



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL581-2024

Radicación n.º 98056

Acta 09

Bogotá D. C., diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala los recursos de casación interpuestos por **MAYRA LILIANA SALCEDO GONZÁLEZ** y **JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 31 de octubre de 2022, dentro del proceso que promovieron contra la **UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**.

I. ANTECEDENTES

Mayra Liliana Salcedo González y Julio Ernesto Suárez Páez demandaron, de forma individual y separada, a la Universidad Santo Tomás, para que se declarara que con la primera existió una relación laboral hasta el 15 de enero de 2018 y que «[...] se suscribió el Convenio de Apoyo Doctoral,

con ocasión a la existencia de un contrato de trabajo», de manera que la demandada estaba obligada a reconocer la suma de \$153.814.794 «[...] con ocasión a la cualificación profesional de 80 horas al mes de la que gozaba en virtud de la celebración del convenio de apoyo doctoral» y reconocer la suma de \$14.000.000 para la compra de tiquetes aéreos.

Informó que el contrato terminó unilateralmente y sin justa causa, de manera que debía devolverse el pagaré suscrito, también con ocasión de la firma del convenio de apoyo doctoral.

En su demanda, Julio Ernesto Suárez Páez solicitó idénticas pretensiones declarativas y de condena, reproduciendo textualmente el contenido de lo pedido por la señora Salcedo González.

En sustento de tales peticiones, expusieron en su orden que se vincularon laboralmente, entre el 1º de agosto de 2011 y el 15 de enero de 2018, y desde el 1º de agosto de 2008 hasta el 15 de enero de 2018, a través de contratos de trabajo a término fijo que relacionaron así:

Mayra Liliana Salcedo González

Período	Vinculación	Sede
1º agosto a 30 de noviembre de 2011	Cátedra Laboral	Bogotá D.C.
1º febrero a 8 de junio de 2012	Cátedra Laboral	Bogotá D.C.

1º de agosto 2012 a 15 de enero 2013	Tiempo completo	Bogotá D.C.
16 de enero 2013 a 15 de enero 2014	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
16 de enero 2014 a 15 de enero 2015	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
16 de enero 2015 a 15 de enero 2016	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
16 de enero 2016 a 15 de enero 2017	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
1º de febrero 2017 a 15 de enero 2018	Tiempo completo	Bogotá D.C.

Julio Ernesto Suárez Páez

Período	Vinculación	Sede
1º de agosto a 5 de diciembre 2008	Cátedra laboral	Medellín
2 de febrero a 12 de junio 2009	Cátedra aboral	Medellín
3 de agosto a 5 de diciembre 2009	Cátedra aboral	Medellín
1º de febrero a 10 de junio 2010	Cátedra laboral	Medellín
2 de agosto a 10 de diciembre 2010	Cátedra laboral	Medellín
17 de enero a 16 de diciembre 2011	Tiempo completo	Bogotá D.C.
18 de enero 2012 a 17 de enero 2013	Tiempo completo	Bogotá D.C.
17 de enero 2013 a 16 de enero 2014	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
17 de enero 2014 a	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.

16 de enero 2015		
17 de enero 2015 a 16 de enero 2016	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
17 de enero 2016 a 16 de enero 2017	Otrosí, tiempo completo	Bogotá D.C.
1º de febrero 2017 a 15 de enero 2018	Tiempo completo	Bogotá D.C.

Relataron que en septiembre de 2014 iniciaron un doctorado en telecomunicaciones en la Universidad Politécnica de Valencia (España) y que el 27 de abril de 2015 el Consejo Superior de la universidad, suscribió el Acuerdo n.º 09, en cuyo artículo primero se establecía que los docentes podrían obtener apoyo institucional para participar en este tipo de programas, en el ámbito nacional e internacional, siempre que cumplieran con los requisitos de estar vinculados de medio o tiempo completo, con antigüedad mínima de dos años, evaluaciones satisfactorias y sin sanciones disciplinarias.

Además, que estuvieran registrados en el Sistema de Ciencia y Tecnología, vinculados a un grupo de investigación, que acreditaran la cofinanciación de los estudios de posgrado, los cuales debían guardar relación con las líneas de investigación y, en general, cumplir con los requisitos exigidos para el ingreso al respectivo programa.

Manifestaron que solicitaron el apoyo institucional, el cual fue aprobado, lo que dio lugar a que el 26 de octubre de 2015 se suscribiera un Convenio de apoyo doctoral, el

cual fue cumplido cabalmente por ellos, tal como lo resaltaron al transcribir las obligaciones incluidas en el texto del acuerdo.

Destacaron que la Universidad Santo Tomás cumplió con sus obligaciones relacionadas, hasta el 30 de diciembre de 2017, pues mediante comunicación suscrita el 1º de noviembre del mismo año, los preavisó conforme al artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que sus contratos a término fijo no serían renovados una vez cumplido el plazo, esto es, que estarían vigentes hasta el 15 de enero de 2018.

Agregaron que el 10 de mayo de 2018 se realizó una audiencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin que se llegara a un arreglo y el último contrato fue ejecutado entre el 1º de febrero de 2017 y el 15 de enero de 2018.

Informaron que presentaron queja formal ante el Ministerio de Educación Nacional y que durante sus vinculaciones laborales no fueron objeto de llamados de atención, ni procesos disciplinarios relacionados con sus labores de docentes.

En sus respuestas a las demandas, que fueron conocidas inicialmente por los Juzgados Sexto y Diecisiete del Circuito Laboral de Bogotá D.C., la universidad se opuso a todas las pretensiones, aceptando como ciertos los hechos relacionados con la expedición del Acuerdo n.º 09 de 2015,

la solicitud de apoyo y la suscripción de los convenios con los demandantes, lo descrito en relación con las obligaciones de las partes y los requisitos que debían cumplir los beneficiarios del apoyo, la entrega del preaviso para la terminación de los contratos y la asistencia a la diligencia programada por el Inspector de Trabajo.

Argumentó, que se obligó con los demandantes a apoyarlos con la suma de \$4.000.000 para tiquetes aéreos y viáticos y una descarga de 80 horas mensuales para que fueran destinadas al doctorado que estaban cursando en la Universidad de Valencia, pero que siempre fue claro que para mantener vigente el convenio era necesario que estuvieran vinculados por medio de un contrato de trabajo con la institución.

Expuso que en el numeral 10º del acuerdo, se estableció que *«El presente convenio hace parte constitutiva del contrato de trabajo y de las obligaciones del DOCENTE, surtiendo todos los efectos legales correspondientes, sin perjuicio de lo estipulado en el mismo, en lo referente a modalidad, vigencia y naturaleza del contrato»*, y que la frase *«[...] sin perjuicio de lo estipulado en el mismo»*, obviamente hacía alusión al contrato de trabajo, por lo que sin importar su modalidad, el convenio siempre estaría atado a la relación laboral del docente con la universidad.

Indicó que el Acuerdo n.º 09 del 27 de abril de 2015, expedido por el Consejo Superior, conforme a la autonomía universitaria, fijó los parámetros generales de apoyo

institucional para que los docentes cursaran estudios de maestría y doctorado, siempre y cuando acreditaran el cumplimiento, entre otras, de las siguientes condiciones:

1. Estar vinculado a la Universidad, con una antigüedad mínima de dos años, como docente, con vinculación de tiempo completo o medio tiempo, acreditar evaluación satisfactoria de desempeño docente y no haber sido sancionado disciplinariamente.

[...]

3. Acreditar la cofinanciación de los estudios de posgrado, en el porcentaje pactado de su costo académico.

Por último, dijo que de no entenderse así lo convenido, se llegaría «[...] a un absurdo jurídico de beneficiar a una persona con convenio de formación académica sin tener nexo ni obligación legal de transmitir los conocimientos científicos a la comunidad universitaria que patrocina ese curso».

En su defensa, propuso las excepciones de falta de causa para pedir, inexistencia de la obligación pretendida, prescripción, carencia del derecho, falta de causa y cobro de lo no debido, buena fe y pago.

Mediante auto proferido el 10 de abril de 2019, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá D.C., ordenó la acumulación del proceso adelantado por Mayra Liliana Salcedo González, al que cursaba en ese despacho promovido por Julio Ernesto Suárez Páez.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del 28 de enero de 2022, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de falta de causa para pedir, inexistencia de las obligaciones pretendidas y cobro de lo no debido, propuestas por la demandada UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, de conformidad con las razones analizadas.

SEGUNDO: DECLARAR NO PRÓSPERAS las tachas de sospecha propuestas a los testigos Germán Macías Muñoz y Rossy Esperanza Quintana Machado, según las razones analizadas en precedencia.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS de todas las pretensiones incoadas en su contra por los señores JULIO ERNESTO SUAREZ PÁEZ y MAYRA LILIANA SALCEDO GONZÁLEZ [...], de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta, surtido en favor de los demandantes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 31 de octubre de 2022, resolvió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida 28 de enero de 2022, por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá DC, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

Tras señalar que surtía el grado jurisdiccional de consulta, en los términos consagrados en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, indicó que el problema jurídico consistía en determinar si los contratos de trabajo fenecieron sin justa causa, y si resultaba procedente el pago de \$153.814.794 a favor de cada uno de los demandantes, con ocasión de la cualificación profesional de 80 horas al mes, de la que

gozaban en virtud del convenio de apoyo docente y \$14.000.000 para la compra de tiquetes aéreos, así como si había lugar a ordenar la devolución de los pagarés firmados por los promotores del proceso.

Refirió que no era materia de discusión que, entre las partes existieron sucesivos contratos de trabajo a término fijo, habiéndose pactado el último de ellos, entre el 1º de febrero de 2017 y el 15 de enero de 2018.

Enseguida, sobre el convenio, precisó que para resolver este tema advertía que los demandantes indicaron que la universidad, desde su firma hasta el 30 de diciembre de 2017, cumplió con el apoyo en la compra de tiquetes aéreos y la descarga laboral de medio tiempo, por lo que se les adeudaban lo correspondiente desde noviembre de 2017 hasta el año 2020, la mitad de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social que debieron ser pagados, con ocasión de la disminución de las obligaciones laborales hasta el 26 de octubre de 2020, por el lapso hasta el que se extenderían los estudios de doctorado.

En ese orden, explicó que de acuerdo con los documentos era factible establecer que mediante el Acuerdo n.º 09 del 27 de abril de 2015, el Consejo Superior de la universidad dispuso:

Artículo primero: Los docentes vinculados a la Universidad Santo Tomás en todas sus Sedes (...) podrán obtener apoyo institucional para participar en programas de Maestrías y

Doctorados, en el ámbito nacional e internacional, siempre y cuando acrediten el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. Estar vinculado a la Universidad, con una antigüedad mínima de dos años, como docente, con vinculación de tiempo completo o medio tiempo, acreditar evolución satisfactoria de su desempeño docente y no haber sido sancionado disciplinariamente.
2. Estar registrado en el Sistema de Ciencia y Tecnología — CVLAC y vinculado con algún grupo de investigación, en el caso de presentarse a Programas de Doctorado.
3. Acreditar la cofinanciación de los estudios de posgrado, en el porcentaje pactado de su costo académico.
4. El postgrado debe ser coherente con las líneas y proyectos de investigación de la Facultad, Departamento Académico, o Unidad a la que está adscrito el docente.
5. Cumplir con los requisitos de edad, competencia diplomática y demás exigencias, establecidas en las bases para ingresar al posgrado al que aspira.

Del mismo modo, encontró que el 12 de febrero de 2015, la demandada suscribió un Convenio de apoyo académico para cursar estudios de doctorado en telecomunicación en la Universidad Politécnica de Valencia (España) con Julio Ernesto Suárez Páez, habiéndose establecido que la primera promovía y apoyaba la formación profesional de «[...] *los empleados de la Institución [...] con el ánimo de lograr el mejoramiento continuo de su desempeño dentro de la Cultura de la Excelencia Académica y Administrativa*», y que por lo anterior, concedería en «[...] *vigencia del contrato de trabajo*» un apoyo económico.

Adicionalmente, aseguró que el 26 de octubre de 2015, la universidad firmó con ambos demandantes convenios de apoyo docente, en los que se estableció que la primera se comprometía a apoyar al profesor cubriendo \$4.000.000

anuales por cinco años para tiquetes aéreos y viáticos y 80 horas al mes de cualificación profesional, que según se desprendía de la solicitudes de auxilio educativo presentadas por los trabajadores, correspondía a la comisión de estudios con descarga horaria de 80 horas mensuales.

Por su parte, estos últimos se obligaban, entre otras cosas, a desarrollar el trabajo de grado o tesis según las líneas del programa de origen, de acuerdo con lo pactado con la Facultad de Ingeniería y la unidad de investigación.

Con base en lo anterior, sostuvo que de lo dispuesto en el Acuerdo n.º 09 de 2015 y en los convenios suscritos entre las partes el 12 de febrero y el 26 de octubre de 2015, se desprendía que el apoyo brindado subsistiría mientras la relación laboral con los beneficiados se encontrara vigente, pues expresamente así se estableció, es decir, que la institución educativa demandada, no se obligó de forma manifiesta a continuar reconociendo suma alguna después del fin del vínculo y mucho menos que dicho apoyo tuviera la capacidad de influir o afectar la vigencia o prórroga del contrato de trabajo, extendiéndolo forzosamente hasta que los trabajadores culminaran sus estudios.

Y frente al tema, dijo:

A lo anterior, hay que agregar que en el numeral 10º de los Convenios signados el 26 de octubre de 2015 se estableció "El presente Convenio hace parte constitutiva del contrato de trabajo y de las obligaciones del DOCENTE, surtiendo todos los efectos legales correspondientes; sin perjuicio de lo estipulado

en el mismo, en lo referente a la modalidad, vigencia y naturaleza del contrato", surgiendo igualmente de dicho clausulado la intención y voluntad de las partes de sujetar la existencia del apoyo de estudios a la de la relación de trabajo que las ataba, no así en sentido contrario, esto es, el contrato de trabajo al convenio de apoyo docente.

En ese orden, al estar acreditado en el cuaderno que el vínculo laboral que existió entre las partes se extinguió desde el 15 de enero de 2018, a partir de ese momento, también desapareció para los demandantes la posibilidad de continuar siendo titulares de los beneficios extralegales que fueron contemplados en el Convenio de Apoyo Docente, sin que con ello se hubiera constituido a su favor el derecho al resarcimiento de algún perjuicio con ocasión de la terminación unilateral del contrato, en la medida en que la empleadora no se obligó a seguir subsidiando sus estudios más allá de la vigencia del contrato.

Así mismo, pese a que los demandantes alegan que la demandada cumplió con el acuerdo de efectuar descarga laboral hasta el 30 de diciembre de 2017, lo cierto es que en lo que comprende al lapso restante hasta la finalización del vínculo, no se demuestra que los trabajadores hubieran tenido que cumplir con la carga e intensidad completa de trabajo, resultando improcedente el pago de lo pedido frente a ese período.

Finalmente, en cuanto al reconocimiento de tiquetes aéreos, afirman los gestores que respecto del año 2017 se quedaron adeudando \$2.000.000, de los \$4.000.000,00 que la Universidad se obligó a reconocer, y se advierte que elevaron tal pedimento ante la encartada mediante correo electrónico que fue respondido el 22 de noviembre de 2017, informándoles que para acceder al beneficio debían solicitar la renovación y aprobación de los mismos por parte del Decano de la Facultad y del Decano de la División a la que pertenecían. Sin embargo, no se adosó prueba al plenario que permita establecer la fecha en la que los actores llevaron a cabo el viaje de estudios sobre el que reclaman el reembolso, a fin de determinar si el mismo se hizo o no en vigencia del contrato de trabajo, de manera que sobre ese punto tampoco es posible imponer condena en contra de la demandada.

En relación con la pretendida indemnización por despido sin justa causa, consideró que estaba probado en el expediente que mediante carta entregada a Julio Ernesto Suárez Páez el 7 de noviembre de 2017 y a Mayra Liliana Salcedo González el 9 de noviembre del mismo año, la

entidad les comunicó el preaviso de la terminación del vínculo, que tendría lugar el 15 de enero de 2018.

Con ello y dada la modalidad bajo la que se encontraban contratados los demandantes, era posible concluir que no había lugar al pago de la indemnización, comoquiera que se surtió oportunamente el preaviso consagrado en el numeral 1º del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

IV. RECURSOS DE CASACIÓN

Interpuestos por los demandantes de manera individual, concedidos por el Tribunal y admitidos por la Corte, se procede a resolver en los términos en que son presentados y conforme a las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

MAYRA LILIANA SALCEDO GONZÁLEZ

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, y actuando como tribunal de instancia revoque la proferida por el juzgado y en su lugar despache favorablemente las pretensiones de la demanda inicial, *«[...]/ ajustando respecto del numeral tercero del capítulo de pretensiones condenatorias de la demanda inicial, el monto de la condena por la terminación ilegal del contrato de trabajo a la suma que de conformidad con la ley tenga ella*

derecho, en caso tal de concluirse que fue de duración indefinida».

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven de manera conjunta, pues además de contener proposiciones jurídicas similares, se fundan en argumentos semejantes y complementarios, y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 53 de la Constitución Política; «[.../ 19, 43, 46 (Ley 50 de 1990, Art. 3º), 47 (Dto. 2351 de 1965, Art.5º), 55, 61 Literal C (artículo 5º. de la Ley 50 de 1990) y 64 (Ley 789 de 2002, Art. 28) del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 1618 y 1624 del Código Civil».

Indica que para la violación de esas normas sustanciales, medió la violación del artículo 176 del Código General del Proceso, disposición de procedimiento que por virtud de lo dispuesto en el 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el 1º de la misma normatividad, debe ser aplicada en «*Los asuntos de que conoce la jurisdicción ordinaria en sus especialidades de seguridad social*» en cuanto establece que aun cuando las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto «[...] *de acuerdo con las reglas de la sana critica*», es deber del juez el

exponer «[...] siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba».

Le atribuye a la sentencia haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

- a) Haber dado por probado, sin estarlo, que la Universidad Santo Tomás no estaba obligada a mantener el contrato de trabajo de Mayra Liliana Salcedo González como docente durante todo el tiempo requerido para que realizara ella en España los estudios necesarios para concluir el doctorado en telecomunicaciones en la Universidad Politécnica de Valencia;
- b) No haber dado por probado, estándolo, que la duración del contrato de trabajo quedó modificada por el convenio de apoyo docente que firmó Mayra Liliana Salcedo González el 26 de octubre de 2015, y, por tal razón, dejó de ser a término fijo y se convirtió en uno de duración indefinida;
- c) No haber dado por probado, estándolo, que Mayra Liliana Salcedo González cumplió cabalmente todas las obligaciones adquiridas por ella, al haber celebrado el 26 de octubre de 2015 el convenio de apoyo docente;
- d) No haber dado por probado, estándolo, que a la Universidad Santo Tomás solamente le estaba permitido dar por terminado el contrato de trabajo de la docente Mayra Liliana Salcedo González si ella incumplía sus obligaciones laborales y aquellas que contrajo cuando firmó el convenio de apoyo docente de 26 de octubre de 2015;
- e) No haber dado por probado, estándolo, que por haber quedado convertido el contrato de trabajo que ligó a las hoy litigantes en uno de duración indefinida, la terminación que del vínculo contractual hizo la Universidad Santo Tomás mediante la carta de fecha 9 de noviembre de 2017 no tenía la virtualidad de preaviso de terminación y como consecuencia de esto, la terminación contractual fue unilateral y sin justa causa.
- f) No haber dado por probado, estándolo, que la Universidad Santo Tomás incumplió las obligaciones que adquirió cuando suscribió el convenio de apoyo docente de "t...] 2. Cubrir los gastos correspondientes a: a) TiquetesAéreosy viáticos \$4.000.000 anuales por cinco años. e) (sic)

Cualificación Profesional 80 horas al mes l...]" y que como consecuencia de esto se generaron para la demandante unos perjuicios.

- g) Haber dado por probado, sin estarlo, que lo que existió en el presente asunto fueron "beneficios extralegales".

Señala que tales errores se cometieron por la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

1. los (sic) contratos de trabajo suscritos por los hoy litigantes. (folios numerados por el Juzgado como 134 a 141, aportados con la contestación de la demanda en el cuaderno de Mayra Lilian (sic) Salcedo)
2. El Acuerdo N.º 9 de 27 de abril de 2015. (folios numerados por el Juzgado como 130 a 133, aportados con la contestación de la demanda)
3. El Convenio de Apoyo Académico de fecha 12 de febrero de 2015 (folios numerados por el Juzgado como 128 a 130 y que se encuentra únicamente en el cuaderno de Julio Ernesto Suárez Páez, pues la única firma que existe es de él, sin firma del rector).
4. El Convenio de Apoyo Docente firmado por las partes el 26 de octubre de 2015. (folios numerados por el Juzgado como 125 a 127, aportado con la contestación de la demanda y obrante en el cuaderno de Mayra Liliana Salcedo)
5. La carta - "preaviso" con fecha de recibido del 9 de noviembre de 2017 y fechada el 01 de noviembre de 2017. (folio numerado por el Juzgado como 147, aportado con la contestación de la demanda y obrante en el cuaderno de Mayra Liliana Salcedo)

De igual forma, individualiza como pruebas dejadas de apreciar:

1. Pagaré suscrito por la profesora Mayra Liliana Salcedo González y su respectiva carta de instrucciones. (folios numerados por el Juzgado como 30 y 31, aportado con la demanda y obrante en el cuaderno de Mayra Liliana Salcedo)

2. Confesión contenida en el escrito de contestación de la demanda. Respuesta al hecho 13 de la Demanda. (folio numerado por el Juzgado como 79)

Para la demostración, se refiere al contenido y los principios consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, y sus puntuales reflexiones sobre la manera de interpretarlos, a la luz de lo que señala y lo que omite regular el Código Sustantivo del Trabajo.

Luego explica, en lo que concierne específicamente al cargo indirecto, que el Tribunal sostuvo que sobre los contratos sucesivos de trabajo no existió discusión entre las partes.

Expone que se vinculó desde el año 2011 y que luego de suscribir el convenio de apoyo, «[...] *la duración del contrato de trabajo mutó*» y pasó a ser de duración indefinida, pues el término no puede ser superior a tres años, aunque es renovable indefinidamente. Así lo dice:

El error de apreciación de los contratos de trabajo y el desatino cometido por el tribunal juzgador se produjo porque concluyó que había sido "a término fijo" el último contrato de trabajo suscrito por las partes, cuando es lo cierto que como consecuencia del acuerdo de voluntades denominado en el fallo "Convenio de Apoyo Docente", la duración del contrato de trabajo mutó, por haber dejado de ser a término fijo para ser de duración indefinida, ya que, por expreso mandato de la ley, el contrato a término fijo "[...] no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente".

Por haberse obligado la Universidad Santo Tomás a darle apoyo institucional a Mayra Liliana Salcedo González para que participara en el programa de doctorado en telecomunicaciones de la Universidad Politécnica de Valencia, en España, [...] cubriendo \$4.000.000 anuales por 5 años para tiquetes aéreos y viáticos y 80 horas al mes de cualificación profesional, que según se desprende de la(sic) solicitudes de auxilio educativo

presentada por los trabajadores, correspondía a la comisión de estudios con descarga horaria de 80 horas mensuales [...] — para decirlo copiando ad pedem litterae las palabras de la providencia judicial acusada en casación— esta obligación que adquirió la demandada necesariamente modificó el término de duración del contrato de trabajo, porque ningún contrato de tal clase "puede ser superior a tres (3) años".

Del Acuerdo n.º 09 del 27 de abril de 2015, afirma que al haberse demostrado el error frente a la apreciación de los contratos de trabajo y su efecto respecto del término de duración, a partir del año 2015, simplemente restaba expresar que las cláusulas ambiguas contenidas en ese documento debían interpretarse en contra de la universidad y en su favor.

En ese sentido, opina que, conforme al referido acuerdo, *«[...] había que firmar "contrato" que comprometiera a la docente a permanecer vinculada a la universidad, una vez la docente finalizara los estudios, inclusive, por el doble de tiempo que durare la comisión de estudios, esto es, para el caso concreto como mínimo diez (10) años, nuevamente tiempo que excede el establecido como máximo en contratos a término fijo»*.

Además, asegura que cuando se limita el patrocinio a los *«[...] docentes vinculados»*, se está refiriendo a quienes por primera vez lo obtienen y no, como lo entendió el Tribunal, que de allí surja *«[...] la intención y voluntad de las partes de sujetar la existencia del apoyo de estudios a la de la relación de trabajo que los ataba, no así en sentido contrario, esto es, el contrato de trabajo al convenio de apoyo docente»*.

Agrega que basta con referirse al artículo tercero del acuerdo, «[...] *para forzosamente concluir que la Universidad se encargaría como mínimo de los tiquetes aéreos y viáticos por 5 años. Sin embargo, el Tribunal apreció erróneamente dicha prueba y por consiguiente dicho clausulado, pues debió interpretar en contra de la Universidad el clausulado ambiguo y condenado a la Universidad a lo dispuesto en el libelo inicial*».

De otra parte, en lo relacionado con el convenio legalizado el 26 de octubre de 2015, luego de transcribir parcialmente su articulado en torno a las obligaciones de la demandante, explica:

La cláusula eje del conflicto y que el Tribunal Superior cita en su fallo es la cláusula N° 10 del Convenio de Apoyo Docente del 26 de octubre de 2015, la cual dispone lo siguiente: "[...] 10. El presente convenio hace parte constitutiva del contrato de trabajo y de las obligaciones del DOCENTE, surtiendo todos los efectos legales correspondientes; sin perjuicio de lo estipulado en el mismo, en lo referente a modalidad, vigencia y naturaleza del contrato [...]".

No obstante, si el Tribunal hubiese apreciado de manera correcta los documentos, si hubiese apreciado no de manera aislada el clausulado sino de manera conjunta, habría notado dicha ambigüedad y no habría concluido que "(...) la intención y voluntad de las partes de sujetar la existencia del apoyo de estudios a la de la relación de trabajo que las ataba, no así en sentido contrario, esto es, el contrato de trabajo al convenio de apoyo docente", pues existen otras cláusulas dentro del mismo documento eje del conflicto que sugieren lo contrario a lo dispuesto en el numeral 10, la cual aparentemente pretende considerar que el contrato continuaba siendo a término fijo.

De las documentales analizadas se extrae que la Demandante sí tenía la obligación de mantener el contrato de trabajo vigente por un plazo inicial de 5 (cinco) años (tiempo de duración inicial del programa de estudios de doctorado), más, por lo menos otros 5 (cinco) años de cláusula de permanencia, como requisito

indispensable para poder dar por cerrado efectivamente el convenio de apoyo docente, luego es perfectamente válida una interpretación según la cual el Convenio modificó el contrato y por consiguiente la Universidad debía mantenerlo salvo que existiera una justa causa de terminación, no siendo válida en el caso concreto la terminación por vencimiento del plazo pactado.

Para concluir, es la gran cantidad de obligaciones impuestas a la Docente las que imposibilitan tomar esta situación concreta como meros beneficios extralegales, pues existe una clara ausencia de mera liberalidad en los mismos. Si el Tribunal hubiese apreciado el Convenio de fecha 26 de octubre de 2015 en conjunto, no habría podido reducir este asunto a simples beneficios extralegales que la Universidad podía simplemente retirar cuando quisiera, pues ello genera necesariamente perjuicios al docente, no solo por terminar su contrato sin ningún tipo de indemnización, sino también por suprimir de tajo la fuente de ingresos que tenía para costear su matrícula, sus tiquetes aéreos y su estancia en otro país.

Del convenio de apoyo académico suscrito por la universidad y Julio Ernesto Suárez Páez el 12 de febrero de 2015, afirma que nunca se legalizó por ausencia de firma del rector y que luego fue derogado tácitamente por el suscrito el 26 de octubre de la misma anualidad.

De la carta de preaviso, recibida el 9 de noviembre de 2017, indica que, si el Tribunal la hubiera apreciado correctamente, habría concluido que el término fijo del contrato de trabajo a partir del año 2015 o, por lo menos, frente al último contrato, había sido reemplazado por el de duración indefinida.

Finalmente, en cuanto al pagaré y la confesión contenida en la contestación de la demanda, señala que no fueron probanzas tenidas en cuenta por el Tribunal, pues de haberlo hecho habría advertido que la universidad podía terminar sin consecuencia alguna el contrato, mientras la

demandante debió firmarlo para garantizar la devolución de los dineros correspondientes a pasajes y descarga académica de 80 horas semanales.

Además, que la entidad confesó el hecho décimo tercero de la demanda, según el cual habría adquirido la obligación de costear los pasajes a razón de cuatro millones anuales durante cinco años, tiempo en que también haría una descarga de 80 horas al mes.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la violación directa, por interpretación errónea, del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (3º de la Ley 50 de 1990) y como consecuencia de ello la aplicación indebida del literal c del 61 del mismo estatuto.

Para fundamentarlo, expone:

En este orden de ideas, si se aceptare lo probado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial, esto es, que no es materia de debate que entre las partes subsistieron sucesivos contratos de trabajo, habiéndose pactado el último de ellos, a término fijo desde el 1 de febrero de 2017 al(sic) 15 de enero de 2018 lo cierto es que, de haber interpretado de manera correcta la normatividad antes citada, el Tribunal Superior del Distrito Judicial no habría avalado jurídicamente la ausencia de prórroga contractual que existió entre el 16 de enero de 2017 hasta el 31 de enero de 2017 (hecho probado y que no se discute debido a que el Tribunal afirma que el último contrato fue desde el 01 de febrero de 2017) pues la Docente se desempeñaba a tiempo completo y las causas que dieron origen al contrato no habían desaparecido, hecho que nunca estuvo en duda.

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal aplicó de manera indebida el Literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo pues validó esa práctica ilegal; en otras palabras, validó

jurídicamente la terminación por vencimiento del plazo del contrato de trabajo que se extendía hasta el 15 de enero de 2017, convalidando que su contrato de trabajo fuese terminado y suscrito otro exactamente quince días después, pero con un término inferior, esto es de 11 meses y 15 días que iba desde el 01 de febrero de 2017 al 15 de enero de 2018.

El cargo se estructura por la vía directa por cuanto no se discute lo probado por el Tribunal en cuanto a la existencia de los contratos de trabajo, entendiendo todos a término fijo, sin embargo, si no hubiese interpretado erróneamente el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, habría sencillamente condenado a cancelar esos quince días de salario que la Docente dejó de percibir por la ausencia de renovación contractual que existió en ese momento.

Ahora bien, no se discute tampoco por esta vía que el Tribunal Superior del Distrito Judicial considerara que el Convenio iba atado al Contrato de Trabajo, es decir, que una vez terminaba el Contrato como consecuencia de ello se terminaba el Convenio y tampoco se discute lo que dio por probado en cuanto a que el último contrato se terminó el 15 de enero de 2018, pues en efecto a partir de ese día la Docente Mayra Liliana Salcedo no siguió prestando sus servicios personales en la Universidad; lo que se discute es que JURÍDICAMENTE, debió existir otra renovación, como mínimo por un año como venía generándose, pues las causas que dieron origen al contrato de trabajo, independientemente de que fuese a término fijo, no habían desaparecido, lo que se refuerza aún más con el hecho de que se había firmado entre las partes un Convenio de Apoyo Docente (hecho también probado y respecto del cual no se discute su contenido).

En ese orden de ideas, si el Tribunal Superior del Distrito Judicial no hubiese interpretado erróneamente el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y no hubiese aplicado de manera indebida el literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, hubiese exigido una renovación contractual y por consiguiente tampoco hubiese permitido la terminación del Convenio suscrito en cofinanciación. Es decir, el Tribunal concluye bien al indicar que el Convenio iba atado al Contrato de trabajo, pero jurídicamente su contrato de trabajo debió renovarse, luego forzosamente como el convenio iba atado al contrato de trabajo según lo entendido por el Tribunal, el Convenio tampoco debió concluir.

El último contrato de trabajo debió renovarse, no por la existencia del Convenio como bien lo entendió el Tribunal, pues el Convenio iba atado al contrato, sino en virtud del cabal sentido del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual el Tribunal transgredió porque le dio "una inteligencia que no le corresponde, distorsionando o desconociendo así su

genuino y cabal sentido" (CSJ SL2892-2019, Radicado 54346 M.P. Martín Emilio Beltrán). Al subsistir en el presente asunto las causas que dieron origen al contrato de trabajo, reforzadas aún más por la suscripción del Convenio de Apoyo Docente, dicho Apoyo debió mantenerse incólume y su contrato de trabajo a término fijo haber sido renovado.

VIII. CARGO TERCERO

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 53 de la Constitución Política; 19, 46 (3º de la Ley 50 de 1990), 55, y literal c del 61 (5º de la Ley 50 de 1990) del Código Sustantivo del Trabajo y 1494, 1495, 1496, 1499, 1602, 1618 y 1624 del Código Civil, lo que llevó a infringir el 1613, 1614 y 1615 del mismo estatuto.

Indica que para la violación de esas normas sustanciales, medió la violación del artículo 176 del Código General del Proceso, disposición de procedimiento que por virtud de lo dispuesto en el 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 1º de la misma normatividad, debe ser aplicada en *«Los asuntos de que conoce la jurisdicción ordinaria en sus especialidades de seguridad social (...) en cuanto establece que aun cuando las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto «de acuerdo con las reglas de la sana critica (sic)».*

Le atribuye a la sentencia incurrir en los errores de hecho:

1. Haber dado por probado, sin estarlo, que el Contrato a término fijo de fecha 01 de febrero de 2017 fue terminado de manera legal;

2. No haber dado por probado, estándolo, que el último contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2017 debió extenderse por un año y no por once meses y quince días;
3. No haber dado por demostrado, estándolo, que la Docente se encontraba contratada a tiempo completo y que las causas que dieron origen al contrato de trabajo subsistían;
4. No haber dado por probado, estándolo, que el Convenio de Apoyo Docente de fecha 26 de octubre de 2015 era independiente, en cuanto a su duración, de los contratos de trabajo suscritos entre las partes y subsistía por sí mismo;
5. No haber dado por probado, estándolo, que a la docente Mayra Liliana Salcedo González se le reconoció el apoyo económico aun cuando en la realidad de los hechos para las partes NO existía contrato de trabajo, más específicamente en el periodo comprendido entre el 16 de enero de 2017 y el 31 de enero de la misma anualidad:
6. Haber dado por probado, sin estarlo, que a la docente Mayra Liliana Salcedo, la supresión de las obligaciones asumidas por la Universidad Santo Tomás, dispuestas en el Convenio de Apoyo Docente de fecha 26 de octubre de 2015, no generaron en su favor el derecho a resarcimiento de algún perjuicio (.,.)"
7. Haber dado por probado, sin estarlo, que el apoyo económico se concedería únicamente en "vigencia del contrato de trabajo", tomando como base para tal afirmación el Convenio de fecha 12 de febrero de 2015.

Señala que estos se cometieron por la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

1. Contratos de trabajo suscrito por los litigantes con fecha de vigencia del 01 de febrero de 2017 hasta el 15 de enero de 2018. (foliado en el Despacho con los números 140 y 141 y aportado con la contestación de la demanda)
2. Convenio de Apoyo Académico de fecha 12 de febrero de 2015 (folios numerados por el Juzgado como 128 a 130 y que se encuentra únicamente en el cuaderno de Julio Ernesto Suárez Páez, pues la única firma que existe es de él, sin firma del rector).

3. El Acuerdo N.º 9 de 27 de abril de 2015. (folios numerados por el Juzgado como 130 a 133, aportados con la contestación de la demanda)
4. El Convenio de Apoyo Docente firmado por las partes el 26 de octubre de 2015. (folios numerados por el Juzgado como 125 a 127, aportado con la contestación de la demanda y obrante en el cuaderno de Mayra Liliana Salcedo)
5. La carta - "preaviso" con fecha de recibido del 9 de noviembre de 2017 y fechada el 01 de noviembre de 2017. (folio numerado por el Juzgado como 147, aportado con la contestación de la demanda y obrante en el cuaderno de Mayra Liliana Salcedo)

De igual forma, individualiza como pruebas dejadas de apreciar:

1. Otrosí modificadorio de fecha 26 de febrero 2013 (folio 142 aportado con la contestación de la demanda)
2. Otrosí modificadorio de fecha 16 de enero de 2014 (folio 143 aportado con la contestación de la demanda)
3. Otrosí modificadorio de fecha 16 de enero de 2015 (folio 144 aportado con la contestación de la demanda)
4. Preaviso con fecha de 07 de noviembre de 2012 escrita en su parte superior izquierda (folio 152 aportado con la contestación de la demanda)
5. Preaviso con fecha de 27 de septiembre de 2013 escrita en su parte superior izquierda (folio 153 aportado con la contestación de la demanda)
6. Preaviso con fecha 03 de noviembre de 2015 escrita en su parte superior izquierda (folio 154 aportado con la contestación de la demanda)
7. Carta - "preaviso" con fecha de recibido del 08 de noviembre de 2016 y fechada en su parte superior izquierda con fecha 01 de noviembre de 2016. (folio 146 aportado con la contestación de la demanda)
8. Otrosí modificadorio de fecha 16 de enero de 2016, el cual prorroga el contrato de trabajo hasta el 15 de enero de 2017. (folio 145 aportado con la contestación de la demanda)

9. Copia de tiquetes aéreos del viaje realizado entre el 15 de enero de 2017 y el 29 de enero de 2017. (folios 35 y 36 aportados con la demanda)

Para la demostración, señala que esta Corte ha admitido que la vía indirecta se utilice como submotivo de violación a la ley, la infracción directa, *«[...] situación reflejada en los perjuicios narrados en la demanda y causados por el incumplimiento del acuerdo bilateral – Convenio de fecha 26 de octubre de 2015»*. En ese sentido, reitera que el Tribunal no aplicó las normas, pues dejó de lado los perjuicios que se derivan del incumplimiento de las obligaciones impuestas en el convenio de apoyo docente.

Se refiere conjuntamente a todos los medios de prueba que fueron dejados de valorar por el fallador, frente a los cuales señala:

La presente demostración del cargo se realiza de manera conjunta por cuanto es la indebida apreciación y la ausencia de apreciación de los documentos enlistados, los cuales debieron ser estudiados en conjunto, lo que conlleva a la violación indirecta de la Ley Sustancial anteriormente señalada, específicamente a la indebida aplicación de los artículos 46 y literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sea lo primero señalar que la demostración se estructura, en su mayoría por la senda de la ausencia de apreciación, pues el Tribunal únicamente hace mención al último preaviso que indica que el contrato fenecerá el 15 de enero de 2018 y no a los demás. De igual forma, cuando indica que existieron sucesivos contratos de trabajo, entiendo que se refiere a los documentos como tal y no a sus Otrosíes modificatorios, razón por la cual se plantea como ausencia de apreciación de dichos Otrosíes; además, porque realmente parece que no los hubiese leído.

Si el Tribunal hubiese analizado en conjunto los documentos anteriormente enlistados y no hubiese apreciado erróneamente aquellos que nombró en su sentencia, se habría dado cuenta que no existió solución de continuidad y que, la Universidad, prorrogó, a través de Otrosíes, por más de cuatro veces el

contrato de trabajo que finalizaba el 15 de enero de 2013 por un término de 12 meses, sin embargo, el último contrato lo suscribió únicamente por el término de once meses y quince días, sin justificación alguna, no siendo posible, en ese momento, celebrar un contrato de trabajo por un término inferior a un año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aunado a lo anterior, nótese cómo la Universidad, pese a existir continuidad, presentaba constantemente los preavisos enlistados, es decir, terminaba el contrato, pero a su vez continuaba el mismo a través de la suscripción de sendos Otrosíes modificatorios que ni siquiera observó el Tribunal, perpetuándose una práctica que resulta ilegal, pues el preaviso de terminación se creó y ha de utilizarse únicamente cuando en la realidad el trabajador no continúa prestando sus servicios a su empleador.

En este orden de ideas, el Tribunal perpetuó esa práctica o, si se quiere, no se percató de la misma, y como consecuencia de ello, concluyó que era correcta la fecha de duración del último contrato de trabajo suscrito de fecha 01 de febrero de 2017 hasta el 15 de enero de 2018, esto es, avaló sus fechas pese a que era un contrato de trabajo suscrito por un término inferior a un año, no obstante haber existido cuatro prórrogas por periodos de 12 meses.

Aunado a lo anterior, también avaló la terminación que se hizo del mismo entre el 16 de enero de 2017 y el 31 de enero de 2017, pese a subsistir las causas que dieron origen al contrato y haber mutado desde el año 2012 su calidad de docente de hora cátedra a tiempo completo, circunstancia que no habría permitido de haber analizado de manera adecuada las fechas de los documentos enlistados y principalmente el encabezado del contrato de trabajo que se extendía hasta el 15 de enero de 2013 y que posteriormente iba a tener sucesivas prórrogas de un año, pues el mismo señalaba que la misma ya no se encontraba vinculada como docente de cátedra.

De igual forma, el Tribunal avaló la última terminación contractual pese a no estar demostrado que las causas que dieron origen al contrato habían desaparecido, y de haber sabido apreciar estas pruebas en conjunto, específicamente en lo referente a las sucesivas prórrogas contractuales por periodos de 12 meses y su calidad de docente a tiempo completo, habría debido concluir que el último preaviso efectuado no tiene tal calidad, pues el contrato de trabajo a término fijo de fecha 01 de febrero de 2017 debió haber sido renovado, como mínimo, por doce meses más, siendo su terminación injusta.

Al haber sido injusta dicha terminación contractual, el Tribunal no habría simplemente concluido que el contrato feneció

adecuadamente por haberse argumentado una causa legal (vencimiento del plazo) al existir el correspondiente preaviso, pues los preavisos no se pueden utilizar indiscriminadamente, así como tampoco el vencimiento del plazo pactado es una licencia para terminar el contrato de trabajo sin atender a las causas que dieron origen al mismo.

Enseguida, también de forma conjunta, explica las razones por las que considera erróneamente apreciados el último contrato de trabajo, con vigencia entre el 1º de febrero de 2017 y el 15 de enero de 2018, el otrosí modificatorio previo, que había extendido el contrato hasta el 15 de enero de 2017, la carta de preaviso recibida el 8 de noviembre de 2016 y la copia de los tiquetes del viaje realizado entre el 15 y 29 de enero de 2017.

Para ello, en esencia, menciona que el desatino de apreciación frente al último contrato y a los tiquetes del viaje, consistió en que, en la realidad procesal, estuvo aparentemente sin contrato, en una fecha durante la cual el convenio de apoyo docente se ejecutó, pues se realizó el viaje a España. De esa forma, se muestra que la duración del contrato de trabajo no incidía en la del acuerdo.

Finalmente, presenta sus argumentos frente a la errada apreciación del Acuerdo n.º 09 de 2015 y los convenios suscritos el 12 de febrero y el 26 de octubre de la misma anualidad. Argumenta que,

Si estos documentos hubiesen sido apreciados de manera correcta, en conjunto con la demostración anteriormente desarrollada, no habría podido concluir el Tribunal que el convenio estaba atado al contrato de trabajo, pues debía interpretar dichos documentos en virtud de su absoluta ambigüedad, de manera favorable al trabajador y en contra de

la Universidad, pues fue ésta la que los redactó. (artículo 1624 Código Civil) Así las cosas, el hecho de que no se aceptare que el Convenio modificó el contrato de trabajo a término fijo por uno de duración indefinida, en nada cambia el hecho que los Convenios anteriormente citados y el acuerdo 09 de 2015 resultan en exceso ambiguos en cuanto a sus efectos y obligaciones, independientemente que se considere que el contrato de trabajo continuaba siendo a término fijo.

[...] y es que de no ser así avalaría dejar al Docente sin sustento económico y con el riesgo de no poder continuar con los estudios de doctorado, circunstancia que genera perjuicios a aquella, máxime si se tenía la firme convicción de contar los apoyos económicos para estancia y viáticos, como mínimo por el tiempo de duración de sus estudios e inclusive por el doble de tiempo como consecuencia de la obligación de permanencia. (10 años.)

Corolario de lo anterior, es en este escenario en el que el Tribunal, como consecuencia de la indebida apreciación de estos documentos, infringe de manera directa la normatividad sobre indemnización de perjuicios [...] primero porque era imposible aportar material probatorio de viajes que no se hubiesen realizado, motivo por el cual esto debió analizarse como daño emergente futuro; segundo, porque de la debida apreciación tanto del Acuerdo 09 de 2015, como del Convenio de 26 de octubre de 2015, se habría percatado de la existencia de la obligación de asumir por 5 años viáticos y tiquetes por la Universidad, en un valor claramente determinado en dichos documentos; y, tercero, al subsistir por sí mismas las obligaciones derivadas del Convenio de fecha 26 de octubre de 2015, no era relevante determinar si se hizo el viaje o no en vigencia del contrato de trabajo.

[...]

El Tribunal Superior del Distrito Judicial simplemente entendió aisladamente el numeral 10 del Convenio de Apoyo Docente de fecha 26 de octubre de 2015 anteriormente citado y concluyó que el Convenio no modificaba la vigencia del contrato de trabajo y, al no hacerlo, simplemente se podía terminar el contrato por vencimiento del plazo y como consecuencia de ello el Convenio, pero, materialmente lo que debió concluir era que el Convenio de apoyo docente, como acuerdo de voluntades bilateral tenía un término de duración independiente al del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, la Universidad, si las causas que dieron origen al contrato de trabajo hubiesen desaparecido, podía terminar el contrato de trabajo por vencimiento del plazo, pues el mismo era a término fijo y podía aplicar tanto el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y el Literal C del artículo 61

del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual como quedó demostrado no lo hizo en debida forma; sin embargo, de aceptarse que la Universidad terminó el contrato de trabajo de manera adecuada, esto no la facultaba a aplicar de la forma en que lo hizo las normas básicas sobre acuerdo de voluntades establecidas en el Código Civil.

No por ser el contrato a término fijo resultan menos ambiguas las cláusulas derivadas de las pruebas calificadas mencionadas en el presente cargo, luego la conclusión más favorable entonces, de no aceptarse que el contrato devino en uno de duración indefinida y de haberse aplicado de manera adecuada el artículo 53 de la Constitución Política y los artículos 1618 y 1624 del Código Civil, los cuales establecen las reglas de interpretación de los contratos (y se supone que el Tribunal los analizó) debió ser interpretar que el Convenio de fecha 26 de octubre de 2015 y el acuerdo 09 de 27 de abril de 2015 tenían una duración independiente al contrato de trabajo.

Finalmente, critica también la valoración dada por el Tribunal al convenio de apoyo docente suscrito el 12 de febrero de 2015, entre la universidad y Julio Ernesto Suárez Páez.

IX. RÉPLICA

La universidad se opone conjuntamente a los cargos primero y tercero, señalando que en ellos se acude a fundamentaciones jurídicas, que son extrañas a los cargos planteados por vía indirecta.

Adiciona que no bastaba con referirse a las pruebas, expresando su propio criterio, sino que era preciso confrontar el juicio probatorio de la sentencia contra la lectura que se desprende de ellas, para luego demostrar la manifiesta equivocación del Tribunal y cómo debió pronunciarse en el evento de no haber incurrido en el error

protuberante (CSJ SL, 16 de noviembre de 2005, radicación 26070).

También critica que se denuncia, por la vía de los hechos y no por la de pleno derecho, una violación de medio por el presunto incumplimiento de una norma adjetiva, pero no explicó adecuadamente cómo esa inobservancia condujo a la violación de la ley sustancial.

En cuanto al fondo, aduce que el Tribunal profirió una decisión acertada y apegada a la ley, concentrándose en los puntos que fueron materia de la demanda. A este respecto, comenta que la recurrente comprendía con suficiente claridad los términos y alcances de sus contratos de trabajo, pues así lo evidenció no sólo en la demanda, sino también en el interrogatorio de parte que rindió.

Destaca que los convenios de apoyo están dirigidos a los docentes, por lo que, si se pierde esa condición con la terminación del vínculo, aquellos quedan sin sustento y deben terminar también, siguiendo la suerte del contrato de trabajo, pues eran accesorios a él.

Frente a estos, reitera que el último vencía el 15 de enero de 2018, y se le informó la no intención de prorrogarlo desde el 1º de noviembre de 2017, esto es, dentro de la oportunidad legal para hacerlo. Por tanto, no hay lugar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agrega que no tiene derecho la recurrente al reconocimiento de las otras, pues no se acreditó ningún perjuicio y tampoco que después del vencimiento del contrato, el 15 de enero de 2018, hubiera realizado actividades en beneficio de se empleadora.

Resalta el numeral décimo del citado convenio de apoyo docente, en el que de manera clara se establece que hace parte constitutiva del contrato de trabajo y de las obligaciones del profesor, que surte los efectos legales y que no va en perjuicio de lo estipulado sobre la modalidad, vigencia y naturaleza del vínculo laboral.

Por último, dice que el segundo cargo acude a situaciones fácticas que no se pueden controvertir por la vía directa, que no está bien sustentado y que más parece un alegato de instancia, en el que no se exponen las razones por las cuales se denuncia la violación del artículo 46 y el literal c del 61, ambos del Código Sustantivo del Trabajo, dado que el actuar de la demandada, conforme a su autonomía universitaria y los artículos 1, 2, 3, 9 y 14 del estatuto docente, estuvo enmarcado en la ley.

X. CONSIDERACIONES

Para la Sala no incurre la censura en los errores técnicos señalados por la réplica, por cuanto los cargos por vía indirecta individualizan los que a su juicio constituyeron errores evidentes de hecho del Tribunal, precisan las pruebas hábiles que consideran mal valoradas y dejadas de

apreciar, y desarrollan adecuadamente cómo debió hacerse por parte del fallador.

Y si bien, en algunas partes, se acude a explicaciones de estirpe netamente jurídico, no se observa una mixtura en su argumentación, que permita desestimar su estudio.

Tampoco se evidencian las denuncias frente al cargo segundo, encauzado por la vía directa, pues explica en qué consistió la interpretación errónea del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, que llevó, en su sentir, a la aplicación indebida del literal C del artículo 61 *idem*.

Precisamente, para resolver el debate jurídico que en ese cargo se le plantea a esta Sala, relacionado con la improcedencia de terminar un contrato de trabajo a término fijo, si subsisten las causas que le dieron origen, conviene memorar que en un proceso adelantado contra la misma universidad (CSJ SL5262-2021), la Corte explicó:

El contrato a término fijo y su renovación

[...]

Pues bien, debe iniciar la Corte por recordar que está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015) (subrayado fuera del texto original).

Señala además la Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (entre otras, ver las siguientes sentencias 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, SL15610 de 2016).

De otra parte, también ha dicho la jurisprudencia que tal y como lo señaló el juez de apelaciones se trata de una modalidad contractual que la misma Corte Constitucional ha encontrado ajustada a la Constitución CSJ SL15610- 2016).

Adicional a lo expuesto, debe agregarse que ya la Corte ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el concepto de estabilidad laboral relativa o impropia, como a continuación se explica:

En contraste, el régimen laboral colombiano –tanto en el sector particular como en el público–, opta *en general* por un sistema de estabilidad laboral *impropia o relativa*, que consiste en que el empleador privado u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador (salvo situaciones de estabilidad reforzada).

[...]

Así mismo precisa la Corte que las instituciones de educación superior, en los términos del artículo 69 de la C.P y en virtud de la Ley 30 de 1992 se les permite la contratación que consideren pertinente a fin de cubrir las necesidades de la enseñanza universitaria (CSJ SL2799-2020).

[...]

Vale además la pena precisar que el solo cumplimiento de las labores del trabajador no conlleva a la renovación automática del contrato a término fijo, pues si bien se encuentra cumplido

el despliegue de su actividad personal, lo cierto es que en esta modalidad se parte del hecho de un plazo determinado y, además, se contempla en la ley la posibilidad de prorrogarlo, tanto empleador como trabajador pueden darlo por terminado dentro de propio margen de libertad contractual, con la observación de cumplir con el preaviso exigido por la ley, en el caso del empleador. Así mismo, dentro del principio de autonomía universitaria y sin desconocer los derechos mínimos del trabajador, la Universidad puede determinar la posibilidad no solo de escoger la modalidad de contrato que le permita ejercer su actividad académica, sino que, además, puede si así lo considera, ceñirse al término fijo pactado (subrayado fuera del texto original).

Así las cosas, en el caso concreto, resulta que el contrato a término fijo responde a unas determinadas circunstancias y necesidades en las empresas, en este caso, de la Universidad, que en el margen de su autonomía puede hacer uso de la facultad de no renovar al personal que viene siendo contratado. Luego el solo cumplimiento de la actividad personal o el hecho que subsistan las causas que le dieron origen, no determinan su renovación automática, ni impiden que el trabajador o el empleador puedan darlo por terminado conforme las previsiones legales. Por lo visto el cargo no prospera (subrayado fuera del texto original).

En el caso concreto que se analiza, y en ejercicio de su autonomía universitaria, la demandada tenía plena libertad para no prorrogar el contrato de trabajo que suscribió con la recurrente para la vigencia 16 de enero de 2016 a 15 de enero de 2017, terminándolo y pagando las prestaciones sociales como en efecto lo hizo (folio 87 del cuaderno digital) y suscribir uno nuevo con una vigencia diferente a un año, que estuvo comprendida entre el 1º de febrero de 2017 y el 15 de enero de 2018 y que fue precisamente la última contratación que vinculó a la demandante con la institución de educación.

No puede admitirse que el Tribunal hubiera incurrido en una interpretación errónea del artículo 46 del Código

Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 3º de la Ley 50 de 1990, pues verificó que la universidad le entregó a la recurrente la comunicación de que habla la norma, informándole su decisión de no prorrogar el contrato una vez cumplido el plazo, lo cual hizo con suficiente antelación, pues se constató que esta fue recibida el 9 de noviembre de 2017 por la trabajadora.

Como lo dijo esta Sala en la providencia citada, el hecho de que subsistan las causas que le dieron origen, no determina la renovación automática del vínculo, pues tanto el trabajador como el empleador pueden darlo por terminado, cumpliendo con el preaviso legal al que se hizo referencia.

Siendo así, tampoco se observa la aplicación indebida del literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el 5º de la Ley 50 de 1990, que simplemente contempla como causa legal de terminación, la expiración del plazo fijo pactado que, se reitera, ocurrió el 15 de enero de 2018.

En consecuencia, el cargo segundo no prospera.

Ahora bien, en lo relacionado con los ataques orientados por la vía indirecta, se refiere la Sala, con el fin de verificar si el Tribunal incurrió en los errores de hecho que señalados:

Contratos de trabajo

Las vinculaciones laborales a término fijo, correspondientes a los períodos 1º de agosto a 30 de noviembre de 2011, 1º de febrero a 8 de junio de 2012, 1º de agosto de 2012 a 15 de enero de 2013, no ofrecen discusión alguna, pues no fueron objeto de cuestionamientos por parte de la recurrente. En ellas, la demandante se desempeñó como docente de cátedra y de tiempo completo.

A partir del 16 de enero de 2013 se efectuaron prórrogas acordadas del contrato de trabajo, mediante la suscripción de otrosís anuales, hasta el 15 de enero de 2017. En este año, la demandada decide no efectuar una prórroga sino suscribir un nuevo contrato, a partir del 1º de febrero de 2017 y cuya vigencia se extendió hasta el 15 de enero de 2018.

A diferencia de lo que se argumenta, en el sentido de considerar que el contrato *mutó* de término fijo a indefinido, por exceder de tres años, lo cierto es que la actuación de la demandada no desconoce las reglas legales previstas en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo porque, de una parte, los contratos no exceden la duración máxima de tres años y, por la otra, no fueron inferiores a un año de duración, de manera que su cuarta prórroga automática tuviera que hacerse por espacio de un año.

En ese contexto, no es aceptable la modificación que a través del alcance de la impugnación persigue la recurrente,

cuando solicita ajustar la tercera pretensión de condena de la demanda inicial, en caso de concluirse que el contrato de trabajo fue de duración indefinida, no solo porque constituye un planteamiento nuevo, sino porque nunca se pretendió la declaración de unicidad contractual.

Los contratos de trabajo, entonces, fueron cabalmente apreciados por el Tribunal, porque de ellos no se desprende nada diferente a que fueron suscritos a término fijo, preavisados con la intención de no ser prorrogados y, en caso contrario, extendidos en cuanto a su vigencia inicial, pero sin cambiar la modalidad de estar sometidos a un plazo convenido por los contratantes.

Acuerdo n.º 09 de 2015

No se advierte, tras la lectura de este documento, la ambigüedad que denuncia la recurrente, pues contiene una derogatoria expresa del Acuerdo n.º 03 del 15 de febrero de 2010, que reglamentaba la movilidad docente, y crea las nuevas reglas, requisitos o condiciones necesarios para que los profesores puedan acceder al apoyo institucional, cuando quieran adelantar estudios de maestría y doctorado dentro o fuera del país.

Además de ser un documento de carácter privado, expedido en uso de las facultades que otorga el Estatuto Orgánico de la universidad, es claro en señalar como requisitos esenciales para tener derecho al apoyo institucional, los de estar vinculado a la institución, tener al

menos dos años de antigüedad, ser docente de medio tiempo o tiempo completo, tener evaluaciones satisfactorias sin sanciones disciplinarias.

Tales condiciones, no pueden acusarse de confusas, ambiguas o inaplicables, sólo con el ánimo de obtener de ellas beneficios que no fueron previstos.

No puede admitirse, que algunos de los requisitos previstos en esa disposición puedan dejarse de cumplir durante la ejecución o desarrollo de los convenios de apoyo docente. El beneficiario de tal prerrogativa unilateral, tendrá que seguir estando vinculado a la universidad, la antigüedad exigida, seguir siendo profesor de medio tiempo o tiempo completo, acreditar sus evaluaciones satisfactorias como docente y no haber sido sancionado disciplinariamente.

Convenios de apoyo docente

No examinará la Sala el suscrito por Julio Ernesto Suárez Páez, el 12 de febrero de 2015, pues no fue firmado por la recurrente, de manera que no pudo ser apreciado erróneamente en contra de sus intereses.

No obstante, nada impide señalar que como los apoyos institucionales se venían otorgando desde antes del Acuerdo n.º 09 de 2015, ese documento muestra la manera en que eran concedidos, es decir, *«[...] en vigencia del contrato de trabajo entre el trabajador y la Universidad»*, redacción que,

siendo aún más contundente y categórica, habría impedido que se generara la presente controversia.

En relación con el que sí debe analizar la Sala, esto es, el suscrito el 26 de octubre de 2015, lo primero que se advierte es que la universidad no se comprometió a efectuar el apoyo docente durante cinco años, como lo muestra la recurrente, sino que fue un compromiso de la docente culminar el doctorado en tres años y obtener el grado dentro de los dos años siguientes, lo cual dista mucho de lo entendido por el ataque.

Además, frente al compromiso de continuar la labor docente, una vez finalizados los estudios, durante un lapso equivalente al empleado para adelantarlos, la universidad se reserva la facultad de emplearlos «[...] *hasta cuando la institución lo requiera*», es decir, puede dejar de utilizar los conocimientos de su beneficiario docente, en el momento en que lo decida.

Por ello, no es cierto lo que se entiende, en relación con que la vinculación laboral debió extenderse a diez años, que comprendían los cinco de los estudios y los otros cinco de la cláusula compromisoria.

Sobre lo que se denomina como la «*cláusula eje del conflicto*», que está prevista en el numeral 10º del convenio bajo análisis, debe la Sala puntualizar que su contenido literal no es confuso ni ambiguo.

Ella dispone:

10. El presente convenio hace parte constitutiva del contrato de trabajo y de las obligaciones del DOCENTE, surtiendo todos los efectos legales correspondientes; sin perjuicio de lo estipulado en el mismo, en lo referente a modalidad, vigencia y naturaleza del contrato.

El entendimiento que se le pueda dar a esa cláusula, no es otro que por la celebración del convenio, que se incorporaba como parte del contrato, este no cambiaba su modalidad, vigencia y naturaleza.

En otros términos, después del 26 de octubre de 2015, el vínculo de la recurrente, al que se integró el convenio, siguió siendo a término fijo, con un plazo inicial hasta el 15 de enero de 2016, que luego fue prorrogado hasta el mismo día de 2017 y terminó, dando paso a otro de la misma naturaleza, vigente entre el 1º de febrero de 2017 y el 15 de enero de 2018, que también terminó por expiración del plazo fijo pactado y con el cumplimiento del preaviso a que obliga el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Preaviso recibido el 9 de noviembre de 2017

En concordancia, es posible concluir que el Tribunal no apreció erróneamente esta comunicación, pues derivó de ella lo único que contenía, que era, *«De conformidad con lo pactado en el contrato de trabajo y dando cumplimiento a lo establecido en el Art. 46 C.S.T., mod. Ley 50/90 Art. 3 numeral 1 (preaviso), le informamos que la fecha de terminación de su vínculo laboral con la institución es el*

próximo 15 DE ENERO DE 2017».

No cabe darle a la presente comunicación un alcance diferente al que le dio el Tribunal, cuando señaló que estaba probado que la demandante recibió el 9 de noviembre de 2017 la comunicación de preaviso y que dada la modalidad del contrato, *«[...] es dable concluir que no hay lugar a disponer el pago de la indemnización que se suplica, comoquiera que la accionada surtió oportunamente el preaviso consagrado en el numeral 1º del art. 46 del CST, con lo que se configuró la causal legal de terminación del contrato consagrada en el literal c) del art. 61 ibidem [...].»*

Al examinar los documentos denunciados como dejados de apreciar, advierte la Sala que ellos no cambian las consideraciones que anteceden pues, **(i)** el pagaré y su carta de instrucciones, no inciden de ninguna forma en el relacionamiento contractual laboral de las partes y **(ii)** los otrosíes suscritos, se limitan a modificar las vigencias de los contratos a término fijo, sin que ello implique el cambio de naturaleza ni pueda entenderse como una mutación contractual a término indefinido.

Además, **(iii)** los preavisos, igual a como se dijo del recibido por la demandante el 9 de noviembre de 2017, no pueden entenderse sino como la forma en que se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 3º de la Ley 50 de 1990; **(iv)** los tiquetes aéreos no demuestran sino el viaje realizado por ella durante un período en el que no contaba

con una vinculación laboral (15 a 29 de enero de 2017), lo que refuerza y da solidez al hecho de que el siguiente contrato a término fijo hubiera empezado el 1º de febrero de 2017 y **(v)** lo confesado por la universidad al responder el hecho 13 de la demanda, no indica nada diferente a que esa institución le brindó apoyo docente a la demandante, le cubriría tiquetes aéreos a razón de 4 millones durante cinco años y le descargaría 80 horas mensuales de cátedra, todo mientras estuviera en ejecución ese convenio.

De acuerdo con lo expuesto, el Tribunal no incurrió en los errores de hecho señalados y se atuvo, bajo el principio de la libre formación del convencimiento, a darle prelación a la prueba documental sobre la testimonial, lo cual no constituye una infracción y menos aún la falta de apreciación conjunta de la prueba (artículo 176 Código General del Proceso), máxime porque en derecho laboral y a tenor de lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez no está sujeto a la tarifa legal.

En consecuencia, los cargos primero y tercero, formulados por la vía indirecta, no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente, por cuanto su acusación no tuvo éxito y se presentó réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de cinco millones novecientos mil pesos (\$5.900.000) que se incluirá en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo a lo dispuesto en el

artículo 366 del Código General del Proceso.

JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ

XI. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, y actuando como tribunal de instancia «[...]/ *ACCEDA a las pretensiones de la demanda formulada inicialmente dentro del presente proceso judicial*».

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven de manera conjunta, los dos primeros y los dos últimos, atendiendo especialmente la vía por la cual fueron encauzados.

XII. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de infracción directa, de los artículos 13, 14, 19, 28, 55 y 59, numeral 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el 1616, 2341, 2347 y 2349 del Código Civil.

Para la demostración del cargo, indica que el Tribunal trasgredió el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a la aplicación supletoria de la ley, por cuanto para resolver el asunto, dado que no existe norma que se ajuste exactamente al caso, debió acudir al 1616, 2347 y

2349 del Código Civil y efectúa la reflexión sobre la responsabilidad civil contractual:

En efecto, cuando una de las partes del contrato causa un daño a su cocontratante como consecuencia al incumplimiento del contrato o de alguna de las obligaciones derivadas de este, para obtener su resarcimiento de los perjuicios sufridos, la víctima o en este caso el demandante, estaría enmarcado en el régimen de responsabilidad contractual, debido a que existe un acuerdo de voluntades, siendo este, la fuente del deber de reparación, que no está dada entre iguales, sino entre un empleador (Universidad Santo Tomás) y un trabajador (Julio Ernesto Suárez Páez).

Es así como, la responsabilidad civil contractual aplicable para el caso, corresponde a la resultante de la falta de ejecución de una obligación estipulada en un contrato válido o un acuerdo, por lo que el concepto de este tipo de responsabilidad se ubica en el ámbito de un derecho de orden privado, aplicable por remisión del artículo 19 del C.S.T., que solo obra en un Campo exclusivo entre las partes del contrato, respecto de los perjuicios originados de dicho negocio jurídico.

De acuerdo a las normas descritas, para la determinación de una responsabilidad se deben cumplir unas prerrogativas como son: a) Reclamación sobre una conducta inapropiada frente a la ejecución de un convenio; b) La existencia de una conducta de inejecución o en la ejecución retardada o defectuosa de una obligación que por mandato de la ley o por disposición convencional, generando así un incumplimiento culposos; y c) Que el daño cuya reparación económica se exige consista, en la privación injusta de una ventaja a la cual el demandante habría tenido derecho (daño) de no mediar la relación de causalidad entre el incumplimiento y el daño.

Para el efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enmarcado que la responsabilidad del empleador, se gesta dentro de los linderos de la responsabilidad contractual, como quiera que la fuente del daño es el incumplimiento de las obligaciones, el cual en su mayoría se ha estudiado en los procesos de responsabilidad de culpa patronal, situación analógica aplicable para el caso de marras.

Aunado, se tiene que, bajo el reconocimiento de la responsabilidad, hay un grado de subordinación de la responsabilidad regulada en el Código Civil que tiene consecuencia lógica, lo cual implica que las reglas aplicables a la responsabilidad objeto de estudio deben seguir aquellas establecidas por el ordenamiento jurídico para la responsabilidad civil contractual.

Es así que la infracción directa de la normatividad descrita, la generación de una responsabilidad para el caso, se inicia con la suscripción de un contrato de trabajo, que en la vigencia de una relación laboral, se suscribieron unos acuerdo materializados entre las partes y el Tribunal infringe directamente cuando no se hace un estudio mínimo de la relación de la responsabilidad entre los contratantes y las obligaciones señaladas para cada uno de ellos, bajo la creación de la expectativa de apoyo al demandante.

Considera que, si en gracia de discusión, lo expuesto no es suficiente, debía verificarse la existencia de una responsabilidad extracontractual, surgida del artículo 2341 del Código Civil.

En ese contexto, explica que el Tribunal erró por considerar que al terminar el contrato de trabajo también finalizaría *«[...] cualquier clase de prebenda o concepto reconocido en la vigencia de la relación»*.

Y finaliza su argumento así:

Lo anterior, a que los acuerdos adicionales al contrato de trabajo, no son necesariamente convencionales, sino a acuerdos desarrollados por directrices de la organización, los cuáles contienen no sólo la forma de acceso a dichos beneficios, sino que deben referir cuándo habría lugar a pérdida de estos.

Esto se enuncia, en la medida que la falta de aplicación del artículo 2341 del Código Civil, deja entrever cuando un beneficio que es adicional, que es otorgado al apoyo, en dónde se disponen de rubros y fuerza de trabajo por parte del trabajo y el empleador para acceder a obligaciones frente a un tercero, corresponde a ser una decisión con implicaciones económicas luego de terminado el contrato de trabajo.

Con lo anterior, se tiene que la falta de claridad en el acuerdo de apoyo respecto de la terminación de este, lo que genera una carga económica unilateral para el trabajador vinculado, en la medida que se toma una decisión basada en la contribución para la organización y para el mismo trabajador en su formación, como son los estudios de doctorado.

Por último, dice que el Tribunal se relevó del estudio sobre la suscripción y tenencia del pagaré, luego es clara la violación directa sobre los artículos 59 y 28 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, desconoció el mínimo de derechos y garantías y que las normas del trabajo son de orden público y los derechos que contienen son irrenunciables.

XIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 46 y literal c) del 61 del Código Sustantivo del Trabajo, 53 de la Constitución Política y 167 del Código General del Proceso.

Para la demostración del cargo, expone:

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá -Sala Laboral realiza una interpretación errónea del artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el literal c) del artículo 61 del C.S.T respecto del título de indemnización por la resolución unilateral del contrato de trabajo.

El despacho señala que la terminación del contrato se gestó en los términos del numeral I del artículo 46 del C.S.T. en donde se dispone la presentación del respectivo preaviso; pero interpreta erróneamente los vínculos contractuales gestados, como fue el último contrato, fuera de los términos contenidos, para lo cual, la norma refiere:

[...]

Tal dislate, refiere, lo llevó a que, al momento de materializar el derecho sustancial previsto en el artículo 64 del CST, a título de indemnización por la resolución unilateral del contrato de

trabajo, donde era llamado a imponer una condena propia de los contratos a término fijo se observa que el último contrato debía ser por el término de 1 año y no de forma inferior.

Así las cosas, al renovarse con un contrato de trabajo inferior a un año, contraría lo establecido en el numeral 2 del artículo 46 del CST, es decir, renovado por un periodo inferior a un año, cuando esta debió darse por un año. Es así que esta disposición se infringió directamente, al deber de darse por no escrita y entendiéndose que dicho contrato de trabajo, se entiende renovado por este lapso, por lo que al terminarse el contrato de forma unilateral por parte del empleador antes de este término se hace procedente la indemnización expuesta en el inciso tercero del artículo 64 ibidem.

Por ello, incurre en una interpretación errónea del artículo 46 del C.S.T. y, por lo tanto, habrá lugar al reconocimiento de la indemnización del artículo 64 C.S.T. por el período correspondiente al vencimiento del plazo pactado.

XIV. RÉPLICA

La universidad destaca, en primer lugar, una falencia técnica del recurso, pues no le señaló a esta Corte qué debe hacer con la sentencia de primera instancia una vez casada la providencia impugnada, esto es, si revocarla, confirmarla o modificarla. En respaldo, cita la sentencia CSJ SL, 16 de marzo de 2010, radicación 33512.

Adiciona que la infracción directa sólo es predicable cuando el sentenciador, por ignorancia o rebeldía, deja de aplicar un precepto estando obligado a tomarlo en cuenta, pero en este caso, el Tribunal acudió a normas sustantivas adecuadas para resolver la controversia, que no son las relacionadas en la proposición jurídica del primer cargo.

Afirma que el Tribunal profirió una decisión acertada y apegada a la ley, concentrándose en los puntos que fueron

materia de la demanda. A este respecto, comenta que el recurrente comprendía con suficiente claridad los términos y alcances de sus contratos de trabajo, pues así lo evidenció no sólo en el libelo inicial, sino también en el interrogatorio de parte que rindió.

Destaca que los convenios de apoyo están dirigidos a los docentes, por lo que si se pierde esa condición con la terminación del contrato de trabajo, aquellos quedan sin sustento y deben terminar también, siguiendo su suerte, pues eran accesorios a él.

Frente a los contratos de trabajo, reitera que el último vencía el 15 de enero de 2018, y se le informó la no intención de prorrogarlo desde el 1º de noviembre de 2017, esto es, dentro de la oportunidad legal para hacerlo. Por tanto, no hay lugar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agrega que no hay derecho al pago de las otras indemnizaciones, pues no se acreditó ningún perjuicio y tampoco que después del vencimiento del contrato, el 15 de enero de 2018, hubiera realizado actividades en beneficio de su empleadora.

Resalta el numeral décimo del citado convenio de apoyo docente, en el que de manera clara se establece que hace parte constitutiva del contrato de trabajo y de las obligaciones del docente, que surte los efectos legales y que

no va en perjuicio de lo estipulado contractualmente sobre la modalidad, vigencia y naturaleza del vínculo laboral.

XV. CONSIDERACIONES

Al omitir integrar la proposición jurídica con el artículo 16 de la Ley 446 de 1998, también olvida el recurrente que la reparación integral no releva a quien la pretenda, de la obligación de probar no sólo el perjuicio sino también el valor del mismo.

En el asunto que se pone a consideración de la Sala, indicó desde la presentación de la demanda, que la institución universitaria adeudaba \$153.814.794 por concepto de «[...] *cualificación profesional de 80 horas al mes*» y la de \$14.000.000 para la compra de tiquetes.

A esas pretensiones se opuso la entidad, por cuanto consideró que al terminar el contrato de trabajo que tenía suscrito con el demandante, también quedó extinguido el convenio de apoyo docente, hecho que a juicio de la Sala quedó demostrado no sólo con lo previsto en su numeral 10º, sino por lo reglamentado en el Acuerdo n.º 09 de 2015.

Entonces, en realidad no se demostró el daño sufrido por el recurrente, pues su actividad probatoria se limitó a aportar una certificación del costo de la matrícula por 300 euros y la compra de un tiquete aéreo antes de la expiración del contrato.

Así las cosas, no solo por la impropiedad técnica dentro de la proposición jurídica, sino también porque el planteamiento del cargo no permite a la Sala descender al expediente, a fin de constatar la conclusión fáctica del Tribunal, relativa a la falta de demostración de la configuración de perjuicios, este cargo no está llamado a prosperar.

En la sentencia CSJ SC168-2023, al respecto de lo indicado se dijo:

Aunque a primera vista parecieran estar desmenuzados los conceptos que constituyen el daño emergente y el lucro cesante, examinados a cabalidad no pasan de ser datos especulativos e inciertos que carecen de precisión sobre aspectos determinantes para su aceptación, como [...]

Correspondiendo el daño emergente a erogaciones en que se incurrió como consecuencia del incumplimiento contractual, era necesario que se precisara cuándo se hicieron las mismas, si recayeron en labores adelantadas en los lotes indebidamente restituidos o en los que se entraron a ocupar en reemplazo de ellos para continuar ejerciendo la actividad, con la especificación por unidades de labor, fuera de que se complementara con otros elementos demostrativos que le brindaran peso, lo que no obra en el expediente.

El mismo rigor justificativo se esperaría del lucro cesante, porque las expectativas de utilidad deben estar fundamentadas y considerar variables como la suspensión intempestiva de labores con la consecuente interrupción de ingresos o la simple merma del beneficio esperado por el cambio de condiciones a posteriori, como parece ser ocurrió en este evento, pero con sustento en información contable y financiera confiable de respaldo.

Eso es así porque, aunque en materia de indemnización de perjuicios rige el principio de reparación integral a la luz del artículo 16 de la Ley 446 de 1998, este no releva al lesionado del deber de demostrar fehacientemente a cuánto asciende el mismo, como se indicó en CSJ SC5142-2020 al memorar que

(...) aunque el daño debe ser íntegramente indemnizado, ello no significa que la víctima esté liberada de probarlo y fijar su cuantía, pues la Corte tiene dicho que:

[c]omo de conformidad con el principio de la necesidad de la prueba (art. 174 del C. de P. Civil), toda decisión judicial debe fundarse en pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, el reconocimiento judicial de una pretensión que tenga como objeto la indemnización de un perjuicio, supone la demostración de todos y cada uno de los elementos que configuran la tutela jurídica de dicha pretensión, incluyendo, por supuesto, el daño, salvo aquellos eventos de presunción de culpa, de conformidad con la doctrina de la Corte, y la presunción de daños de acuerdo con la ley, como en los casos de los artículos 1599 y 1617 núm. 2 del C. Civil. Sin embargo, una es la prueba del daño, o sea la de la lesión o menoscabo del interés jurídicamente tutelado, y otra, la prueba de su intensidad, del quantum del perjuicio. De ahí que la doctrina haga alusión al contenido patrimonial del daño para referirse a su intensidad, es decir, a su valor en moneda legal (dinero), como patrón de referencia para determinar la mensura, por cuanto considera que dada su simplicidad y universalidad, es el que más conviene al tráfico de las reparaciones, caso en el cual opera una reparación por equivalencia o propiamente indemnizatoria, por oposición a la reparación natural que implica ‘volver las cosas al estado que tendrían si no hubiera ocurrido el hecho dañoso’” (CSJ SC, 9 agos. 1999, Rad. 4897).

Entonces, si el principio de reparación integral previsto en la norma no incluida en la proposición jurídica (artículo 16 Ley 446 de 1998) no exoneraba del deber de demostrar a cuánto asciende el perjuicio, es comprensible que el juzgador concluyera que no se comprobó su configuración, pues no se sabe de dónde provienen los valores que a título de «perjuicios» fueron incluidos en la demanda.

Para resolver el cargo segundo, esto es, el relacionado con la interpretación errónea de los artículos 46 y 61, literal c) del Código Sustantivo del Trabajo, la Sala se remite a las consideraciones efectuadas para resolver el cargo segundo de la demanda de casación presentada por Mayra Liliana

Salcedo González, que fustigó la sentencia del Tribunal bajo la misma proposición jurídica.

No obstante, vale mencionar que conforme lo ha enseñado la jurisprudencia de esta Corporación, para terminar el contrato de trabajo a término fijo, que es el que está sometido a un plazo, el empleador (o el trabajador) debe comunicar su intención de no prorrogarlo, avisando por escrito a la otra parte, con una antelación no inferior a 30 días, pues de lo contrario aquél se considerará renovado por un término igual al inicialmente pactado.

Entonces, si la comunicación de preaviso se envió con el cumplimiento del requisito de antelación, que en este caso no puede verificarse dado que el cargo se orientó por la vía directa, no hay lugar a condenar al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, pues ella está reservada para cuando los contratos terminan sin justa causa, y en este evento la terminación obedecería a la expiración del plazo fijo pactado.

En la sentencia arriba citada, la Sala consideró que,

[...] una vez llega el término, el empleador es quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, sin que su terminación se considere una vulneración al principio de estabilidad o contravenga los postulados del artículo 53 de la C.P. en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa puede decidir si continúa o no con la relación de trabajo, de igual manera el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato.

Por lo anterior, los cargos no prosperan.

XVI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia de violar por vía indirecta «[...]
*proveniente del ERROR DE HECHO en la modalidad de
APRECIACIÓN ERRÓNEA DE LA PRUEBA*».

Le atribuye al Tribunal haber incurrido en los errores
de hecho:

- a. No dar por demostrado, estándolo, al señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ se le generaron unos perjuicios materiales, en el marco del Convenio de apoyo académico suscrito con la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS.
- b. No dar por demostrado, estándolo, que el señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ tiene derecho al pago de los perjuicios materiales, sumas que se encontraban probadas dentro del plenario y que ascienden al valor de \$ 14.000.000 en compra de tiquetes aéreos y \$ 153.814.794 correspondiente a la cualificación profesional de 80 horas al mes.
- c. No dar por demostrado, estándolo, que el cumplimiento del Convenio de Apoyo Académico es bilateral, el cual produce efecto retroactivos y futuros para el señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ.
- d. No dar por demostrado estándolo, que el contrato suscrito el 1 de febrero del 2017 debía ser por el período de un año, hasta el 31 de enero del 2018, o sea, que le faltaron 15 días para darse la finalización del contrato de trabajo a término fijo por el período de un año.
- e. Dar por demostrado sin estarlo, que el contrato de trabajo suscrito entre el señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ y la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS feneció en debida cuando se estaba en el marco de una prórroga contractual.
- f. No dar por demostrado, estándolo, que el "Convenio de Apoyo Docente para Cursar Estudios de Doctorado y Maestría" tiene clausulas ineficaces en la suscripción de

un pagaré en blanco y autorización de descuentos sin cuantías.

Asegura que se produjeron como consecuencia de apreciar erróneamente **(i)** el Acuerdo 09 del 27 de abril de 2015, y **(ii)** los convenios de apoyo docente para cursar estudios de doctorado y maestría, en la Universidad Politécnica de Valencia (España).

Para la demostración, transcribe apartes de la sentencia del Tribunal antes de concluir que estos tenían una reglamentación propia y no estaban supeditados al contrato de trabajo.

Luego, resalta algunas cláusulas del Acuerdo n.º 09 del 27 de abril de 2015, agregando que la universidad, desde su Consejo Superior, impartió unos lineamientos generales para gestar un apoyo real y material a los docentes, el cual debe interpretarse como la voluntad de someterse al acompañamiento de Julio Ernesto Suárez Páez.

Destaca que el señor Suárez Páez suscribió dos convenios, de los cuales copia algunas cláusulas y afirma:

Los dos convenios de apoyo docente y académico, contienen un clausulado en el mismo sentido, para lo cual de acuerdo con lo allí expresado, el Tribunal señala que terminado el vínculo laboral, se finaliza el apoyo al señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ; sin embargo, en dicha manifestación se observa que yerra el Tribunal, porque la interpretación alegada y las pretensiones señaladas no van encaminadas a que se deba pagar un concepto después de fenecido el vínculo laboral, sino a que la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS apoyó y creó una expectativa de apoyo futuro, en donde el cursar un doctorado,

no es un proyecto que se tome porque el empleador haya ordenado realizar dicha formación, sino. que se asume un compromiso frente a un tercero y respecto del cual, el demandante construye un proyecto de vida alrededor del mismo.

Para lo cual, al gestarse la terminación del contrato de trabajo entre el señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ y la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, corresponde a un compromiso académico y económico que debió asumir directamente el trabajador, sin el apoyo de la Universidad, lo que genera un daño para al deber sufragar unos gastos de manera unilateral.

Es así que el yerro que acá se imputa al Tribunal, es porque la responsabilidad está dada directamente en los acuerdos de las partes, debiéndose señalar que se establecieron unos beneficios presentes y expectativas futuras, como ocurre en el presente caso, debido a que corresponde al resultante de la falta de ejecución de una obligación estipulada en un contrato válido o un acuerdo, por lo que el concepto de este tipo de responsabilidad generando unos perjuicios de dicho negocio jurídico.

Para lo cual, esta responsabilidad imputada, está dada desde la suscripción de los acuerdos de apoyo docente y académico, los que se materializaron en las inmediaciones de varios contratos de trabajo, pero en una única relación laboral, por lo que el Tribunal infringe la norma y yerra en la valoración probatoria, respecto de las obligaciones referidas, los compromisos asumidos y la expectativa de apoyo al señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ.

Ahora bien, la interpretación de la prueba también pudo suscitarse en otro sentido, en la falta de claridad de los acuerdos de apoyo suscritos, esto, evidenciado desde una falta de información por parte del UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, no basta que indicar meramente que hace parte integral del contrato de trabajo y con ello, al finalizar el vínculo se terminaría, sino, estudiar que con dichos convenios hay una expectativa clara desde lo laboral, sino desde lo económico, porque en el proceso judicial, no hay prueba de incumplimiento de las obligaciones por parte del demandante, sino de una errada interpretación de las constitución de un acuerdo de apoyo docente y académico.

Así las cosas, el Tribunal hace meramente una enunciación de los acuerdos suscritos entre el demandante y la Universidad, errando solamente en una interpretación taxativa del convenio, por cuanto, debió validar que, por la decisión de la Universidad, una de las partes debió asumir una carga desproporcionada por la inejecución de una obligación contenida por mandato del Convenio suscrito, generando como lo señala la norma, una

privación injusta de una ventaja generado en dicho marco contractual.

Es así, que claramente hay una relación de causalidad entre el incumplimiento por parte de la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS y el daño materializado al señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ, el cual deberá indemnizarse respecto del período de tiempo faltante para la finalización de los estudios.

Por otro lado, conforme a lo expuesto en los convenios de Apoyo se observa que la manifestación sobre la suscripción del pagaré en blanco y la autorización de descuentos sobre valores no determinados, resultan ser cláusulas abusivas y, por lo tanto, ineficaces, las que se conforman con el artículo 13 y 16 del C.S.T. no tendrían efecto alguno, el cual debe ser declarado por el estrado judicial.

XVII. CARGO CUARTO

Acusa la sentencia de violar por vía indirecta «[...] *proveniente del ERROR DE HECHO en la modalidad de FALTA DE APRECIACIÓN DE LA PRUEBA*».

Le atribuye al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

- a. No dar por demostrado, estándolo, el contrato a término fijo a un año suscrito el 18 de enero de 2012 al 17 de enero de 2013, se prorrogó anualmente, esto a través de los otrosíes y el contrato del 1 de febrero del 2017.
- b. No dar por demostrado, estándolo que el contrato suscrito el 1 de febrero del 2017 es a término fijo por un año (360 días) y no por 11 meses y 15 días (345).
- c. No dar por demostrado, estándolo, que al señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ se le adeudan 15 días de trabajo, por las prórrogas anuales realizadas, incluso si existe una suscripción de un nuevo contrato de trabajo, dado que es una única relación laboral.

Considera que dejó de apreciar las siguientes pruebas:

- a. Otrosí al contrato del 18 de enero de 2012 al 17 de enero de 2013. (Folio expediente físico 137).
- b. Otrosí al contrato del 17 de enero de 2013 al 16 de enero

- de 2014. (Folio expediente físico 138).
- c. Otrosí al contrato del 17 de enero de 2014 al 16 de enero de 2015. (Folio expediente físico 139).
- d. Otrosí al contrato del 17 de enero de 2015 al 16 de enero de 2016. (Folio expediente físico 140).
- e. Otrosí al contrato del 17 de enero de 2016 al 16 de enero de 2017. (Folio expediente físico 141).
- f. Contrato de trabajo suscrito del 01 de febrero de 2017 al 15 de enero de 2018. (Folios expediente físico 32 y 33).

Y para la sustentación del cargo, expone:

La prueba referida, no fue apreciada por el Tribunal, la cual si se hubiese tenido en cuenta habría llegado a la conclusión que existió una violación a la prórroga contractual del señor JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ y la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS.

Para el efecto, se necesario traer a colación que los períodos y prórrogas contractuales se gestaron en el siguiente sentido:

C	Período	Vinculación	Días
18 de enero de 2012 al 17 de enero de 2013	Otro si (sic), tiempo Completo	360	
17 de enero de 2013 al 16 de enero de 2014	Otro si (sic), tiempo completo	360	
17 de enero de 2014 al 16 de enero de 2015	Otro si (sic), tiempo completo	360	
17 de enero de 2015 al 16 de enero de 2016	Otro si (sic), tiempo completo	360	
17 de enero de 2016 al 16 de enero de 2017	Otro si (sic), tiempo completo	360	
01 de febrero de 2017 al 15 de enero de 2018	Tiempo Completo	345	

a, en la relación de los contratos y los otrosíes, se evidencia que el Tribunal yerra al señalar únicamente que la Universidad Santo Tomás realizó el preaviso en el término legal previsto para ello, esto es, con más de 30 días del fenecimiento del vínculo. Sin embargo, la discusión está centrada en que el contrato del 01 de febrero de 2017 al 15 de enero de 2018 debió ser por el término de 360 días y no, de 11 meses y 15 días, un total de 345 días laborales.

Con lo anterior, se evidencia que las prórrogas contractuales contrariaron el numeral 2 del artículo 46 del CST, es decir, que el último contrato de trabajo, fue renovado por un período inferior a un año, cuando esta debió darse por un año. Es así que, el Tribunal no valoró los otrosíes al contrato, ni el contrato suscrito, lo que indujo incorrectamente a la conclusión que no

hay lugar al pago de concepto alguno por terminación anticipada del contrato de trabajo.

Así las cosas, se tiene que el Tribunal yerra al no condenar al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo, esto es, por el vencimiento del plazo, el cual debe ser de 360 días y no de 345 días. Por lo tanto, al revisar el contrato de trabajo, junto con los otrosís, que no fueron valorados, se observa que, respecto a este última, faltaría un tiempo de 15 días para el fenecimiento del vínculo, por lo que, deberá casarse este aspecto, para que se proceda con el reconocimiento de la indemnización del artículo 64 C.S.T. por el período correspondiente al vencimiento del plazo pactado.

XVIII. RÉPLICA

La universidad destaca, en primer lugar, que los cargos no contienen proposición jurídica y ello hace inviable su estudio de fondo. En segundo término, precisa que a pesar de estar orientados por la senda fáctica, incluyen argumentos de estirpe jurídica, lo que supone una mixtura indebida de vías. Por último, considera que el recurrente no se ocupa de demostrar cuál fue el entendimiento distorsionado que el Tribunal le dio a las pruebas calificadas, cómo debió valorarlas y de qué manera lo primero influyó en su decisión.

En cuanto al fondo, reitera los argumentos expuestos frente a los demás cargos referidos a la adecuación de la sentencia a la realidad fáctica acreditada en el proceso, principalmente en relación con el vencimiento del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, que implicó el finiquito de los convenios de apoyo docente suscritos por el recurrente.

XIX. CONSIDERACIONES

Acierta la réplica en sus reproches técnicos, pues en efecto los cargos tercero y cuarto de la demanda con la cual se sustenta el recurso extraordinario, no cuentan con proposición jurídica que le permita a la Sala su estudio de fondo.

Sobre el tema, reiteradamente ha dicho esta Corporación (CSJ AL942-2024, CSJ AL926-2024, CSJ AL3141-2023, CSJ AL3066-2023, CSJ AL3013-2023, CSJ SL3190-2023, entre otras) que el escrito debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con las precisiones establecidas por su jurisprudencia, de modo que permita verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia. Ello hace parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Carta Política de 1991, que incluye la denominada plenitud de las formas propias de cada juicio.

De este modo, los requisitos legales y jurisprudenciales precisan las condiciones de procedencia de la demanda, garantizando la finalidad de la casación de desvirtuar las presunciones de acierto y legalidad de la decisión y cuyo carácter dispositivo y rogado impide que puedan ser corregidos de oficio.

Sobre este tema, la Corte en auto CSJ AL874-2023, recordó los requisitos de la demanda de casación, así:

iii) indicar cuál es «el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea».

[...]

A continuación, se expone cada punto:

i) Expresión del concepto de la infracción.

[...]

ii) Ausencia de proposición jurídica.

La Sala encuentra que el presente asunto no cumple con el requisito de establecer la proposición jurídica, toda vez que el apoderado de la recurrente omitió incluirla en la estructura de la demanda.

Esta carga supone no solo señalar cualquiera de los preceptos sustanciales de orden nacional que constituyeron la base esencial del fallo impugnado, o bien, que debiendo serlo a su juicio, hayan sido inobservados, habida cuenta que la función de esta Sala es la de unificar la jurisprudencia nacional del trabajo.

Frente a este tema, la Corporación en auto CSJ AL336-2023 precisó:

[...] Se hacen las anteriores precisiones porque el cargo acusa la insuperable deficiencia técnica de no denunciar las normas legales que consagran los derechos sustanciales pretendidos en el proceso y a cuyo reconocimiento fueron condenados los recurrentes, lo que impide a la Corte el estudio de fondo, al no cumplirse con la exigencia mínima contemplada en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, en correspondencia con el numeral 1 del 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, que si bien modificó la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale “cualquiera” de las normas de derecho sustancial “que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”.

En el caso que se estudia, el recurrente guardó silencio al respecto y sustentó los cargos tercero y cuarto sin señalar al menos una norma que estimara violada por la

sentencia recurrida, siendo absolutamente necesaria dicha mención, ya que esta Corporación no cuenta con competencia para inferir las que tácitamente pudiera contener la demanda (CSJ SL9681-2017).

Lo anterior resulta suficiente para negarle prosperidad a estos cargos.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente, por cuanto su acusación no tuvo éxito y se presentó réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de cinco millones novecientos mil pesos (\$5.900.000) que se incluirá en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintidós (2022) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MAYRA LILIANA SALCEDO GONZÁLEZ** y **JULIO ERNESTO SUÁREZ PÁEZ** contra la **UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**.

Costas conforme a lo explicado en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: D8D817D694DDB70A1C26AEC2B929EBC81268705D1183A09E2CA93603CD3BB531
Documento generado en 2024-04-01