

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C. (REPARTO)

La ciudad.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: ELOY GARCÍA LÓPEZ
DEMANDADO: UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

REF. DEMANDA

CARLOS ARTURO PRIETO SUAREZ, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con cédula de ciudadanía No. 3.229.696 de Bogotá D.C., abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional No. 77.147 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, mayor de edad, identificado con Pasaporte Colombiano No. AW667032 y/o Pasaporte Español No. PAL014620, conforme al poder especial por él otorgado, y que se adjunta con el presente escrito, de manera respetuosa, instauo **DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE PRIMERA INSTANCIA** en contra de **LA UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA**, reconocida mediante RESOLUCION 16377 de 1984-10-29, expedido(a) por el/la MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL (código: 1728), representada legalmente por JORGE CLEMENTE NOGUERA CALDERON, o quien haga sus veces al momento de la notificación de la demanda, para que previo a los trámites procesales pertinentes, se hagan las declaraciones y condenas que más adelante invocare, previo el esbozo de los siguientes:

I. HECHOS Y OMISIONES

PRIMERO: El señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, se vinculó laboralmente con la Universidad Sergio Arboleda en el año 2008, bajo la dirección del Dr. Rodrigo Noguera Calderón, en la modalidad de un contrato de trabajo verbal.

SEGUNDO: Para el año 2008, se desempeñaba como Vicerrector Administrativo el Dr. Jorge Noguera Calderón que era responsable de toda la contratación, quien funge hoy en día como Rector de la Universidad Sergio Arboleda.

TERCERO: Al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, le fueron asignadas funciones para la creación e impulso del Doctorado en Derecho, dirección académica e impartir docencia en las maestrías y actividades de representación de la Universidad en España y Europa, para reforzar su dimensión internacional.

CUARTO: La Universidad Sergio Arboleda fijó como remuneración para la labor de director académico del Doctorado, un valor de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000). Remuneración que era compatible con los estipendios derivados del dictado de clases presenciales que eran abonadas a parte y según un criterio de precio horas clase.

QUINTO: Por medio del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, se llevó a cabo un primer acuerdo de internacionalización fructuoso en enero de 2008 de la Universidad Sergio Arboleda que se tradujo en un acuerdo con la Universidad Alfonso X de Madrid para preparar un programa de doctorado.

SEXTO: En adelante, el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, actuó como director académico del Doctorado, profesor de diferentes materias tanto en el doctorado y la Maestría en Derecho que se impartía en los centros de Bogotá, Santa Marta y Madrid, y como representante internacional de la Universidad Sergio Arboleda en sus estudios de Derecho, especialmente en Madrid.

SÉPTIMO: Particularmente acreditativos de la naturaleza contractual indefinida de la relación fueron hechos tales como las gestiones previas y la participación posterior efectiva de Eloy García López en los actos de gradación como Doctor honoris causa de Don Eduardo García de Enterría en 2010, máximo exponente del Derecho español y de Don Mariano Rajoy, Presidente del Gobierno de España.

OCTAVO: En los actos descritos en el numeral que antecede, así como ante el equipo rectoral y la

comunidad académica colombiana, el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ asumió el papel de Director Académico del Doctorado y no de un profesor por horas de la Universidad Sergio Arboleda.

NOVENO: Desde el año 2008, hasta el mes de enero del 2023, el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, siempre ejecutó la misma labor catedrática de manera continua e ininterrumpida a favor de la Universidad Sergio Arboleda, cumpliendo a cabalidad con todas las directrices y órdenes impartidas por la institución, atendiendo las clases conforme el calendario establecido por ellos, así como la asistencia a foros, seminarios, acreditación institucional, y demás actividades establecidas.

DÉCIMO: El señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, prestó sus servicios profesionales de manera personal, percibiendo para ello una remuneración y ajustado a una subordinación constante por parte de la Universidad Sergio Arboleda, conforme al marco de servicios organizados y ofrecidos por la institución.

DÉCIMO PRIMERO: El cargo desempeñado por el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, era propio de la estructura organizacional de la Universidad Sergio Arboleda, para lo que no puede perderse de vista que, aún a la fecha, se encuentra relacionado en la planta de docentes de la Maestría en Derecho, que la Universidad Sergio Arboleda tiene publicada en su página web, tal como se observa con las capturas de pantalla que se adjuntan con las pruebas del presente escrito, situación que acredita que el demandante es reconocido como docente de planta por parte de la institución.

DÉCIMO SEGUNDO: Las herramientas, materiales, equipos de trabajo, instalaciones y demás elementos necesarios para impartir cabalmente las clases, eran suministrados por la Universidad Sergio Arboleda al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ.

DÉCIMO TERCERO: Los riesgos económicos derivados de la actividad organizada y dirigida por la Universidad Sergio Arboleda eran asumidos exclusivamente por ella, y nunca repercutían al demandante.

DÉCIMO CUARTO: El señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, estaba obligado a cumplir las órdenes impartidas por la Universidad, pues en cada periodo académico ejerció una labor subordinada, debiendo cumplir con el horario establecido por la institución, la ubicación en la cual se dictaban las clases asignadas, y el desplazamiento a diferentes ciudades para cumplir con el calendario académico de conferencias y foros organizados por la misma Universidad.

DÉCIMO QUINTO: El señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, además de las comunicaciones que sostenía con la institución a través de su correo electrónico personal, también contaba con un correo institucional, el cual fue creado por la misma demandada y de uso exclusivo para el ejercicio de la docencia.

DÉCIMO SEXTO: La Universidad Sergio Arboleda le asignó al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ el siguiente correo institucional: eloy.garcia@usa.edu.co

DÉCIMO SÉPTIMO: Durante el periodo comprendido entre el mes de enero del año 2008 a enero del año 2023, el demandante siempre recibió órdenes del personal de dirección, confianza y manejo de la Universidad Sergio Arboleda, siempre relacionados con el cumplimiento de sus funciones, tales como, horarios de clases programadas, salones asignados, metodología aplicar, entre otros.

DÉCIMO OCTAVO: A través del correo electrónico personal del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ le fueron impartidas diferentes órdenes por parte de las personas que relaciono a continuación, quienes además actuaban bajo órdenes y directrices de la rectoría y demás directivos de la facultad:

- JUAN CARLOS CARDENAS NIÑO, Coordinador académico, quien utilizaba el correo: juan.cardenas@usa.edu.co
- JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ MOLINA, Gestor académico, quien utilizaba el correo: maestriaderecho@usa.edu.co
- YURI PAOLA MOLINA LAGOS, Auxiliar Administrativo quien utilizaba el correo: auxiliar.doctorado@usa.edu.co
- LAURA VELA FLORES, Asistente Administrativa, quien utilizaba el correo: auxiliar.doctorado@usa.edu.co

DÉCIMO NOVENO: El señor ELOY GARCÍA LÓPEZ estaba sometido a cumplir todos los parámetros, planes académicos, horarios, evaluación estudiantil, reuniones y/o capacitaciones, y demás reglas fijadas exclusivamente por parte de la Universidad Sergio Arboleda.

VIGÉSIMO: En correo electrónico con fecha del 17/02/2010, la demandada solicitó documentos al actor para la creación de la página web de la Universidad Sergio Arboleda, afirmando que el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ es miembro del Consejo Consultivo de la institución.

VIGÉSIMO PRIMERO: En correos electrónicos del 05/08/2016 y del 08/04/2019, se puede observar como la Universidad Sergio Arboleda remite carta de confirmación al demandante sobre clases programadas, indicándole el horario que se debe cumplir, las actividades a desempeñar con los estudiantes y la forma como se debe calificar, evidenciándose con esto una dependencia total en las directrices impartidas y los parámetros de la institución para el normal cumplimiento de las obligaciones.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En correo electrónico del 07/07/2022, le es remitido al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, el contenido programático para las clases que iba a impartir, así como también le solicitan el material de lectura dirigido a los estudiantes para el desarrollo del programa, información que debía ser actualizada por el demandante y remitida para el respectivo cargue a las plataformas de la institución, situaciones con las que es latente la subordinación a la cual era sometido el actor, pues no tenía libertad en el manejo académico ni informativo.

VIGÉSIMO TERCERO: Por medio de otros más correos electrónicos que se adjuntan con la demanda, se observa como la Universidad Sergio Arboleda, indicaba los salones, días y hora en la que se debían impartir las clases previamente programadas por ellos, remitió material de clase para profundizar en la metodología, y en general, se acredita que el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ era un empleado de planta e indispensable para el normal desarrollo de las actividades propias de la Universidad Sergio Arboleda.

VIGÉSIMO CUARTO: Las actividades que desempeñaba el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ han sido indispensables tanto para el objeto social de la institución, como para el desarrollo de lo que es hoy la Universidad Sergio Arboleda.

VIGÉSIMO QUINTO: El señor ELOY GARCÍA LÓPEZ fue designado por parte de la Universidad Sergio Arboleda, como director de un evento académico llevado a cabo el 20/09/2022 en la ciudad de MADRID – ESPAÑA.

VIGÉSIMO SEXTO: En el evento del 20/09/2022, señor ELOY GARCÍA LÓPEZ para dar cumplimiento a las directrices emitidas por la Universidad Sergio Arboleda, tomó a nombre de esta, diferentes servicios tales como, hospedaje, alimentación y gastos de traslado de los participantes, los cuales ascendieron a una suma 6.228.6 Euros.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Los servicios de hospedaje, alimentación y gastos de traslado de los participantes al evento del 20/09/2022, por valor de 6.228.6 Euros, fueron sufragados en ese momento por el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, quien posteriormente ejerció el cobro respectivo a la Universidad Sergio Arboleda, sin obtener el reembolso de los mismos.

VIGÉSIMO OCTAVO: A partir de la iniciación de la relación laboral entre el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ y la Universidad Sergio Arboleda, la remuneración nunca fue actualizada, percibiendo para el año 2023, los mismos SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$6.000.0000) del año 2008.

VIGÉSIMO NOVENO: Desde el mes de diciembre de 2022, la Universidad Sergio Arboleda, ha desconocido el valor de la asignación salarial del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, así como diferentes conceptos por anticipos, viáticos y actividades académicas realizadas en España.

TRIGÉSIMO: Desde el mes de enero del año 2023, la Universidad Sergio Arboleda decidió de manera unilateral y sin mediar previo aviso, suspender la asignación de clases al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ, pese a que aun para dicha data, se adeudaban varias sumas de dinero por los servicios prestados en el año 2022, 2023 y los eventos asistidos por mí representado.

TRIGÉSIMO PRIMERO: La Universidad Sergio Arboleda nunca efectuó el pago a favor del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ respecto de los aportes al sistema integral de seguridad social; EPS, ARL y AFP, por el periodo comprendido entre enero del año 2008, hasta el mes de enero del 2023.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: A la fecha, al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ también le adeudan todas las prestaciones sociales, tales como primas de servicio, cesantías, e intereses a las cesantías, así como también la compensación de vacaciones, por las labores desempeñadas desde el mes de enero de 2008 hasta enero de 2023, así como la indemnización por despido sin justa causa (art 64 C.S.T) y la indemnización por falta de pago (art 65 C.S.T.)

TRIGÉSIMO TERCERO: El pasado 28 de junio de 2024 fue radicado en las instalaciones de la Universidad Sergio Arboleda, derecho de petición solicitando a la institución lo siguiente:

- a) Organigrama institucional de la Universidad Sergio Arboleda, Facultad de Derecho. Maestría y Doctorado en Derecho.
- b) Cronograma de clases asignadas al Dr. Eloy García desde el año 2003 hasta la actualidad.
- c) Cronograma de actividades académicas tales como, foros, seminarios, congresos y demás similares en los que haya participado el Dr. Eloy García desde el año 2003 hasta la actualidad. Entre otros.

TRIGÉSIMO CUARTO: A la fecha de radicación de la presente Demanda Ordinaria Laboral, la Universidad Sergio Arboleda no ha dado respuesta a la solicitud radicada el 28/06/2024, y mencionada en el punto que antecede.

TRIGÉSIMO QUINTO: En aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, entre el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ y la Universidad Sergio Arboleda, existió un contrato de trabajo desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.

TRIGÉSIMO SEXTO: La existencia del contrato de trabajo antes mencionado se produjo como consecuencia de la prestación de los servicios personales y subordinados como director académico de Doctorado y Docente, durante el lapso comprendido en las fechas indicadas, obedeciendo órdenes e instrucciones del personal de dirección manejo y confianza de la Institución Educativa percibiendo una remuneración por ello.

II. PRETENSIONES

De los hechos expuestos, ruego a usted señor Juez que se realice a nombre de **ELOY GARCÍA LÓPEZ** las siguientes o similares declaraciones y condenas:

DECLARATIVAS:

PRIMERA: Se declare que entre el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ y la Universidad Sergio Arboleda, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.

SEGUNDA: Se declare que la Universidad Sergio Arboleda adeuda al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ el reajuste anual del salario correspondiente a los años 2009 hasta el año 2023, con base en la variación del IPC.

TERCERA: Se declare que la Universidad Sergio Arboleda adeuda al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ los gastos incurridos con ocasión a la actividad académica que se desarrolló en la Universidad Complutense – España, los cuales ya han sido acreditados a la institución, y que constan en:

- Anticipo no devuelto al hotel Ritz de la sesión del mes de septiembre de 2022 – 2.662,00 Euros
- Gastos de traslado del curso Autobuses Vera – 3.230,70 Euros
- Gastos de alimentación del restaurante de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense – 336.6 Euros

CUARTA: Se declare que la Universidad Sergio Arboleda adeuda al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ los

siguientes emolumentos causados con ocasión de la relación laboral desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.

- 4.1 Salarios desde el mes de diciembre de 2022 hasta el 31 de enero del año 2023.
- 4.2 Primas de servicios desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 4.3 Compensación de vacaciones en dinero desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 4.4 Auxilio de cesantía desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 4.5 Intereses de cesantías desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023, con su correspondiente sanción por mora en su pago.
- 4.6 Aportes al sistema de seguridad social en pensiones desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 4.7 Aportes al sistema general de seguridad social en salud desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 4.8 Intereses moratorios por falta de pago de aportes a seguridad social en salud y pensiones.
- 4.9 Indemnización moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.
- 4.10 Indemnización por despido sin justa causa, contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 4.11 Indemnización por el no pago de las prestaciones laborales, contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 4.12 Indexación de las sumas adeudadas.

CONDENATORIAS:

PRIMERA: Se condene a la Universidad Sergio Arboleda al pago a favor del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ del reajuste anual del salario correspondiente a los años 2009 hasta el año 2023, con base en la variación del IPC.

SEGUNDA: Se condene a la Universidad Sergio Arboleda a pagar a favor del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ los gastos incurridos con ocasión a la actividad académica del 20/09/2022, que se desarrolló en la Universidad Complutense – España, los cuales ya han sido acreditados a la institución por valor de 6.228.6 Euros.

TERCERA: Se condene a la Universidad Sergio Arboleda a pagar a favor del señor ELOY GARCÍA LÓPEZ los siguientes emolumentos causados con ocasión de la relación laboral desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.

- 3.1 Salarios desde el mes de diciembre de 2022 hasta el 31 de enero del año 2023.
- 3.2 Primas de servicios desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 3.3 Compensación de vacaciones en dinero desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023
- 3.4 Auxilio de cesantía desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 3.5 Intereses de cesantías desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023, con su correspondiente sanción por mora en su pago.
- 3.6 Aportes al sistema de seguridad social en pensiones desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 3.7 Aportes al sistema general de seguridad social en salud desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.
- 3.8 Intereses moratorios por falta de pago de aportes a seguridad social en salud y pensiones.
- 3.9 Indemnización moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.
- 3.10 Indemnización por despido sin justa causa, contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo
- 3.11 Indemnización por el no pago de las prestaciones laborales, contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3.12 Indexación de las sumas adeudadas.

CUARTA: Se condene a la Universidad Sergio Arboleda en los demás derechos que se encuentren demostrados bajo las facultades ultra y extra petita.

QUINTA: Se condene a la Universidad Sergio Arboleda en costas y agencias en derecho.

III. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Invoco como fundamentos de esta demanda los artículos: 13, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia, 1, 2, 3, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 21, 22, 23, 24 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1990), 27, 29, 32 (subrogado por el artículo 1 del decreto ley 2351 de 1965), 33 (subrogado por el artículo 1 del decreto ley 2351 de 1965), 37, 43, 45, 47 (subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965), 54, 55, 56, 57, 59, 62 (subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965), 64 (modificado por el artículo 28 de la ley 189 de 2002), 65 (modificado por el artículo 28 de la ley 189 de 2002), 66 (sustituido por el parágrafo del artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965), 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 127 (subrogado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990), 158, 186, 189 (subrogado por el artículo 14 del decreto ley 2351 de 1965), 194, 249, 253 (subrogado por el artículo 17 del decreto ley 2351 de 1965), 306, 340 y 348 (modificado por el decreto 13 de 1967) del Código Sustantivo del Trabajo; 1, 2, 3, 5, 10, 11, 13 (modificado por el artículo 2 de la ley 797 de 2003), 15 (modificado por el artículo 3 de la ley 797 de 2003), 17 (modificado por el artículo 4 de la ley 797 de 2003), 18 (modificado por el artículo 5 de la ley 797 de 2003), 20 (modificado por el artículo 7 de la ley 797 de 2003), 22, 23, 33 (modificado por el artículo de la ley 797 de 2003), 153, 156, 157, 161, y 204 de la ley 100 de 1993; 99 de la ley 50 de 1990; 1 y 5 ley 52 de 1.975; y demás normas concordantes y suplementarias.

1. EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO ENTRE EL SEÑOR ELOY GARCIA LOPEZ Y LA UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA, ANTE LA MATERIALIZACIÓN O CONFIGURACIÓN DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES QUE LO COMPONEN; PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO, SUBORDINACIÓN Y REMUNERACIÓN.

El contrato de trabajo es definido por nuestro ordenamiento jurídico a través de los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, disponiendo que, para declararse una relación laboral, deberá considerarse tres aspectos, (i) prestación personal del servicio, (ii) remuneración y (iii) subordinación, de esta manera, descendiendo al caso de marras, se observa que con la prueba allegada al plenario, el señor ELOY GARCIA LÓPEZ acredita los elementos esenciales descritos, bajo el entendido que sus labores están ampliamente comprobadas como Docente y Director Académico, esta última certificada por la entidad demandada, también percibió una remuneración continua y todas sus actividades fueron subordinadas, por lo tanto, no existe vía diferente que la declaratoria de una relación laboral entre el señor ELOY GARCIA y la UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA.

los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, citan de la siguiente manera:

“ARTICULO 22. DEFINICION.

- 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*
- 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.*

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

- 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia*

con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.”

De conformidad con lo anterior, es dable afirmar que un contrato de trabajo se entiende suscrito, una vez, la persona, quien es denominado trabajador, ejerce su fuerza laboral de manera personal, atendiendo las órdenes impartidas, a favor de una persona ya sea natural o jurídica, quien se denomina empleador, y como consecuencia de ello, recibe una remuneración económica.

A partir de lo anterior, la jurisprudencia proferida por nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, hace especial énfasis en que el elemento diferenciador de todo contrato que se pretenda declarar como laboral es la subordinación, el cual se ha definido como, *“la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente”*¹.

Ahora bien, atendiendo el vínculo sostenido entre el señor Eloy García López con la Universidad Sergio Arboleda, el cual nació a través de un contrato verbal, debe decirse igualmente que, de las diferentes modalidades contractuales existentes en nuestro país, se regula la vinculación que se haya originado de manera verbal. Al respecto, los artículos 37 y 38 del Código Sustantivo del Trabajo lo describen así:

“ARTICULO 37. FORMA. *El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario*

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. *Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:*

- 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;*
- 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;*
- 3. La duración del contrato.”*

De lo anterior, se colige que, resulta válido que entre empleador y trabajador se celebre un contrato verbal, siempre y cuando se coordine entre ambos, lo concerniente a la índole del trabajo, la remuneración y la duración del mismo. Sin embargo, vale la pena resaltar que, el mismo ordenamiento establece que cuando un contrato se ha celebrado a término fijo debe éste pactarse por escrito, por lo tanto, esto conlleva que el contrato verbal siempre se va a entender que su duración es indefinida.

Llegado a este punto, entendiendo que el vínculo sostenido entre la Universidad Sergio Arboleda y el señor Eloy García López tuvo origen bajo la modalidad de un contrato verbal, resulta procedente estudiar cada uno de los elementos esenciales que componen un contrato de trabajo, para así aterrizar su definición y concurrencia al caso en concreto:

A. Prestación personal del servicio

La prestación personal del servicio se entiende como la función directa que ejerce el trabajador a favor del empleador, ya sea dentro de las instalaciones de éste o por fuera, siempre y cuando se trate de labores encomendadas y/o pactadas entre las partes, así como que haga parte del objeto social de la empresa contratante, siempre y cuando sean realizadas por él mismo.

Vale la pena recordar que el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, al definir los elementos esenciales de un contrato, estipula lo siguiente:

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 1 jul. 1994, rad. 6258. Reiterada en Sentencia SL3126-2021.

“(…)

d. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

(…)”

Quiere decir lo anterior que, lo que conlleva el significado de la prestación personal del servicio, no es otra cosa a que las funciones que tiene a cargo el trabajador, no pueden ser delegadas a un tercero, pues le corresponde solo a este directamente la ejecución y cumplimiento conforme a los parámetros que sean establecidos.

En este sentido, de las pruebas recaudadas y la información suministrada, se evidencia que el señor Eloy García López ha prestado el servicio de manera personal a favor de la Universidad Sergio Arboleda desde el mes de enero de 2008 hasta la actualidad, toda vez que, una vez fijadas las actividades a desarrollar en el periodo académico, el actor se desplazaba desde su país de residencia (España) hacia Colombia en aras de cumplir con todas las clases establecidas y demás actividades programadas a favor del empleador. Igualmente, se evidencia un cumplimiento de funciones que como director Académico le correspondía.

Para demostrar la existencia del contrato de trabajo es suficiente acreditar la prestación personal del servicio, presunción de hecho consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y lo aclaró la Corte Constitucional en sentencia C- 665 de 1998. Es el beneficiario del trabajo quien tiene la carga de desvirtuar la presunción de hecho demostrando que no hubo subordinación en la prestación del servicio.

Con todo lo anteriormente dicho, debe reiterarse que, se encuentra latente el cumplimiento del primer requisito, por cuanto la prestación personal del servicio se efectuó en diferentes ámbitos, es decir, desempeñando funciones como director académico y de docencia, ambos, de manera continua y a favor de la Universidad Sergio Arboleda, sin implicar ello situación alguna en la que el Dr. Eloy pudiera subcontratar a un tercero y/o delegar sus funciones.

B. Subordinación

Sobre la subordinación debe decirse que, como bien se definió anteriormente, esta se predica cuando de parte del empleador se imparten órdenes o instrucciones al trabajador, durante la ejecución del contrato y la obligación de este de obedecerlas y acatarlas.

Al respecto, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, a través de la Recomendación 198, al estudiar los elementos que pueden ser exigibles para determinar la existencia de una relación de trabajo, ha establecido lo siguiente:

“Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y
- (b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”

Con lo anterior, quiere decir la OIT que, para que sea declarada la existencia de una relación laboral, se debe tener en cuenta puntos esenciales que así lo distinguen, tales como, emisión de instrucciones por parte del empleador, la integración del trabajador a la empresa, así como la prestación personal del servicio de este a favor del empleador, que le suministren herramientas para el desempeño de sus funciones, así como la remuneración y pago o suministro de alimentación, vivienda o transporte.

Debe decirse entonces, que del material probatorio, es claro que la Universidad Sergio Arboleda, trazaba directrices claras y concretas respecto de las funciones que se debían desarrollar, estableciendo para ello, el horario, las aulas y el material a utilizar en cada una de las clases que iban a ser impartidas, igualmente, recibía una remuneración por los servicios prestados, inclusive le otorgaban el pago de tiquetes aéreos, hospedaje y/o alimentación cuando debía trasladarse desde su país de residencia a Colombia.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral ha realizado una distinción de los contratos de prestación de servicios y los contratos laborales, fijando que el elemento diferenciador entre estos es precisamente, la subordinación. Resaltado que pese a que existen casos en los que este ítem resulta ser bastante confuso, se ha dado aplicación a las recomendaciones emitidas por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, quien ha establecido que, basta con que las funciones desarrolladas se presten respecto de un servicio fundamental de la organización o estructura de la empresa, para dar acreditada la subordinación. Sobre esto ha dicho la Corte Suprema de Justicia:

“(…)

Sobre este asunto en particular, es oportuno señalar que en su más reciente jurisprudencia (CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021) la Corte ha reconocido que en los casos dudosos o ambiguos en los que la subordinación no encaja en la forma en que tradicionalmente se ha entendido, es importante tener en cuenta la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que compila un haz de indicios que, sin ser exhaustivo, permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta. Precisamente en la citada decisión CSJ SL5042-2020 se indicó que un factor indicativo de la subordinación es que la persona preste un servicio fundamental dentro de la organización o estructura de la empresa. Así lo adoctrinó la Sala:

Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal y como ya lo adoctrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020

(…)

El anterior criterio es especialmente relevante en los eventos en los que la subordinación no es una réplica conceptual y abstracta del modo tradicional en el que un empleado ofrece su trabajo directo a una fábrica. En efecto, los jueces laborales no deben desconocer que desde hace varias décadas el trabajo y sus dinámicas de ejecución se han transformado, por lo que pueden advertirse múltiples categorías de trabajo que se separan de esa perspectiva industrializada o tradicional en las que se concibieron las reglas jurídicas y sustantivas del derecho laboral.”²

Quiere decir lo anterior que, basta con la existencia de una prestación personal del servicio a favor

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3345-2021. Reiterada en Sentencia SL 1886-2023.

de una persona natural o jurídica, en la que se evidencie que desarrolló funciones respecto de servicios fundamentales de la estructura de la empresa, recibiendo igualmente para ellos ordenes de cómo y cuándo ejecutar la labor contratada para que concurra una subordinación.

Ahora bien, debe decirse que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, ha establecido de manera particular y pacífica que, cuando se trata de **LABORES DE DOCENCIA** por hora cátedra, la esencia es que la labor es subordinada, conclusión a la que llegó al estudiar un caso similar al aquí debatido, veamos:

“(…)

Además, de lo hasta ahora expuesto se destaca que las actividades que el actor ejecutaba para la universidad accionada no eran aisladas ni transitorias, y mucho menos autónomas o independientes; por el contrario, las pruebas denunciadas acreditan de forma fehaciente que durante cada periodo académico contratado y por el curso de casi 10 años -enero de 1999 a 29 de septiembre de 2008-, aquel no se limitó a realizar una simple tutoría, pues también acompañó los procesos de formación de los estudiantes que la universidad asignaba, de forma permanente mientras duraba el período académico y cumpliendo horarios de forma estricta y sin posibilidad de variarlos, así como órdenes de desplazamiento a lugares distintos a los de su residencia, también realizaba exámenes, los calificaba, atendía reuniones administrativas semanales a las que por vía contractual estaba obligado, todas estas, actividades propias de la actividad docente que suponen una relación subordinada o de dependencia.

(…)

No obstante lo anterior, en este caso la Sala reitera que es pacífica la posición de la Corte en señalar que «es de la esencia de la contratación de los servicios de enseñanza de docentes hora cátedra que su trabajo sea subordinado» (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 38182,), esto sumado a estrictas pautas legales y jurisprudenciales que imperativamente determinan la vinculación de aquellos por contrato de trabajo (posición reiterada en CSJ SL3126-2021.)»³

Quiere decir lo anterior que, toda persona que haga parte de la planta de docentes de una institución, desempeñando funciones propias de dicho cargo, tales como, calificación de trabajos, elaboración y calificación de exámenes, publicación de notas y demás inertes a la función, se está exigiendo el cumplimiento de unos parámetros y directrices que identifican a la institución educativa, lo que conlleva directamente la existencia de órdenes por cumplir y requisitos a los cuales se deben sujetar las cátedras a impartir.

En igual sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha construido una línea jurisprudencial sólida respecto a la subordinación así⁴:

“Como surge del aparte de su fallo arriba transcrito, ante la evidencia de que las partes celebraron un contrato de prestación de servicios, que supone independencia y autonomía de quien ejecuta la labor, el Tribunal consideró que habría de acreditarse la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo, en la perspectiva de atraer la aplicación de las normas que disciplinan la relación de trabajo subordinada.

Para la Corte, ese raciocinio jurídico, que es el que controvierte adecuadamente el cargo, es por completo equivocado, pues el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo” y no establece excepción respecto de ningún tipo de acto, de tal suerte que debe entenderse que, independientemente del contrato o negocio jurídico que de origen a la prestación del servicio, (que es en realidad a lo que se refiere la norma cuando alude a la relación de trabajo personal), la efectiva prueba de esa actividad laboral dará lugar a que surja la presunción legal.

³ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. 17 may. 2011, rad. 38182. Reiterada en Sentencias SL3126-2021 y SL888-2023.

⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de fecha 1° de julio de 2009, radicación 30437, magistrado ponente GUSTAVO GNECCO MENDOZA.

Por esa razón, como con acierto lo argumenta el recurrente, en ningún caso quien presta un servicio está obligado a probar que lo hizo bajo continuada dependencia y subordinación para que la relación surgida pueda entenderse gobernada por un contrato de trabajo.

Y aunque esa posibilidad sí fue contemplada por el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 50 de 1990, que subrogó al 24 del Código Sustantivo del Trabajo, aquel precepto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-665 de 1998, precisamente por considerar lo que a continuación se transcribe (...)

Así las cosas, forzoso resulta concluir que incurrió el Tribunal en el quebranto normativo que se le atribuye, porque, desde sus orígenes, ha explicado esta Sala de la Corte que, como cabal desarrollo del carácter tuitivo de las normas sobre trabajo humano, para darle seguridad a las relaciones laborales y garantizar la plena protección de los derechos laborales del trabajador, el citado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una importante ventaja probatoria para quien alegue su condición de trabajador, consistente en que, con la simple demostración de la prestación del servicio a una persona natural o jurídica se presume, iuris tantum, el contrato de trabajo sin que sea necesario probar la subordinación o dependencia laboral.

De tal suerte que, en consecuencia, es carga del empleador o de quien se alegue esa calidad, desvirtuar dicha subordinación o dependencia.

Importa por ello citar, como ejemplo de lo que ha sido la abundante jurisprudencia de la Sala sobre el tema, lo que se expuso en la sentencia de la extinta Sección Primera del 25 de marzo de 1977 (Gaceta Judicial No 2396, páginas 559 a 565), en los siguientes términos (...):

“Se ve claro, por lo anterior, que el sentenciador entendió de manera correcta el aludido precepto legal, pues fijó su alcance en el sentido de que el hecho indicador o básico de la presunción lo constituye la prestación de un servicio personal, y que el indicado o presumido es el contrato de trabajo. O sea que, si el demandante logra demostrar que prestó un servicio personal en provecho o beneficio de otra persona o entidad, debe entenderse que esa actividad se ejecutó en virtud de un vínculo de la expresada naturaleza. Pero advirtió también que la cuestionada regla tiene el carácter de presunción legal y que, por lo tanto, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada o destruida por el presunto patrono mediante la demostración de que el trabajo se realizó en forma independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral. Dejó sentado, pues, -como lo tienen admitido la doctrina y la jurisprudencia- que la carga de la prueba del hecho que destruya la presunción corresponde a la parte beneficiaria de los servicios”.

Importa destacar, como surge de la sentencia arriba transcrita, que también ha explicado la jurisprudencia laboral que la presunción que consagra el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se puede desvirtuar, por manera que, si las pruebas aportadas al proceso demuestran que la relación que hubo entre los contendientes no fue de índole laboral por no haber existido subordinación o por no estar regida por un contrato de trabajo, así habrá de declararse.

En desarrollo de ese criterio, se ha señalado que si en verdad con el análisis de las pruebas del proceso se demuestra que no hubo subordinación laboral y que la actividad laboral de quien alegó su calidad de trabajador se prestó de manera totalmente autónoma e independiente, esto es, libre de cualquier sujeción laboral respecto del beneficiario del servicio, carece de incidencia determinar a quién incumbía la carga probatoria, por ser sabido que averiguar a cuál de las partes le correspondía sólo interesa si el hecho no fue probado en el juicio, porque cuando los hechos relevantes del litigio se encuentran debidamente establecidos, es del todo indiferente que la prueba provenga del demandante o del demandado, o que haya sido producto de la actividad inquisitiva del juez o fruto de una presunción legal desvirtuable.”

Descendiendo al caso particular, se logra evidenciar que, por parte de las diferentes dependencias de la Universidad Sergio Arboleda, como la Coordinadora, la Asistente Administrativa y el Auxiliar Administrativo de la Maestría Derecho, así como el gestor administrativo, entre otros, existía una constante comunicación con el aquí demandante, remitiendo las novedades académicas a realizar, tales como cronograma de clases y/o conferencias a dictar en diferentes ciudades del país y los

salones dispuestos para tal fin.

Quiere decir lo anterior que, pese a que de manera escrita nunca se estableció la modalidad contractual en la que el señor Eloy García López se vincularía, si se hizo de manera verbal, debe decirse que de las actividades desempeñadas y el objeto social de la institución educativa, demuestran que sí se predicaba una continua subordinación, pues no puede perderse de vista que se desempeñaban funciones propias de la naturaleza de la estructura de la empresa, tal como lo indica el precedente jurisprudencial señalado en la Sentencia SL1886-2023. Igualmente, no puede perderse de vista que la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, estableció los parámetros para que sea declarada la existencia de una relación laboral, definiendo (i) emisión de instrucciones por parte del empleador, (ii) la integración del trabajador a la empresa, (iii) la prestación personal del servicio de este a favor del empleador, (iv) que le suministren herramientas para el desempeño de sus funciones, (v) la remuneración y (vi) pago o suministro de alimentación, vivienda o transporte, entre otras. Todos estos conceptos fueron integrados y puestos en práctica por parte de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en sentencias ya citadas, por lo que, de cara al caso particular, no se puede obviar que, la Universidad Sergio Arboleda, trazaba directrices claras y concretas respecto de las funciones que se debían desarrollar, estableciendo para ello, el horario, las aulas y el material a utilizar en cada una de las clases que iban a ser impartidas, igualmente, recibía una remuneración por los servicios prestados, inclusive le otorgaban el pago de tiquetes aéreos, hospedaje y/o alimentación cuando debía trasladarse desde su país de residencia a Colombia, por lo tanto, en atención a los innumerables pronunciamientos que sobre el tema a expedido la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, se podrá alegar y pretender en un Proceso Ordinario Laboral, la acreditación de este elemento contractual.

C. Remuneración

El último, pero no menos importante elemento, se circunscribe a la remuneración percibida por la prestación personal del servicio. Elementos que no se encuentra limitado a percibir de manera específica. Por lo que, solo debe demostrarse que existía una retribución.

Para el caso que nos atañe, de los correos electrónicos, se logra extraer que la Universidad Sergio Arboleda, recibía las cuentas de cobro correspondiente a cada mes, y de esta manera efectuaba el pago a la cuenta ya registrada para tal fin a favor del señor Eloy. Por lo tanto, no existe duda alguna de que este último elemento se cumplió cabalmente en la relación laboral existente entre el señor Eloy García y la Universidad Sergio Arboleda.

De todo lo manifestado hasta el momento, debe decirse entonces que, (i) la prestación personal del servicio se logra probar al momento de ejecutar labores como Director Académico, labor que ha sido acreditada por la misma Universidad Sergio Arboleda, igualmente, de las clases establecidas en el calendario y las actividades propias de la universidad, funciones que se desempeñaron desde el 01 de enero de 2008 hasta la actualidad (ii) en atención a los postulados jurisprudenciales, con las funciones desarrolladas a favor de la Universidad Sergio Arboleda, es dable predicar la existencia de una continua subordinación, y (iii) existió con claridad una remuneración por todos los servicios prestados a favor de la institución.

2. RÉGIMEN CONTRACTUAL DE LOS DOCENTES EN EL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA – PRIMACIA DE LA REALIDAD EN EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.

A. Régimen laboral contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico, el Código Sustantivo del Trabajo es el citado a regular las relaciones de derecho individual de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares, así como los conflictos que susciten entre trabajadores y empleadores en el sector privado, por lo que es dable remitirnos a este para fijar una posible solución al caso objeto de análisis.

Atendiendo que, de las funciones ejecutadas por el señor Eloy, a favor de la Universidad Sergio Arboleda, se resaltan las de docente hora cátedra y la de director académico, es menester dirigirnos a los Artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales regulan lo

concerniente a los “*Profesores De Establecimientos Particulares De Enseñanza*”, mismo que rezan de la siguiente manera:

“(…)

ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. *El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.*

ARTICULO 102. VACACIONES Y CESANTIAS.

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

“(…)”

Quiere decir lo anterior que, por naturaleza e indicación normativa, cualquier ciudadano que ejecute labores como docente en una institución privada tendrá una vinculación con esta por un periodo de al menos el equivalente al año escolar, aunado a la obligación del reconocimiento y pago por periodo de 12 meses de las vacaciones y cesantías.

B. Concepto del Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación, como ente regulador de las relaciones laborales y garante del cumplimiento de la normatividad laboral, ha emitido diferentes conceptos en los cuales, sobre el tema particular que aquí nos atañe, ha establecido que, “*los docentes deben ser vinculados por contrato de trabajo, a menos que en realidad dicten solamente unas horas cátedra. Por lo tanto, la seguridad social debe ser financiada conjuntamente por el trabajador y el empleador*”⁵

Lo anterior, nos permite confirmar todo lo relatado en puntos que anteceden, puesto que, son congruentes al afirmar que cualquier persona que desempeña el cargo de docencia debe, por obligación, estar vinculado a través de un contrato laboral, reconociendo para esto todos los aportes a seguridad social, vacaciones y prestaciones sociales. Situación que no se encuentra acreditada por parte de la Universidad Sergio Arboleda, toda vez que si bien, no niegan un vínculo laboral, omitieron durante el extremo laboral el cumplimiento de las obligaciones que como empleador nacieron atención al contrato de trabajo que se configuró, tales como, el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, el pago de salarios, el reajuste de los mismos, las vacaciones y el pago de prestaciones sociales.

C. Desarrollo Jurisprudencial

Tanto nuestra honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, como la Corte Constitucional, han emitido diversos pronunciamientos en relación con la vinculación de los docentes a las universidades privadas, siendo pacífica la postura en determinar que, si bien eventualmente este tipo de trabajadores no laboran el año completo, puede encontrarse facultada la institución para celebrar contratos durante periodos interrumpidos, coincidiendo esto con las vacaciones universitarias, sin embargo, se resalta que los docentes, inclusive que solo laboren por hora cátedra, tienen derecho a percibir durante el tiempo que estén vinculados a las universidades las prestaciones sociales, salarios, indemnizaciones y demás acreencias legales, en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, sobre este asunto. De esta manera, observando el caso de marras, véase que, el señor Eloy García, no solo ejecutó labores de docencia, sino que además fue el director académico del Doctorado de la Universidad Sergio Arboleda, acreditado por esta institución durante un periodo de más de 14 años, situación que a todas luces confirma el cumplimiento de parámetros dispuestos por nuestras altas

⁵ <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Educacion-Privada/Calidad/320286:Contratacion-de-docentes>

cortes.

Como sustento de lo anterior, véase las sentencias C-517/99 de la Corte Constitucional, la C-006-1996 de la Corte Constitucional, la SL361-2018 de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, siendo estas reiteradas en la sentencia SL2799-2020 de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, disponiendo lo siguiente:

En el caso de los docentes vinculados a instituciones privadas de educación superior, estima la Sala que cuando presten sus servicios mediante contrato de trabajo por hora cátedra y su intensidad horaria sea inferior a la de un profesor de medio tiempo, no resulta razonable ni proporcional imponer la carga patrimonial al empleador de cotizar por el periodo calendario, siendo lógico que cubra las obligaciones frente a la seguridad social, por el tiempo de vigencia de la relación laboral, es decir, por el periodo efectivamente laborado y de acuerdo con la remuneración percibida, y sobre esas bases se deben cuantificar los aportes, o como en el sub examine, el cálculo actuarial.

Esto es así, porque en los eventos de profesores hora cátedra, vinculados con contrato de trabajo con una baja intensidad horaria, implica disponibilidad del docente para el ejercicio de otras actividades laborales al servicio de otros empleadores o de manera independiente.

La Corte Constitucional en la sentencia CC C-517/99 cuando declaró parcialmente inexecutable el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la Educación Superior, puntualizó que los docentes hora cátedra que se entienden vinculados por contrato de trabajo, tienen derecho a percibir las prestaciones sociales y derechos laborales reconocidos por la ley, en forma proporcional al tiempo laborado.

Más adelante indica la referida sentencia SL2799-2020

Conforme lo anterior, en el caso de los profesores de hora cátedra, cuya vinculación debe hacerse imperativamente a través de contrato de trabajo con las instituciones universitarias por el periodo académico (CC C-006-1996 y C-517-1999), los aportes deben realizarse por dicho tiempo mes a mes y sobre una base no inferior al salario mínimo legal mensual vigente, pues, se reitera, independientemente de que no presten servicios en una jornada completa de trabajo, lo cierto es que no están exonerados por la ley para efectuar los aportes sobre esas condiciones mínimas previstas por el legislador.

Lo anterior, a fin de evitar incurrir en alguna práctica discriminatoria proscrita en nuestro ordenamiento jurídico, en virtud del mandato derivado de la Constitución en sus artículos 13 y 53 y de los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo que promueven la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, pues aquellos podrían estar en condiciones menos favorables si se admite un criterio diferenciador en cuanto a la forma de realización de los aportes, frente a sus colegas con jornadas laborales superiores, es decir, de medio tiempo o tiempo completo, quienes ejercen labores similares y respecto de quienes las instituciones de educación superior efectúan las cotizaciones mes a mes. Precisamente, la Corte Constitucional en la sentencia C-006-1996 indicó:

En efecto, como se ha sostenido anteriormente, estos profesores de cátedra tienen también una relación laboral subordinada, por cuanto cumplen una prestación personal de servicio, igual a la que realizan los profesores de tiempo completo, de medio tiempo o los llamados ocasionales a que se refiere el artículo 74. Ellos devengan una remuneración por el trabajo desempeñado y están sujetos a una subordinación como se les exige a los otros, como horarios, reuniones, evaluaciones, etc., contemplados en el reglamento.

Conforme lo dicho anteriormente, es imperativo poner de presente a su señoría que mi representado, como ya se dijo, no solo ejecutó labores de docencia, sino que además fue el director académico del Doctorado de la Universidad Sergio Arboleda, acreditado por esta institución durante un periodo de más de 14 años, lapso de tiempo en el cual la demandada no efectuó pago por concepto de aportes al sistema general de seguridad social, ni prestaciones sociales, vacaciones, y demás acreencias laborales derivadas de la relación sostenida entre ellos, incurriendo así en una

violación clara a los derechos fundamentales y laborales del señor Eloy García., debiéndose así reconocer todos estos rubros desde el inicio de la relación laboral, es decir, el mes de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.

3. LA FALTA DE PAGO DE LOS APORTES A SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

Considerando todo lo anteriormente dicho, y en atención a los incumplimientos suscitados de la relación laboral entre el demandante y la Universidad Sergio Arboleda, nace la obligación del reconocimiento y pago de los aportes al sistema integral de seguridad social establecidos como un derecho constitucional tal como lo dispone el artículo 48 de la Constitución Política, así como los aportes a parafiscales, y sobre los que se han emitido innumerables pronunciamientos jurisprudenciales.

El artículo 48 de la Constitución Política establece:

*“ARTICULO 48. **La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio** que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.*

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.”

En la sentencia de fecha 29 de enero de 2014, SL589-2014, radicación N° 41956, con ponencia de la magistrada Elsy Del Pilar Cuello Calderón, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, reiteró las reglas jurisprudenciales en torno al tema, así:

“Frente al punto, esta Sala, entre otras en decisión CSJ SL, 17 abr. 2012, rad. 38761, ha considerado que lo que sanciona la disposición que se estudia es la falta de pago de las cotizaciones o aportes al sistema y es por ello que se impone su constatación. Así se ha considerado:

Sobre el alcance del precepto en comento, sostuvo esta Corporación en sentencia de 30 de enero de 2007, rad. N° 29443, ratificada en la de 14 de julio de 2009, rad. N° 35303, lo siguiente:

Sea lo primero indicar que la condición de eficacia para la terminación de los contratos de trabajo prevista en el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 del 2002, es un mecanismo de garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales; ciertamente si le exige al empleador que, para que el despido que se propone realizar sea apto para terminar el contrato de trabajo, cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de recursos parafiscales, se evita que las prestaciones o servicios que estas instituciones ofrecen se nieguen por falta de pago completo de las respectivas cotizaciones o aportes.

El artículo 48 de la Constitución Política establece como principio de la seguridad social la sostenibilidad financiera del sistema, puesto que la eficacia de los derechos consagrados está irremisiblemente unida a la existencia de recursos suficientes, estimados más allá de los demandados por la urgencia del día, para la viabilidad de las instituciones durante esta y las siguientes generaciones.

El Constituyente y el legislador de las últimas décadas, han tenido como finalidad central de sus proyectos y disposiciones el garantizar el equilibrio financiero del sistema, que se obtiene no sólo incrementando los aportes del empleador y del trabajador, y del Estado, sino garantizando los medios para asegurar su efectivo recaudo.

Dentro de esta perspectiva encaja la reforma al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, introducida por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, cuyo entendimiento no admite la restricción a la que conduciría el apego literal al texto, en la parte que al remitir al artículo 64 del C.S.T., limita la protección al evento de que el trabajador sea despedido sin justa causa; ocurre que para las obligaciones con la seguridad social y contribuciones parafiscales es absolutamente irrelevante la forma de terminación del contrato; de hecho los deberes para con el sistema surgen desde el momento en el que se inicia el vínculo laboral y se generan durante toda su vigencia. No tiene entonces, razonable cabida la discriminatoria protección que se le ofrece al trabajador, sólo para cuando es despedido injustamente, cuando tal mecanismo previsto en la ley debe desplegar su poder de garantía frente a todos los trabajadores para quienes finalice su vínculo laboral, ora por una forma legal de terminación del contrato, ora por decisión unilateral, con justa o injusta causa por parte de alguna de las partes.

(...)

La causa de la ineficacia del despido radica en el incumplimiento para con las entidades aludidas, y no precisamente por faltar al deber de comunicar el estado de cuentas al trabajador; esto se advierte si se repara en que se puede satisfacer aportando planillas de pago por autoliquidación de los tres últimos meses sin que se hubieren efectuado el de periodos anteriores; aquí como se falta al deber sustantivo del pago de contribuciones opera la sanción.

Por tratarse de una de las sanciones por la omisión en el cumplimiento de deberes patronales, prevista en el artículo 65 del C.S.T., debe seguir las mismas reglas de los otros casos previstos en la norma que la contiene; esto conduce a que dicha sanción no puede operar de manera automática, sino que es menester analizar el comportamiento del empleador, no siendo procedente cuando aparezca que estuvo revestido de buena fe.

(...)"

Por lo expuesto al quedar acreditado el vínculo laboral entre el señor Eloy García y la Universidad Sergio Arboleda, debe darse cumplimiento integral a la obligación de pago de los aportes al sistema general, mismos que tienen el carácter imprescriptible y, por lo tanto, deberán ser reconocidos desde el mes de enero de 2008, data para la cual inició la relación contractual demostrada, hasta la actualidad.

En conclusión, tanto la recomendación de la OIT, como la normatividad colombiana y la postura de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, frente a la declaratoria de existencia de un contrato realidad, han sido coherentes en establecer que, cuando se logra demostrar los 3 elementos esenciales establecidos en los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, es procedente declarar que entre las partes se concertó un contrato formal, por lo que, con todo el material recopilado, podemos afirmar respecto al caso particular que, (i) la prestación personal del servicio se logra probar al momento de ejecutar labores como Director Académico, labor que ha sido acreditada por la misma Universidad Sergio Arboleda, igualmente, de las clases establecidas en el calendario y las actividades propias de la universidad, funciones que se desempeñaron desde el 01 de enero de 2008 hasta la actualidad, (ii) Al señor Eloy García le eran impartidas órdenes para ejecutar las funciones de docencia respecto de la Maestría en Derecho, (iii) le asignaron un correo institucional para ejecutar labores propias de la docencia, (iv) Desempeñaba labores indispensables para el desarrollo de lo que es hoy la universidad Sergio Arboleda, (v) Le indicaban el cronograma académico y los días a desarrollar las clases, (vi) considerando la recomendación 198 de la OIT se logra probar que había una completa integración del trabajador a la institución, así como la prestación personal del servicio de este a favor del empleador, suministrándole herramientas para el desempeño de sus funciones, así como la remuneración y pago o suministro de alimentación, vivienda o transporte, (vii) en atención a los postulados jurisprudenciales, con las funciones desarrolladas a favor de la Universidad Sergio Arboleda, es dable predicar la existencia de una continua subordinación, (viii) existió con claridad una remuneración por todos los servicios prestados a favor de la institución, y (ix) por naturaleza e indicación normativa, cualquier ciudadano que ejecute labores como docente en una institución privada tendrá una vinculación con esta por un periodo de al menos el equivalente al año escolar, aunado a la obligación del reconocimiento y pago por periodo de 12 meses de las vacaciones y cesantías.

4. INCUMPLIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA EN EL PAGO DE ACREENCIAS LABORALES; SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, VACACIONES, INDEMNIZACIONES Y SANCIONES LABORALES.

Atendiendo los diferentes argumentos expuestos a lo largo del presente escrito, y observando con claridad la mala práctica ejercida por la demandada, Universidad Sergio Arboleda, para con mi prohijado, el señor ELOY GARCIA, en el entendido que este laboró a favor de la institución durante un periodo de 15 años, bajo una continua subordinación, prestando un servicio personal y siendo remunerado bajo una incorrecta figura de un “contrato de prestación de servicios”, debe la demandada reconocer y pagar al demandante los valores causados durante toda la relación laboral, es decir desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023, tales como, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, salarios dejados de percibir, gastos por eventos y demás acreencias que se derivaron del vínculo aquí ya distinguido.

Al respecto, véase entonces que, lo adeudado a mi prohijado se sustenta en lo siguiente:

- **Primas de servicios:** la prestación del servicio personal subordinado del demandante, de manera continua e ininterrumpida desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023 es el supuesto de hecho que la norma consagra para que el trabajador sea acreedor de la prima de servicios prevista en el artículo 306 ss del C.S.T., pagadera cada semestre, equivalente a quince días de salario.
- **Vacaciones:** Al igual que el pago de la prima de servicios tiene como soporte fáctico la prestación personal del servicio y teniendo en cuenta que al finalizar el contrato de trabajo no hubo pago por este concepto el empleador debe pagarla en dinero, tal como lo contemplan los artículos 187 ss del C.S.T.
- **Auxilio de cesantía:** En el mismo sentido, este rubro se deriva de la prestación del servicio, pero tiene una característica especial, se hace exigible a la finalización del contrato de trabajo, pese a que el empleador está obligado a consignarlas anualmente a un fondo de cesantías. Esta petición tiene como fundamento jurídico los artículos 249 ss del C.S.T. y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.
- **Intereses de cesantía:** se trata de una petición consecuencial de la anterior, en razón a que depende de su reconocimiento. Según el artículo 1° de la Ley 52 de 1975 al trabajador se le deben liquidar y pagar intereses a una tasa equivalente al 12% del valor del auxilio de cesantía, antes del 31 de enero siguiente al año en que se causó el auxilio o a la terminación del contrato si ocurrió antes del 31 de diciembre.
- **Sanción por mora en el pago de intereses de cesantías:** debido al incumplimiento del empleador en el pago de los intereses de cesantías, debe adicionar un valor igual a los intereses de cesantías, tal como lo señala el artículo 5 de la Ley 52 de 1975.
- **Indemnización por despido injusto:** Está demostrado que la demandada UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA, dio por terminado el contrato laboral que la vinculaba con el señor ELOY GARCIA, en consecuencia, es a la demandada a quien le corresponde demostrar si la causa del despido fue justa o no. Los motivos de la terminación unilateral del contrato deben estar claramente señalados en la carta de despido; con posterioridad al acto de terminación del contrato y en juicio no es posible alegar nuevos hechos y causales para justificar el despido.
- **Indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo:** este rubro se soporta en la mala fe del empleador al no cumplir con la obligación de pagar al trabajador las prestaciones sociales adeudadas al momento de la terminación del contrato de trabajo y el no pago y la consecuente falta de información dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo sobre los aportes a seguridad social y parafiscales. Este pago tiene como fuente jurídica el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de la modificación a través del artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

Nuestra honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, como también la Corte Constitucional, han emitido diversos pronunciamientos en relación con la vinculación de los docentes a las universidades privadas, siendo pacífica la postura en determinar que, si bien eventualmente este tipo de trabajadores no laboran el año completo, puede encontrarse facultada la institución para celebrar contratos durante periodos interrumpidos, coincidiendo esto con las vacaciones universitarias, sin embargo, se resalta que los docentes, inclusive que solo laboren por hora cátedra, tienen derecho a percibir durante el tiempo que estén vinculados a las universidades las prestaciones sociales, salarios, indemnizaciones y demás acreencias legales, en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, sobre este asunto. De esta manera, observando el caso de marras, véase que, el señor Eloy García, no solo ejecutó labores de docencia, sino que además fue el director académico del Doctorado de la Universidad Sergio Arboleda, acreditado por esta institución durante un periodo de más de 14 años, situación que a todas luces confirma el cumplimiento de parámetros dispuestos por nuestras altas cortes.

Como sustento de lo anterior, véase las sentencias C-517/99 de la Corte Constitucional, la C-006-1996 de la Corte Constitucional, la SL361-2018 de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, siendo estas reiteradas en la sentencia SL2799-2020 de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, disponiendo lo siguiente:

En el caso de los docentes vinculados a instituciones privadas de educación superior, estima la Sala que cuando presten sus servicios mediante contrato de trabajo por hora cátedra y su intensidad horaria sea inferior a la de un profesor de medio tiempo, no resulta razonable ni proporcional imponer la carga patrimonial al empleador de cotizar por el periodo calendario, siendo lógico que cubra las obligaciones frente a la seguridad social, por el tiempo de vigencia de la relación laboral, es decir, por el periodo efectivamente laborado y de acuerdo con la remuneración percibida, y sobre esas bases se deben cuantificar los aportes, o como en el sub examine, el cálculo actuarial.

Esto es así, porque en los eventos de profesores hora cátedra, vinculados con contrato de trabajo con una baja intensidad horaria, implica disponibilidad del docente para el ejercicio de otras actividades laborales al servicio de otros empleadores o de manera independiente.

*La Corte Constitucional en la sentencia CC C-517/99 cuando declaró parcialmente inexecutable el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la Educación Superior, puntualizó que los docentes hora cátedra que se entienden vinculados por contrato de trabajo, **tienen derecho a percibir las prestaciones sociales y derechos laborales reconocidos por la ley, en forma proporcional al tiempo laborado.***

Así pues, teniendo claras todas las acreencias adeudadas al señor ELOY GARCIA, debe este juzgador tener en cuenta que, nuestro ordenamiento jurídico es claro en señalar y regular los rubros que se derivan de un vínculo laboral, los cuales no pueden desconocerse o desdibujarse a través de modalidades contractuales, con el fin de evadir tales obligaciones, por lo tanto, la UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA no solo es responsable de los salarios dejados de pagar al demandante, sino también de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y sanciones derivadas de la relación laboral sostenida entre el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023.

IV. PRUEBAS

1. DOCUMENTALES:

Documentos en poder de la parte demandante: Con la presente demanda aportó los siguientes documentos para que se tenga como prueba:

- 1.1. Certificado laboral expedido por la Universidad Sergio Arboleda de fecha 12 de diciembre de 2022, mediante el cual acredita la relación laboral sostenida desde el mes de enero de 2008.
- 1.2. Correo electrónico con fecha del 17/02/2010, asunto “*Instituto de Derechos Humanos y DIH Universidad Sergio Arboleda*”, se evidencia la solicitud de documentos para la creación de la

página web de la Universidad Sergio Arboleda, afirmando que el Dr. Eloy es miembro del Consejo Consultivo de la institución.

- 1.3. Correo electrónico con fecha del 18/05/2010, asunto, “*una cosa más*”, por parte de la Asistente Administrativa y Académica de la Maestría en Derecho de la Universidad Sergio Arboleda, le fue indicado el correo institucional con el cual continuaría ejecutando sus funciones de docencia. Elemento esencial, con el que se certifica que el Dr Eloy no era personal externo y/o poco esencial para el desempeño de la Institución, por el contrario, requería de una identificación plena para las comunicaciones internas.
- 1.4. Correo electrónico con fecha del 04/06/2010, asunto, “*¿HAY ALGUN PROBLEMA?*”. Se pone en conocimiento el cronograma a desarrollar en los primeros seminarios doctorales, indicando la temática a cumplir y los días que se desarrollarían los mismos. Información de la cual se extrae una clara subordinación.
- 1.5. Correo electrónico con fecha del 11/10/2010, asunto “*Materiales de Clase*”, se hace extensiva lo solicitado a la Universidad Sergio Arboleda, para la ejecución curricular del Doctorado, tales como un personal experto en Derecho Colombiano, esto con el fin de profundizar su metodología. Evidenciándose con esto la configuración de los elementos esenciales, la subordinación, máxime que era la institución quien suministraba herramientas esenciales para llevar a cabo la labor.
- 1.6. Correo electrónico con fecha del 05/08/2016, asunto “*Cartas confirmación Clases Maestría en Derecho*”, por parte de la asistente administrativo, Laura Vela Flores, quien le ponen en conocimiento al Dr Eloy la confirmación de la clases Maestría en Derecho .
- 1.7. Carta de confirmación Clases Maestría en Derecho, la cual fue el documento adjunto en el correo relacionado en el punto que antecede (05/08/2016), en la cual se observan las directrices impartidas respecto del horario, calificaciones y asignación académica respecto de los estudiantes.
- 1.8. Correo electrónico con fecha del 17/02/2020, asunto “*CONFIRMACIÓN SALONES*”, por parte del auxiliar administrativo, le ponen en conocimiento al Dr Eloy los salones, días y hora para impartir las clases de Maestría en Derecho. Con lo anterior, claramente la Universidad era quien establecía la manera en la que se desempeñaban las funciones, no existió una libre escogencia para esto.
- 1.9. Correo electrónico con fecha del 07/07/2022, asunto “*Solicitud de material Asignatura “Constitución y política”*”, requieren al Dr Eloy para que remita el material académico que será utilizado en las clases que dictará. Información muy relevante para probar que la Universidad Sergio Arboleda impartía Órdenes.
- 1.10. Captura de pantalla tomada de la página oficial de la Universidad Sergio Arboleda, en la cual se observa que el Señor ELOY GARCIA LÓPEZ figura como la plata de docentes del Doctorado en Derecho. Captura tomada en diferentes fechas, 21 de noviembre de 2023, 26 de julio de 2024, 17 de octubre de 2024 y 18 de diciembre de 2024.
- 1.11. Copia del derecho de petición radicado en las instalaciones de la Universidad Sergio Arboleda el día 28 de junio de 2024.

2. DOCUMENTALES EN PODER DE LA PARTE DEMANDADA:

Los siguientes documentos se encuentran en poder de la parte demandada por lo que deberá exhibirlos y aportarlos al proceso:

- 2.1. Organigrama institucional de la Universidad Sergio Arboleda, Facultad de Derecho. Maestría y Doctorado en Derecho.
- 2.2. Cronograma de clases asignadas al Dr. Eloy García desde el año 2003 hasta la actualidad.

- 2.3.** Cronograma de actividades académicas tales como, foros, seminarios, congresos y demás similares en los que haya participado el Dr. Eloy García desde el año 2003 hasta la actualidad. Entre otros.

Es necesario advertir que por mandato expreso de la Ley 712 de 2001 en su artículo 18 la parte demandada debe aportar con la contestación de la demanda todos los documentos relacionados en la demanda.

3. INSPECCIÓN JUDICIAL

En caso de no ser aportados con la contestación de la demanda, los documentos mencionados en el epígrafe "*Documentales en poder de la parte demandada*", solicito al despacho se sirva practicar una inspección judicial con exhibición de documentos, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 54 B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (adicionado por el artículo 25 de la Ley 712 de 2001), sobre los siguientes documentos que se encuentran en poder de la UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA.

- Comprobantes de pago de los valores consignados al señor ELOY GARCÍA LÓPEZ desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023, para demostrar el valor de los honorarios percibidos durante el lapso mencionado.

4. TESTIMONIOS.

Comendidamente solicito al señor Juez recepcionar los testimonios de las siguientes personas, quienes rendirán declaración sobre los hechos de la demanda en los que se relacionen directa o indirectamente con los mismos, y en especial: a. Las funciones desempeñadas por el señor ELOY GARCÍA LÓPEZ para la UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA., desde 01 de enero de 2008 hasta el 31 de enero de 2023; b. La jornada de trabajo; c. Las órdenes impartidas por el personal de dirección, manejo y confianza de la UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA, y las demás que surjan con ocasión al vínculo laboral sostenido entre las partes objeto de esta litis:

- Rodrigo Noguera Calderón – WhatsApp 57.3107710905
- Sonia Preciado – WhatsApp 57.3125851925
- Orlando García Herreros – WhatsApp 57.3153658690
- German Quintero – WhatsApp 57.3102420632.
- Carlos Ariel – WhatsApp 57.3153333911.
- Juan Carlos Cárdenas – WhatsApp 57.3106974127.
- Jorge Noguera Calderón – WhatsApp 57.3112621339
- Cristian Stapper – WhatsApp 57 310 8000191
- Camilo Noguera – WhatsApp 57 3123013075
- Miguel Ayuso – WhatsApp 34 669854754.
- Esther González Pillado – WhatsApp 34607760353.
- Jaime Cadenas – WhatsApp 57.3105541776.
- Javier Nicolás – WhatsApp 5732089929

5. INTERROGATORIO DE PARTE

Con el debido respeto solicito se cite al señor JORGE CLEMENTE NOGUERA CALDERON, identificado con la C.C:79145587, quien funge como REPRESENTANTE LEGAL de la Universidad Sergio Arboleda, según el certificado de existencia y representación legal de instituciones de educación superior, emitido por el Ministerio de Educación Nacional, o quien haga sus veces al momento de la audiencia, para que bajo la gravedad del juramento y en forma personal absuelva interrogatorio de parte sobre los hechos de esta demanda.

V. COMPETENCIA Y CUATÍA

Estimo que la cuantía de este proceso al presentarse la demanda excede los CINCUENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$55.000.000), sin perjuicio de la determinación de una cuantía superior en uso de las facultades ultra y extra petita. Esto considerando que la liquidación objetiva de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes al sistema general de seguridad social arroja un total aproximado de OCHOCIENTOS VEINTIOCHO MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$828.467.687)

El Juez Laboral del Circuito de Bogotá D.C. es competente para conocer del proceso en primera instancia por ser el domicilio principal de la demandada y el último lugar de prestación del servicio.

VI. ANEXOS

1. Copia del Documento de identidad del señor Eloy García (Pasaporte).
2. Poder para actuar y Correo electrónico mediante el cual se otorga el mismo.
3. Copia de la cédula de ciudadanía y tarjeta profesional del suscrito.
4. Certificado de Existencia y Representación de la Universidad Sergio Arboleda, expedido por el Ministerio de Educación.

VII. NOTIFICACIONES

- La demandada, UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA, podrá notificarse en el Correo electrónico: jonoguera@usa.edu.co, o en la Dirección: CALLE 74 # 14 14 - Bogotá, D.C., Teléfono: 3177536

Se declara que la anterior información de notificación, tanto el correo electrónico como la dirección física fue extraída del Certificado de Existencia y Representación Legal de Instituciones De Educación Superior, emitido por el Ministerio de Educación, el cual se adjunta con el presente escrito

- El suscrito y mí representado, podrá ser notificado en la Calle 69 No. 4-48 Of. 502 Ed. Buró 69, en la Ciudad de Bogotá, en la secretaría del despacho, y en los correo electrónico: caprietoabogado@gmail.com – murilloc.abogada@gmail.com

Cordialmente,



CARLOS ARTURO PRIETO SUAREZ

C.C. No. 3.229.696 de Bogotá.

T.P. 77.147 del C.S. de la J.