se remite al articulado de la Convención Colectiva.

Respecto al párrafo de la cláusula segunda del último contrato indicó que al ser la norma laboral de orden público, la voluntad de las partes no puede ir por encima de la misma, siendo de carácter forzoso, primando la voluntad general por encima de la individual, tal y como lo establece el artículo 16 del C.S.T., por lo que estaríamos frente a un contrato a término fijo de 5 años, lo cual va en contravía con lo dispuesto en el artículo 46 del CST, siendo ineficaz dicha cláusula y viciada de nulidad absoluta; ello aunado a que el preaviso donde se le informaba que se terminaba el contrato por expiración del plazo fue entregado con la antelación que señala la Ley.

Que no es cierto que el rector no tenga las facultades para despedir y contratar personal en la USC por cuanto es el representante legal de la misma.

Se opone a las pretensiones de la demanda y propone como excepciones de fondo propuso: *“Inexistencia de derechos, carencia del derecho, nulidad de la cláusula segunda del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes, inexistencia de la obligación, prescripción, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación y la innominada.”* (Fl.54 a 57)

## 1.2. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali por sentencia No.208 del 17 de julio de 2018, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI de las pretensiones elevadas en su contra. Condenó en costas a la demandante fijando como agencias en derecho la suma de \$200.000

Consideró la a quo que:

- i) Quedó probada la vinculación del demandante del año 2011 al 2013, también el salario devengado, siendo objeto de discusión si estaba o no obligada la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a mantener la vigencia del contrato de trabajo por término de dos años del 14 de enero de 2014 al 13 de enero de 2016, y si está obligada la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI al reintegro;
- ii) La modalidad contractual fue a término fijo, el cual cumplió con lo estipulado por la Ley, el demandante conoció la decisión de su empleador de no prorrogarle el contrato de trabajo con una antelación mayor a 30 días de conformidad con la Ley;
- iii) El párrafo de la cláusula segunda del contrato de trabajo resulta improcedente porque el demandante no fue despedido sino que no se le renovó el contrato por el vencimiento del plazo pactado, siendo una causal legal de terminación del contrato;
- iv) Se reitera la validez del contrato cuando finaliza por terminación del plazo pactado;
- v) La circunstancia de que se hubiese pactado una posible renovación del contrato no puede tenerse como modificatoria del contrato, tal como se celebró, por 3 años, ya que a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI le asistía la facultad de no prorrogarlo, sin que el demandante lograra demostrar que la terminación de su contrato se hubiere dado por causas diferentes o por causas injustas o ilegales.

## 1.3. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

La apoderada judicial del demandante apela la decisión, argumentando en síntesis que: no fueron valoradas las pruebas aportadas, obviándose el artículo 7° de la Convención Colectiva donde se habla de la estabilidad. Que tampoco fueron tenidos

en cuenta los estatutos de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI ni el docente. Que todos los docentes son beneficiarios de la Convección Colectiva en su artículo 85 y que en los estatutos generales se habla de cómo se debe desvincular un docente de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, debiendo tener un debido proceso.

#### **1.4. TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

#### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, las partes presentaron escrito de alegatos de conclusión.

### **2. CONSIDERACIONES**

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en la impugnación.

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

#### **2.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Corresponde a la Sala establecer si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de las pretensiones elevadas en la demanda o si por el contrario debe ser absuelta la demandada en los términos establecidos por la a quo. Además, se debe determinar si fue garantizado el debido proceso contemplado dentro de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI para la desvinculación del personal docente.

#### **2.2. SENTIDO DE LA DECISIÓN**

La sentencia apelada **se revocará**, por las siguientes razones:

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

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

El artículo 55 del CST, establece que:

*“El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”*

El artículo 61 del CST, modificado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, en su numeral 1, literal c), contempla que el contrato de trabajo termina **“Por expiración del plazo fijo pactado (...)”**.

A propósito de la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en **sentencia del 25 de marzo de 2015**, radicación 38239, SL3535-2015, MP. Dres. Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno, expresó:

**“(...) 1. Los contratos de trabajo a término fijo y la libertad de contratación empresarial. Libertad de modalidad o forma.**

*Dentro del marco de regulación de las relaciones laborales, es un hecho indiscutible que el empleador goza genéricamente de libertad a la hora de contratar o no a los trabajadores, así como para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. La Sala ha dicho en ese sentido que los empleadores tienen la «...libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).*

*Por tales razones, la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que*

*pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.*

*Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.*

*También se ha dicho por la Corte, desde tiempo atrás, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034, entre otras); y que, como ya se dijo en líneas anteriores, **su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede ser asimilable a un despido, pues constituye un modo legal de terminación, con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.** (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502). (...)” (subrayas y negrilla fuera del texto)*

Teniendo claro lo anterior, no fue objeto de discusión y fue aceptado por las partes la celebración de contrato a término fijo para docentes con dedicación exclusiva, vigente entre el 14 de enero del año 2011 y el 13 de enero de 2014, tal como se observa a folios 3 y 64.

Ahora, efectivamente el contrato a término fijo celebrado por las partes, vigente ente el 14 de enero de 2011 y el 13 de enero de 2014, fue preavisado oportunamente; sin embargo, fue ignorado por la demandada el parágrafo pactado, donde se dijo que se extendería el contrato por dos años más no obstante la entrega del preaviso.

En cuanto a la duración máxima de los contratos a término fijo, el artículo 46 del CST reza:

*“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.(...)”*

Respecto al argumento de que las partes buscaron dar cierta estabilidad laboral al demandante en la cláusula de duración del contrato pactada, encuentra la Sala que le asiste razón a la apoderada de la parte demandante, pues como bien es sabido, el contrato es ley para las partes, y se lee claramente en su cláusula segunda lo siguiente:

*“SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO: La duración del contrato será del CATORCE (14) DE ENERO DE DOS MIL ONCE (2011) al TRECE (13) DE ENERO DE DOS MIL CATORCE (2014). PARÁGRAFO: Las partes acuerdan que no obstante a que su contrato de trabajo es a término fijo, y su duración no podrá ser mayor a tres (3) años, éstas deciden por mutuo acuerdo, y por mera liberalidad, que al vencimiento del término pactado por ley, y no obstante el preaviso de Ley de los 30 días, éste se extenderá por el término de 2 años más.”*  
(Subraya propia)

De la cláusula antes citada, puede entonces concluirse, que la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI conocía la normativa aplicable al contrato a término fijo, y que éste no podía durar por más de 3 años, y decidieron las partes por mera liberalidad, consignar en el contrato la promesa de que el mismo se extendería por dos años más; y a voces del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, extender es sinónimo de prolongar, de prorrogar. De lo cual se entiende que al no ser posible la celebración de un contrato a término fijo de 5 años, lo que se estipuló en dicha cláusula fue que se prorrogaría por dos años más, es decir, que el actor estaría vinculado a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI mediante contrato a término fijo por este término, después de finalizado el plazo pactado, aun cuando le fuese entregado el preaviso de no renovación por expiración del plazo.

Por lo anterior, no debía analizarse simplemente que se entregó un preaviso y que el contrato terminó por expiración del plazo, pues el mismo documento contempló su prorroga y la duración de la misma, de lo que se concluye que el demandante fue despedido sin justa causa antes de que finalizara el plazo de prorroga pactado de dos años más.

En un caso resuelto por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, donde actuó como Magistrado Ponente el Dr. Donald José Dix, radicación No. 51858, SL 1730-2018, del 9 de mayo de 2018, fue abordado el tema de los pactos, cláusulas y convenios que pueden celebrar las partes en el contrato a término fijo, además de la prelación que debe dársele a los mismos y de la interpretación de la que deben ser objeto. Veamos:

*“Luego de analizar las probanzas acusadas y las normas en cita, observa la Sala que le asiste razón a la censura cuando le atribuye al ad quem haber incurrido en los 2 errores de hecho que se enlistaron, y de haber soslayado la interpretación de los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945, al considerar que el contrato a término fijo se prorrogó indefinidamente, por periodos de 6 seis meses, en 6 meses, desde el 1° de enero de 2000 hasta el 9 de septiembre de 2004, fecha en la cual la empresa declaró insubsistente a la demandante.*

*En efecto, las partes pactaron un contrato individual de trabajo a término fijo, con una vigencia de 19 meses, a partir del 1° de junio de 1998, hasta el 31 de diciembre de 1999; acordándose en la cláusula tercera que, si la Industria no le notificaba el preaviso, automáticamente la relación laboral se prorrogaría por el mismo lapso, tal como sucedió en el sub examine, pues operó de la siguiente forma: del 1° de enero del 2000 al 30 de julio de 2001, del 1° de agosto de 2001 al 28 de febrero de 2003, del 1° de marzo de 2003 al 30 de septiembre de 2004 y, del 1° de octubre de 2004 al 30 de abril de 2006.*

*Por lo anterior, el Colegiado no podía darle aplicación al plazo presuntivo del artículo 43 ibídem, que dispone que si vencido el plazo pactado, el trabajador continuare prestando sus servicios con el consentimiento, expreso o tácito del empleador, se considerara prorrogado por tiempo indefinido, en períodos de 6 meses; sino que debió interpretarlo de forma conjunta con el artículo 38, en el sentido de que el contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito, que no puede exceder de cinco años, pero sí es renovable indefinidamente y, **darle prelación a la estipulación contractual.***

*En este orden, establece la Sala que si bien la relación laboral tenía fecha de terminación al 31 de diciembre de 1999, al no informarle la Industria Licorera a su trabajadora el deseo de no continuar con sus servicios, se hizo efectiva la renovación prevista en la cláusula tercera del contrato de trabajo, que contempla que sería «prorrogable por el mismo término». **Recuérdese que las estipulaciones contractuales son fruto de la autonomía de las partes, y que prima su aplicación, siempre y cuando no sea ineficaz.***

*Esta Corporación en sentencia CSJ SL030-2018, al estudiar un asunto que si bien, no es idéntico al aquí expuesto, adoctrinó sobre la posibilidad de que en el sector oficial las partes que intervienen en un contrato a término fijo o indefinido, puedan desplazar la presunción legal prevista en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, y/o acordar de manera expresa un plazo determinado,(...)*

*De manera que, evidencia esta Corte que la errónea valoración que hizo el juez plural de los documentos acusados condujo a que incurriera en los errores de hecho imputados por la censura, al igual que la situación fáctica comparada con las normas que se denuncian, **pues al no tener en cuenta la prórroga pactada por 19 meses, actuó en contra de lo estipulado de forma expresa y voluntaria por las partes, al suscribir el pluricitado contrato a término fijo.***  
(...)

*Como se recuerda, en sede de casación, se concluyó que el contrato que ató a las partes se encontraba **prorrogado**, cuando el empleador declaró a la trabajadora insubsistente, sin que mediara una justa causa legal, por lo que esta Corporación con fundamento en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, condenará al demandado a pagar a Martha María Gómez Márquez, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir durante el lapso de tiempo que le faltaba para que se cumpliera el plazo pactado, es decir, del 9 de septiembre de 2004 al 30 de abril de 2006.*

*Ahora bien, al fijársele a la actora una remuneración mensual de \$1.226.990, en la Resolución n°.007 de 21 de marzo de 2003 (f.38 y 39), se tiene que la Industria Licorera del Magdalena debe a Gómez Márquez la suma de \$23.312.993,54. (Subrayas y negrillas propias)*

Entonces, se tiene que el a quo debió darle prelación al acuerdo realizado por las partes de manera textual en el contrato a término fijo celebrado, además de interpretarlo a la luz de la normatividad vigente; por lo que serán acogidos parcialmente los argumentos de la parte actora en el sentido de declarar el despido injustificado, con el consecuente pago de indemnización.

Ahora, el artículo 11 de la convención colectiva de trabajo, reza:

*“(...) 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**, sólo podrá ser desvinculado por justa causa previamente comprobada y de acuerdo a 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 finalizados se observará lo siguiente:*

- a) Aquellos contratos suscritos a tres (3) años se elaborarán por un término de cinco (5) años.(...)”*

Deviene de todo lo señalado, que la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI debió contratar al demandante por dos años más, o prorrogar el último contrato por ese término, según el parágrafo de la cláusula segunda del contrato a término fijo celebrado en el año 2011, pues lo que se buscaba con ello era también dar cumplimiento a la cláusula convencional, buscando la estabilidad laboral del demandante.

Ahora, en cuanto a la aplicación del debido proceso para el despido del actor según los argumentos de alzada, no se cuenta en el plenario con prueba que acredite que al interior de la universidad se encontraba establecido un protocolo o proceso determinado para dar por finalizado el contrato del demandante; y de la lectura del artículo 10 de la Convención Colectiva (Fl.10) –aportada en forma incompleta- se observa que para dar por terminado el contrato de trabajo le son aplicables las normas laborales, es decir el Código Sustantivo del Trabajo, que en su artículo 62 enuncia las causales para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, sin que la situación del actor se adecue a alguna de ellas.

Acorde a lo anterior, puede concluirse que el despido del demandante no estuvo enmarcado en dentro de las justas causas antes citadas, no habiéndose probado

por la demandada la aplicación de un debido proceso para la desvinculación del actor en los términos que señala la apelante.

En consecuencia, se tiene que la parte actora tiene derecho a una indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del CST, que equivale a los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, en este caso, dos años; atendiendo a las pruebas aportadas se tiene que según comprobantes de pago de nómina (fl.6 a 8) y la constancia obrante a folio 5, el señor JAIME JOSÉ ACUÑA POLANCO devengaba mensualmente la suma de TRES MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS (\$3.985.883.00), por lo que la indemnización asciende a la suma de **NOVENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y DOS PESOS (\$95.661.192,00)**, suma que deberá ser indexada al momento del pago, indexación que debe liquidarse a partir del 14 de enero de 2014 –la relación laboral finalizó el 13 de enero de 2014-.

Con fundamento en lo expresado, habrá de revocarse la sentencia, y dada la prosperidad del recurso de alzada de la parte actora, se condenará en costas en ambas instancias a la demandada y a favor de la demandante, al tenor de lo contemplado en el artículo 19 de la Ley 1395 del 12 de julio de 2010, que modificó los numerales 1º y 2º del artículo 392 del CPC, aplicable por analogía en el procedimiento laboral (artículo 145 CPTSS).

***En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta 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.- REVOCAR** la sentencia No. 208 del 17 de julio de 2011 proferida por el **JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, para en su lugar:

**DECLARAR** que entre la demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, y el señor **JAIME JOSÉ ACUÑA POLANCO** de condiciones civiles conocidas en autos, existió un contrato de trabajo a término fijo con vigencia inicial del 14 de enero de

2011 al 13 de enero de 2014, que en términos del mismo contrato, debió prorrogarse por dos años más, el cual fue terminado sin justa causa imputable al empleador.

**CONDENAR** a la demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, a pagar al señor **JAIME JOSÉ ACUÑA POLANCO** la indemnización por despido sin justa causa en la suma de **NOVENTA Y CINCO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y DOS PESOS (\$95.661.192,00)**, valor que deberá indexarse desde el 14 de enero de 2014 hasta cuando se realice su pago.

**CONDENAR** a la demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, en costas y agencias en derecho en primera instancia, en favor de la demandante, las cuales serán liquidadas conforme al artículo 366 del CGP.

**SEGUNDO.- COSTAS** en esta instancia a cargo de la demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** y en favor del demandante **JAIME JOSÉ ACUÑA POLANCO**. Se fija por agencias en derecho la suma de \$900.000=, que serán liquidadas por el a quo conforme al artículo 366 del CGP.

**TERCERO.- NOTIFIQUESE** esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-006-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**MARY ELENA SOLARTE MELO**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública*

  
**GERMÁN VARELA COLLAZOS**  
**Salvamento de voto**

*(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

**Firmado Por:**

**MARY ELENA SOLARTE MELO**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**DESPACHO 6 SALA LABORAL 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:

**97a66be3701f0dfa116024614118e83c38e6cfb48a5535a6affa15c4e9698c6e**

Documento generado en 27/07/2020 03:46:35 p.m.