



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Primera de Decisión Laboral**

Magistrado Ponente:
Fabio Hernán Bastidas Villota

Treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	76-001-31-05-001- 2017-00010-01
Juzgado de primera instancia:	Primero Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Alberto Loaiza Gómez
Demandado:	Universidad Santiago de Cali
Asuntos:	- Auto niega decreto de pruebas. - Revoca parcialmente sentencia – Extensión del contrato y terminación unilateral – No beneficiario de convención colectiva
Sentencia escrita No.	128

A) AUTO

I. ASUNTO:

El apoderado judicial de la parte demandante, solicita que se decreten como pruebas de oficio, en segunda instancia, las siguientes: **i)** certificación de afiliación a SIPRUSACA: “*expedida por el señor Ildebrando Arévalo Osorio, actuando en calidad de Secretario de la organización sindical, fechada el 9/11/2017, momento en que no tenía contrato laboral vigente con la Universidad, pues su relación de trabajo terminó el 13/01/2014*”; **ii)** certificación sobre el estado de afiliación del aquí demandante; **iii)** Constancia de los contratos de trabajo suscitados entre la accionada y el señor “*Ildebrando Arévalo Osorio*”; y **iv)** Estatutos SIPRUSACA; entre otros.

II. CONSIDERACIONES:

En virtud de lo reglado en el artículo 60 del C.P.T. y de la S.S., las pruebas para que puedan ser apreciadas, deben haberse solicitado, practicado e incorporado al proceso dentro de los términos y oportunidades establecidos para ello.

En efecto, el artículo 83 del Estatuto Procesal Laboral, modificado por el artículo 41 de la Ley 712 de 2001, señala que: “**Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en primera instancia**”. El artículo 84 *eiusdem* consagra que únicamente tendrán valor probatorio ante el *Ad quem* las pruebas agregadas inoportunamente siempre y cuando hayan sido pedidas en tiempo.

Sobre esta temática, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en providencia del 18 de julio de 2014, radicación No. 46464, señaló:

*“Los artículos 83 y 84 del Código Procesal del Trabajo regulan las posibilidades, **naturalmente excepcionales**, de que en el trámite de apelación de sentencias se ordenen, practiquen y consideren pruebas que no pudo tener en cuenta el fallador de primer instancia. De acuerdo con dichas disposiciones:*

a) Las partes no pueden solicitar nuevas pruebas en segunda instancia;

*b) Pueden las partes, sin embargo pedir que el Tribunal ordene la práctica de aquellas pruebas que decretadas en primera instancia, **no se hubieren practicado sin culpa del interesado;***

c) El Tribunal está facultado para practicar de oficio o para ordenar la práctica de aquellas pruebas que considere necesarias para decidir el recurso;

*d) El Tribunal debe considerar las pruebas incorporadas o allegadas al proceso en primera instancia, luego de clausurado el debate probatorio, **siempre que en esa misma instancia hayan sido pedidas oportunamente.***

Todas las anteriores hipótesis dejan naturalmente indemnes los principios de publicidad y contradicción de la prueba ya que ninguna de ellas el Tribunal puede considerar medios probatorios sorpresivos o desconocidos para los litigantes”.

Ahora bien, descendiendo al *sub judice* se vislumbra que las documentales aportadas por el apoderado judicial del demandante en segunda instancia no fueron solicitadas como medios probatorios en la oportunidad procesal para ello, esto es, en el libelo demandatorio. Tampoco fueron solicitados por la convocada al litigio, ni decretados de oficio por la *A quo*. En consecuencia, no resulta atendible el requerimiento tardíamente elevado por el mentado profesional del derecho, sin que pueda esta Judicatura suplir su inactividad en primera instancia.

Por otra parte, conviene señalar que, las documentales de la referencia, no se constituyen como hechos nuevos o sobrevinientes como lo pretende reflejar el profesional del derecho. El accionante debió procurar obtener tales documentos, previo a la presentación de la demanda o solicitarlos como prueba en la oportunidad procesal pertinente.

En fallo SL1002 del 22 de julio de 2015, radicación 42259, la misma Corporación, coligió: *“Sólo de manera excepcional el artículo 83 del C.P.T. y S.S. permite que el juzgador, previo a resolver la apelación, disponga la práctica oficiosa de los medios que estime conducentes para definir el asunto. Sin embargo ello en modo alguno puede conducir a que se supla la inactividad de las partes, sino por el contrario a que se subsanen deficiencias que no les sean atribuibles y que permitan definir el asunto”*.

Por tanto, no se cumplen con los postulados normativos y jurisprudenciales para decretar de oficio en segunda instancia, las documentales allegadas extemporáneamente por el apoderado judicial de la parte activa.

En consecuencia, el suscrito magistrado,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el decreto de pruebas en segunda instancia requeridas por el apoderado judicial de la parte demandante, por lo antes expuesto.

B) SENTENCIA

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial del demandante, contra la sentencia No. 57 emitida el 20 de marzo de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Procura el demandante que se declare que, la Universidad Santiago de Cali estaba obligada a suscribir con el actor un contrato de trabajo a término fijo con duración de dos (2) años, iniciando el 14 de enero de 2014 al 13 de enero de 2016. En consecuencia, se la condene por: **i)** salarios dejados de percibir en dicho período; **ii)** aportes a Seguridad Social por el mismo interregno; **iii)** indexación; **iv)** pago de la bonificación convencional del año 2012 y 2013; **v)** indemnización moratoria por el retraso en el pago de las prestaciones sociales; y **vi)** se condene al pago de costas y gastos procesales (Fls. 1 a 12 y 55 a 57).

2. Contestación de la demanda.

2.1. Universidad Santiago de Cali

Dio contestación a la demanda oponiéndose al *petitum* demandatorio. Recalcó que, existió con el promotor de la acción, varios contratos de trabajo. El último inició el 14 de enero de 2011 al 13 de enero de 2014. Éste finiquitó por expiración del plazo pactado. Formuló como excepciones de mérito las de: “*COSA JUZGADA*”, “*INEXISTENCIA DE DERECHOS*”, “*CARENCIA DE DERECHO*”, “*NULIDAD DE LA CLAUSULA SEGUNDA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES*”, “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN*”, “*PRESCRIPCIÓN*”, entre otras (Fls. 90 a 105).

3. Decisión de primera instancia.

3.1. La *A quo* emitió sentencia No. 57 del 20 de marzo de 2018. En su parte resolutive, decidió; **i)** Absolver a la demandada, de todas y cada una de las pretensiones del libelo incoatorio; y **ii)** condenó al actor en costas procesales.

3.2. Para adoptar tal determinación, adujo que, la duración del último contrato de trabajo se pactó por tres (3) años, del 14 de enero de 2011 al 13 de enero de 2014. En el mismo documento, las partes establecieron que, al vencimiento del término pactado, no obstante el preaviso legal de 30 días, el vínculo se extendería por el término de 2 años más. Asimismo, se acreditó en el expediente que el preaviso de terminación, fue recibido por el aquí demandante, el 20 de septiembre de 2013, por lo que el contrato de trabajo finalizó el 13 de enero de 2014. Por tanto, no operó la prórroga requerida.

3.3. De otro lado, recalcó que al accionante no le es aplicable la Convención Colectiva de Trabajo del 1° de enero del año 2010 al 31 de diciembre de 2012. Ello, por cuanto no acreditó ser beneficiario de la misma. Explicó que, de conformidad con el artículo 471 del C.S.T., no se allega prueba que por extensión le fuera aplicable el acuerdo convencional a todos los trabajadores.

4. La apelación.

El apoderado judicial de la parte demandante formuló y sustentó de manera verbal, recurso de apelación.

4.1. La sustentación.

Manifiesta su inconformidad, señalando que, en el fallo de primer grado, se aduce que no se probó la condición de beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo. Ello, dista mucho de las pruebas documentales aportadas al proceso y de la libertad probatoria que le asiste al juez bajo el principio de la sana crítica. De la matriz de pagos por salarios y prestaciones sociales que se aportó al expediente, son claros los descuentos por la correspondiente cuota sindical, de donde derivaría, del solo hecho de ser consignatario (sic), que el actor era beneficiario de la misma.

De otro lado, refiere que del contrato de trabajo adosado como prueba con el introductorio, se evidencia el párrafo en que las partes advierten, que ese vínculo una vez fenecido los 3 años legales, se prolongaría por 2 años más en virtud de la cláusula convencional. Por lo tanto, la demandada expresó su voluntad frente a esa cláusula, prueba expresa que reconoce al demandante como beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo.

Agrega que, en la contestación de los hechos de la demanda, no se niega que el promotor de la acción sea beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo. Luego, este hecho no está en discusión, por consiguiente al Despacho no le corresponde debatir sobre este aspecto.

Finalmente, advierte que, se ha dado prevalencia al principio de la formalidad sobre el principio del derecho sustancial, lo que contraviene las garantías del artículo 53 (sic). Lo anterior, por cuanto se exige una prueba sacramental sobre la vinculación del actor como beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo.

5. Trámite de segunda instancia

5.1. Alegatos de conclusión

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020¹, se pronunciaron así:

5.1.1. Parte demandada:

Ratificó los argumentos expuestos desde el escrito de la contestación de la demanda. En suma, insistió que la terminación del vínculo laboral con el accionante, se finiquitó por el vencimiento del plazo pactado, previa entrega del preaviso en los términos de ley. Por tanto, requirió se confirme el fallo de primer grado.

5.1.2. La parte demandante, guardó silencio en el término concedido para formular alegatos de conclusión.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste

¹ "Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que el apelante no impugnó.

2. Problema jurídico.

Le corresponde a la Sala establecer si:

2.1. ¿El contrato de trabajo suscitado entre las partes del 14 de enero de 2011 al 13 de enero de 2014, se extendió por dos (2) años más conforme a la cláusula contractual laboral? En consecuencia: ¿Hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa?

2.2. ¿Es aplicable para el demandante la Convención Colectiva de Trabajo del 1° de enero del año 2010 al 31 de diciembre de 2012?

3. Solución al primero problema jurídico planteado

3.1. La respuesta es **positiva**. El vínculo contractual laboral suscitado entre las partes, del 14 de enero de 2011 al 13 de enero de 2014, se extendió por el querer expreso de las partes, por dos (2) años más, esto es, hasta el **13 de enero de 2016**. La empleadora dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 13 de enero de 2014, sin mediar justa causa. Por tanto procede la indemnización por despido injusto. Así, se revocará el fallo de primer grado en tal sentido.

3.2. Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

El artículo 46 del C.S.T, subrogado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, prevé 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. A su turno, el numeral 1° de la misma disposición, comporta: *“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”.

De otro lado, el artículo 55 del C.S.T., dispone 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.

Por tanto, los acuerdos a los que lleguen los trabajadores y los empleadores en observancia de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de aquellos, son válidos y deben ser honrados, y ello implica no solo el cumplimiento de lo pactado *-pacta sunt servanda-*, sino también su ejecución de buena fe. En todo caso, el respeto de lo acordado, se pregona, única y exclusivamente cuando se realicen conforme a la ley laboral, toda vez que no siempre las partes pueden decidir libremente (CSJ SL703-2021).

Frente a dicha libertad contractual laboral, la Corte Constitucional en fallo C – 521 de 1995, recalcó que:

“...la existencia del contrato y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución (art. 53), en cuanto no menoscaben la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

*La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional **de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio, en forma libre y espontánea, obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad, el cual tienen plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de los derechos esenciales o mínimos de los trabajadores, regulados por éstas y la ley”.***

3.3. Caso en concreto.

Precisa la Sala que, en el *sub lite* no es materia de discusión, que: **i)** entre las partes, existió por lo menos, un contrato de trabajo a término fijo del 14 de enero de 2011 al 13 de enero de 2014; y **ii)** que el actor fungió como docente

de la Universidad Santiago de Cali. Lo anterior, se extrae del libelo introductorio (Fls. 2 a 53 – 55 a 80) y la contestación de la demanda (Fls. 90 a 112).

En este sentido, la inconformidad del recurrente por activa, radica en que, dicho vínculo laboral se prorrogó de manera automática por el término de dos (2) años, en aplicación al párrafo de la cláusula segunda del contrato de trabajo suscrito por partes.

Ahora bien, tal como lo indicó la juzgadora de primer grado, se aportaron al plenario dos (2) contratos de trabajo suscritos por las partes. El primero, allegado por pasiva, con fecha del 14 de enero de 2008, en el que se fija una duración, desde esa calenda y hasta el 13 de enero de 2011 (Fl. 107). A su turno, se adosó por el demandante a folio 13, el contrato de trabajo a término fijo suscrito el 21 de enero de 2011. Se pacta como duración del 14 de enero de 2011 al **13 de enero de 2014**. En este último acuerdo, se indica en el párrafo de la cláusula segunda, lo siguiente:

*“Las partes acuerdan que no obstante a que su contrato 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 al preaviso de la Ley de los 30 días, éste se extenderá por el término de 2 años más.**”*

Asimismo, se avizora que mediante memorial visible a folio 14 y 106 del expediente, el empleador entregó al demandante, preaviso de terminación del mentado contrato de trabajo y la manifestación de su no prórroga. Dicha documental, fue recibida por el promotor de la acción, el día 20 de septiembre de 2013.

Ahora bien, del mentado párrafo de la cláusula segunda del acuerdo contractual laboral, se pueden extraer las siguientes interpretaciones:

- Tesis restrictiva: La Institución Universitaria demandada, se encontraba facultada para dar por terminado el contrato de trabajo con la entrega del respectivo preaviso, con una antelación de 30 días a la expiración

del término inicial pactado -13 de enero de 2014-. Con ello, no operaba la extensión del contrato acordado por las partes.

- Tesis favorable al trabajador: La Universidad Santiago de Cali y el promotor de la acción, decidieron consignar en el contrato de trabajo, por mera liberalidad, la promesa de que el mismo se extendería por dos (2) años más, transcurrido el término inicial de 3 años. Por tanto, el trabajador después de finalizado el primigenio plazo pactado, aun cuando le fuere entregado el preaviso de no renovación por expiración del plazo, continuaría vinculado con su empleadora por dos (2) años más, sin solución de continuidad.

En este contexto, colige la Sala, que la segunda de las interpretaciones enunciadas, se acompasa más con la correcta intelección de la citada cláusula contractual laboral, como también con el querer y real intención de las partes, siendo en todo caso, la más favorable al trabajador. En consecuencia, ha de entenderse que, la vigencia del contrato de trabajo suscitado entre el señor Alberto Loaiza Gómez y la Universidad Santiago de Cali, entre el 14 de enero de 2011 al 13 de enero de 2014, se extendió por el querer expreso de las partes, por dos (2) años más, esto es, entre el **14 de enero de 2014 al 13 de enero de 2016**, voluntad que se insiste, se hizo explícita al momento de pactarse el vínculo contractual.

Por tanto, teniendo en cuenta que la convocada al litigio, terminó de manera unilateral al promotor de la acción, el vínculo laboral a partir del 13 de enero de 2014, sin justa causa, en tanto no se podía invocar la causa legal de terminación del plazo fijo pactado, ello por cuanto operó de manera automática la extensión del plazo inicialmente pactado, de conformidad con lo instituido en el inciso 3° del artículo 64 del CST, se deberá reconocer por concepto de indemnización el equivalente a los salarios que debió percibir el demandante, por dicho período.

En consecuencia, atendiendo a las pruebas aportadas al plenario, se desprende que, según constancia emitida por la Dirección del Departamento de Gestión Humana de la Universidad Santiago de Cali (Fl. 15), el demandante percibió cómo última remuneración la suma de “**\$3,985,883.00 (TRES MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS**

OCHENTA Y TRES PESOS MCTE.)”. Por ende, deviene procedente condenar a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa en favor del actor, la que asciende a la suma de **\$95.661.192**, cifra que deberá ser indexada por pasiva al momento efectivo del pago.

Salario Base	Años/meses
\$3.985.883	2 años (24 meses)
Total	95.661.192

Por tal motivo, se revocará la providencia objeto de apelación, en tal sentido.

4. Solución al segundo problema jurídico planteado

La respuesta es **negativa**. El actor no demostró ser beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el 1° de enero del año 2010 al 31 de diciembre de 2012. Por tanto, se confirmará el fallo de primera instancia.

4.1. Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

4.1.1. Convención colectiva De Trabajo

El artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, define la Convención Colectiva de Trabajo como aquella que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

A su turno, el artículo 469 *ibidem* dispone que la convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, **a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma**. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

Frente a la necesidad del depósito de las convenciones colectivas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado de manera

reiterada, como en fallo SL2186 del 8 de mayo de 2019, radicación No. 44527, que:

*“...al ser la convención colectiva de trabajo un acto solemne, la prueba de su existencia está atada a la demostración de que se cumplieron los requisitos legalmente exigidos para que se constituya en un acto jurídico válido, dotado de poder vinculante, razón por la cual, si se le aduce en el litigio del trabajo como fuente de derechos, **su acreditación no puede hacerse sino allegando su texto auténtico, así como el del acto que entrega noticia de su depósito oportuno ante la autoridad administrativa del trabajo**”. (Sentencias de 16 de mayo de 2001, rad. N° 15120 y de 4 de diciembre de 2003, rad. N° 21042)”.*

De otro lado, el artículo 471 del C.S.T., modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965, prevé la extensión de los beneficios convencionales en favor de terceros, cuando: **i) En la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa**, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados; y **ii) Cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.**

4.2. Caso en concreto.

A folios 16 a 28, reposa la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 1° de julio de 2010, entre la Universidad Santiago de Cali y el Sindicato de Profesores de la misma institución – “SIPRUSACA”. Su vigencia abarca el período: 1° de enero a 31 de diciembre de 2010. Asimismo, se regla en su artículo 3° que, serán beneficiarios de ésta, todos los **profesores afiliados** de conformidad con el artículo 471 del C.S.T. A folio 29, se agregó constancia de su depósito, en la que se indica, que la entrega de la misma ante el Ministerio de Trabajo, se suscitó el 15 de julio del mismo año.

Ahora bien, el apoderado judicial del demandante, enrostra su inconformidad con el fallo de primer grado, aduciendo que, de las pruebas documentales aportadas al proceso, específicamente de la: “*matriz de pago por salarios y prestaciones sociales*”, son claros los descuentos por la correspondiente cuota sindical, de donde se derivaría, que el actor era beneficiario de la mentada

Convención Colectiva.

No obstante, conviene precisar que, de la revisión acuciosa del expediente, no se observan las documentales enunciadas en su alzada por el mentado profesional del derecho. Nótese, que del acápite de pruebas del libelo demandatorio y su subsanación, no se enlista y menos aún se allega, tales documentos (Fls. 10 a 11 y 55 a 57). La misma circunstancia ocurre con la revisión del escrito de contestación de la demanda (Fl. 98). En consecuencia, no puede pretender que la Judicatura derive la calidad de beneficiario del acuerdo convencional con una prueba inexistente en el *sub judice* y que no fue aportada en la oportunidad procesal para ello. Lo anterior, contraviene la carga probatoria que le correspondía a la parte promotora de la acción, en virtud del artículo 167 del C.G.P.

Frente al argumento del recurrente, referente a que, en la contestación de los hechos de la demanda, se acepta que el demandante es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, basta con advertir que dicha manifestación no se acompasa con la realidad procesal. En efecto, al confrontar el hecho sexto del libelo incoatorio (Fl. 5) y su condigna respuesta (Fl. 92), se desprende que la parte pasiva expresó: *“No es un hecho es una apreciación de la parte actora”*. Por tanto, no puede tenerse la apreciación del introductorio, como un hecho irrefutable y plenamente demostrado en el proceso.

Aunado a lo anterior, tampoco se acreditan en el plenario, los presupuestos de los artículos 471 y 472 del C.S.T., para hacer extensivos los beneficios extralegales contenidos en el acuerdo convencional de la referencia en favor del demandante. En efecto, no se acreditó por el actor, que: **i)** estaba afiliado a dicha agremiación sindical; **ii)** se hubiere adherido a la misma; **iii)** que los afiliados a “SIPRUSACA”, excedan la tercera parte del total de profesores de la Universidad; y **iv)** se hubieren extendido sus beneficios por decisión gubernamental.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente fallo SL773 del 24 de febrero de 2021, radicación No. 78107, puntualizó:

*“...la jurisprudencia de la Sala tiene adoctrinado que **la condición de beneficiario de la convención colectiva de trabajo no se presume,***

sino que es menester, de acuerdo con la ley, demostrar que el trabajador: i) es afiliado al sindicato que la celebró; ii) o que sin serlo decidió adherirse a sus disposiciones; iii) o que el sindicato firmante del acuerdo colectivo agrupa más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa; o iv) que el contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la misma rama industrial de la región, por disposición o acto gubernamental”.

Colofón de lo expuesto, no se aviene procedente impartir condenas por las acreencias extralegales requeridas, debiéndose confirmar la absolución frente a dicho tópico. Las restantes pretensiones del introductorio y que no fueron acogidas en primer grado, no fueron objeto de apelación por parte del apoderado judicial del actor.

5. Costas.

En aplicación de lo preceptuado en el artículo 365 del C.G.P., las costas de primera y segunda instancia estarán a cargo de la demandada y en favor del demandante. En consecuencia, las agencias en derecho en esta instancia fijan en el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, esto es la suma de \$908.526, en cada instancia.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera 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 PARCIALMENTE el numeral **PRIMERO** de la parte resolutive de la sentencia de primera instancia, objeto de apelación, para en su lugar, **DECLARAR** que entre la demandada **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** y el señor **ALBERTO LOAIZA GÓMEZ**, 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 (2) años más, esto es, hasta el **13 de enero de 2016**, el cual fue terminado sin justa causa imputable al empleador, por lo antes expuesto.

SEGUNDO: CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, a reconocer y pagar, en favor del señor **ALBERTO LOAIZA GÓMEZ**, la indemnización por despido sin justa causa en monto de **\$95.661.192**, cifra que deberá indexarse por pasiva desde el 14 de enero de 2014 hasta cuando se realice su pago efectivo, por lo antes expuesto.

TERCERO: CONFIRMAR en lo restante la providencia de primer grado.

CUARTO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la convocada al litigio y en favor del demandante. Las agencias en derecho en esta instancia se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, esto es la suma de \$908.526.

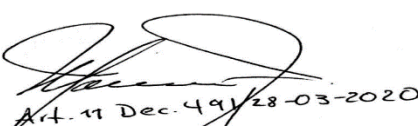
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
actos judiciales



FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA



Art. 11 Dec. 491/28-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Se suscribe con firma escaneada,
por salubridad pública
(Art. 11 D. 491 del 28-03-2020 y Art. 22,28 Ac. PCSJA20-11567 DEL 5-06-2020)



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