

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

## E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

### H A C E S A B E R:

Que el dieciséis (16) de octubre de dos mil veinte (2020), se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2019-00264-01 P.T. No. 19047  
NATURALEZA: FUERO SINDICAL (ACCIÓN DE REINTEGRO)  
DEMANDANTE: FÉLIX ARTURO PARRA MACÍAS  
DEMANDADO: UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA.  
FECHA DE FALLO: DIECISÉIS (16) DE OCTUBRE DE 2020.  
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 2 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. **Segundo: CONDENAR** en costas de la segunda instancia a la activa. Se fijan como agencias en derecho a su cargo \$200.000. Liquídense de manera concentrada por el despacho de origen. Devuélvase el expediente al juzgado de origen para los efectos pertinentes, previas las anotaciones del caso.”

El presente **EDICTO** se fija de forma electrónica en la página de la Rama Judicial por parte de la secretaría por el término de tres (3) días hoy veintidós (22) de octubre de dos mil veinte (2020).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy veintiséis (26) de octubre de 2020, a las 5:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**SECRETARIO**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Elver Naranjo**

**Magistrado sustanciador**

**16 de octubre de 2020**

**1o. ASUNTO**

Se decide el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia del 2 de marzo de la calenda que avanza, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso especial de acción de reintegro por fuero sindical radicado 54-001-31-05-003-2019-00264-01, promovido por **Félix Arturo Parra Macías** contra la **Universidad Libre – Seccional Cúcuta**, trámite al que se vinculó a la **Asociación de Profesores de la Universidad Libre – Asproul-**.

**2o. ANTECEDENTES**

DEMANDA (fls 1 a 72): Depreca el actor se declare que la demandada está en la obligación de reintegrarlo al cargo que tenía o a otro de igual o superior categoría, por haber sido despedido el 30 de junio de 2019 sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo, estando amparado por fuero sindical como presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad Libre –Asproul-. Pide en consecuencia, se condene a la empleadora a pagarle a título de indemnización los salarios dejados de percibir desde tal data, más las costas del proceso.

Adujo para ello: **1) Que** laboró como docente de planta al servicio de la Universidad Libre mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de marzo de 1990 y hasta el 5 de enero de 2019; y como profesor de cátedra por cuenta de vínculo fijo, entre el 21 de enero y 30 de junio de 2019. Extremos temporales que han de interpretarse como un único contrato, en la medida que los días de interrupción en la continuidad obedecieron a la vacancia institucional que opera en el mes de enero de cada anualidad. **2) Que** está afiliado a la agremiación sindical *Asproul*, con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo, en la cual para la data de su despido, ostentaba el cargo de presidente; calidad reconocida en asamblea general desarrollada el 11 de abril de 2019. **3) Que** la demandada tiene conocimiento de las circunstancias que originan el fuero por habérselo notificado el sindicato desde el 29 de abril de igual calenda. **4) Que** fue despedido el 30 de junio de 2019 sin justa causa anticipadamente calificada por el juez del trabajo.

CONTESTACIONES DE LA DEMANDA (fls 147 a 270 y 78 a 136): La Universidad Libre seccional Cúcuta se opuso a las peticiones arguyendo que el fuero sindical al que hacer referencia el actor no le era oponible, en la medida que, previo a obtener tal condición, fue suscrito el contrato a término fijo fechado el enero 21 de 2019, cuya finalización se fijó para el 30 de junio del mismo año, y podía materializarse aun cuando el demandante hubiese sido elegido para ocupar el cargo de presidente de *Asoproul*. Ello, porque la *expiración del plazo pactado* constituye una causa legal para la finalización de los contratos laborales y bajo su égida, es factible desvincular a un trabajador aforado sin necesidad de acudir al juez del trabajo en procura de autorización para tal proceder. Catalogó de nula la elección del actor como presidente de la *Asproul*, indicando que contraría los estatutos de la agremiación sindical, que exigen a los miembros ejercer de manera regular y no ocasional, la profesión de docente en el plantel educativo.

Propuso las excepciones de: inexistencia de las obligaciones que se demandan, cobro de lo no debido, indebida utilización del derecho, legitimación del acuerdo convencional, buena fe, y prescripción.

La Asociación de Profesores de la Universidad Libre -Asproul coadyuvó las pretensiones.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA: El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, el 2 de marzo de 2020, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y absolvió a la pasiva. Consideró desacertada la tesis de nulidad de la elección del actor, en tanto la misma observó los estatutos que en virtud del derecho superior de asociación, estipuló el sindicato Asproul. Desechó la teoría de unidad contractual en que se fundó la pretensión del actor, precisando que verdaderamente, los sujetos contractuales estuvieron vinculados por dos contratos de trabajo, uno a término indefinido que finiquitó el 5 de enero de 2019 y el segundo con duración delimitada, gestado entre el 21 de enero y el 30 de junio del mismo año, con apego en lo reglado por la Convención Colectiva del Trabajo 2017-2019. En tal línea, estimó que al conocerse de antaño la data de finalización del segundo contrato, incluso anterior a la adquisición de la calidad de trabajador aforado, el empleador no estaba obligado a agotar solicitud de permiso ante la autoridad judicial para hacer efectiva la terminación del vínculo, porque en últimas, la desvinculación obedeció a una causal legal contenida en el numeral 14 del literal c) del artículo 62 del CTS.

RECURSO DE APELACIÓN: El demandante y la asociación sindical aspiran a que se revoque la decisión y en su lugar se ordene el reintegro al cargo que ocupaba previo a la terminación del contrato, con el consecuencial pago de salarios dejados de percibir. Explicaron que aun

cuando en la formalidad se percibe el desarrollo de dos contratos independientes y de distinta naturaleza temporal, la realidad enseña que no existió solución de continuidad entre 1990 –data de inicio del acuerdo de trabajo indefinido- y junio 30 de 2019, cuando expiró el plazo presuntamente pactado a partir de la suscripción del contrato a término fijo. Sostienen que de llegarse a concluir que la ruptura entre dichos vínculos sí acaeció, en todo caso, corresponde declarar la nulidad de la terminación contractual, en tanto que para dicho momento -30 de junio de 2019- su calidad de presidente de la agremiación Asoproul, obligaba a la pasiva a gestionar previo a su desvinculación, autorización del juez del trabajo para tales fines, y como ello no ocurrió, debe entenderse que la relación de trabajo continúa vigente.

### 3o. CONSIDERACIONES

Debe advertirse de entrada, que la juez *A Quo* encontró válidamente acreditado que para la data de finalización del contrato laboral **a término fijo**, Félix Arturo Parra Macías gozaba de la condición de trabajador aforado. Por tanto, como tal circunstancia no fue rebatida por la institución de enseñanza, en virtud del principio de consonancia que rige el recurso de alzada, tal aspecto no será analizado en esta providencia.

La discrepancia entre los litigantes se centra en la modalidad contractual que rigió la relación laboral y su incidencia frente a la legalidad de la desvinculación del actor, porque mientras éste discute que estuvo subordinado a la pasiva ininterrumpidamente entre el 1º de marzo de 1990 y el 30 de junio de 2019, el dispensador del empleo asegura que verdaderamente se celebraron dos contratos; uno en modalidad indefinida que tuvo lugar entre la primera data mentada y el 5 de enero de 2019, y el segundo gestado a término fijo, entre el 21 de enero y el 30 de junio de la pasada anualidad.

Así las cosas, los problemas jurídicos consisten en determinar **(i)** si la relación laboral que unió a los sujetos en litigio, mantuvo un desarrollo lineal indefinido, o si en tal vínculo operó solución de continuidad. En cualquiera de los casos, **(ii)** si la garantía foral que mediaba en favor del labriego, imponía a la Universidad Libre el deber ineludible de agotar previo a su desvinculación, autorización emanada del juez del trabajo. De ser así, si ello ocurrió o no.

### **De la unicidad contractual y sus extremos temporales.**

Habiéndose afirmado por la convocada a juicio, Universidad Libre – Seccional Cúcuta, que la unidad de contrato aseverada por el actor es contraria a la realidad, porque ciertamente estuvieron unidos por dos acuerdos laborales disímiles tanto en especie como en extremos temporales, lo que en derecho corresponde es determinar las condiciones de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la relación laboral cuya existencia no se discute, a efectos de concluir si tuvo lugar o no la solución de continuidad de la que abiertamente se aparta el creador de la pretensión.

Para ello se acude al artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el principio de la *“primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”*, formulación protectora del trabajador que, en esencia, hace prevalecer siempre los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales. Dicho de otra manera: interesa es lo que sucede en la práctica, más que lo que las partes hayan convenido.

Analizado el caso, se tiene que el actor afirmó haber estado vinculado a la pasiva a través de un único contrato de trabajo a término indefinido, entre marzo 1° de 1990 y junio 30 de 2019. Precizando a su vez, que no es factible revestir de legalidad el acuerdo suscrito a plazo fijo el 21 de enero de 2019, en tanto, además de que la temporada de vacaciones imposibilitaba su

desvinculación, el mismo contuvo como objeto principal, el desarrollo de idénticas actividades a las que venía cumpliendo hace más de dos décadas.

Al respecto, conviene precisar que la jurisprudencia laboral ha dejado por sentado de antaño, que un día puede finiquitar un contrato de trabajo y al siguiente comenzar otro, sin que las dos relaciones laborales necesariamente deban considerarse una misma, configurándose así el desarrollo de dos contratos de trabajo diversos, aun bajo la hipótesis de desempeño de oficios idénticos en ambas contrataciones. Esto, bajo la premisa de que dichas interrupciones no se ejecuten con la finalidad de defraudar derechos mínimos del trabajador a partir del ocultamiento de la válida continuidad del vínculo laboral. (Sentencia 22186 del 27 de mayo/2004).

Basta entonces corroborar que el trabajador no ha prestado indefinidamente su servicio, sino que ha sido contratado en diferentes tiempos para que se desvirtúe la teoría fáctica de unidad contractual, utilizada como estrategia procesal del accionante.

En efecto, la documental revela que desde marzo de 1990, el actor vinculó su fuerza de trabajo al servicio de la Universidad Libre – Seccional Cúcuta, para el desempeño de la labor de **docente de planta** por medio tiempo. Labor que le permitió, luego de cerca de 28 años, construir su derecho pensional por vejez finalmente reconocido por Colpensiones a través de la Resolución No. SUB 133376 del 21 de mayo de 2018 (fls. 166 a 169).

Tal determinación (reconocimiento pensional), fue comunicada por parte de la AFP del RPM al dador del laborío, a través de misiva del 20 de noviembre de 2018 (fls. 165 y 166) y éste a su vez, por medio de carta elaborada el 11 de diciembre del mismo año, puso en conocimiento de su subordinado que el vínculo indefinido que venía gestándose sería resuelto el 5 de diciembre de 2019, con motivo del reconocimiento de su mesada pensional en valor de \$1.602.259, como causa legal para tal proceder (fl.

170). Sin embargo, el documento contentivo de liquidación final de prestaciones sociales que reposa a folios 171 y 172 del plenario, demuestra que el contrato verdaderamente se terminó el 10 de enero de 2020, cuando se constató la inclusión en nómina para pago de pensión del actor.

También se observa que 10 días después, el 21 de enero de 2019, se suscribió contrato bajo la modalidad de término fijo inferior a un año, para desarrollar labores de **docente catedrático**, cuya data de vencimiento se programó para el 30 de junio de idéntica calenda (fls. 174 y 175), con apego a la cláusula 29 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019, cuyo tenor literal reza:

*“CLÁUSULA 29.- VINCULACIÓN EXTRAORDINARIA. El docente pensionado, una vez terminado su contrato de trabajo con la Universidad, ésta atendiendo a sus calidades y aptitudes podrá vincularlo nuevamente con solución de continuidad como profesor de cátedra a término fijo. En este caso no se computarán sus servicios anteriores para ninguno de los efectos salariales y prestacionales, ya sean legales, convencionales o derivados del escalafón”* (fls. 44-63)

Y, en estricto cumplimiento del imperativo legal contenido en el numeral 1º del artículo 46 del CST, el 6 de mayo de 2019 se preavisó al trabajador acerca de la intención de no prorrogar su contrato con posterioridad al 30 de junio de dicha calenda (fl. 13).

Del análisis en conjunto de las pruebas exteriorizadas, debe advertirse desde ya, que tal como sostiene la pasiva en su defensa, no es dable concluir que entre la institución educativa y el actor medió un único contrato de trabajo a término indefinido, al que no le es oponible solución de continuidad derivada del suscrito en modalidad de plazo fijo.

A la anterior conclusión se llega al evidenciar primeramente que, el despido de Félix Arturo Parra Macías, materializado el 10 de enero de 2020, lejos de connotar un actuar irregular y desconocedor de garantías mínimas laborales, como se afirma en el libelo introductor, se acompasa íntegramente con las normas que el ordenamiento jurídico prevé para tales circunstancias. Nótese que, el numeral 14 del artículo 62 del CST estipula como causal justa y objetiva para la terminación de los contratos *“el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”*. También, como el párrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, creadora del sistema general de seguridad social integral, señala en su primer inciso que *“El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones”*.

Significa lo anterior, que al haber sobrevenido las dos situaciones fácticas descritas en precedente, itérese, reconocimiento del derecho pensional, notificación de tal determinación al empleador, y, posterior inclusión en nómina para pago de la mesada respectiva en favor de Parra Macías, en manera alguna podría predicarse como erradamente lo sostiene el ex docente, que la Universidad Libre no se hallaba facultada legalmente para proceder a desligarlo de la planta de personal.

**Primero**, porque no es cierto que la determinación del despido haya sido sorpresiva para el actor, pues, como se dijo, desde el 11 de diciembre de 2018 el empleador le preavisó -sin que fuese su obligación-, el fenecimiento de la relación laboral a partir de enero del siguiente año, data en la que además, aquel fue enterado del valor de su liquidación final (fls. 171 y 172). **En segunda medida**, porque el reconocimiento de la pensión constituye causa justa, objetiva y autónoma de terminación de los contratos frente a la que no media requisito de inmediatez. Quiere decir esto, que es facultativo del dador del laborío el continuar o no con el vínculo más allá de la época

de la adquisición del derecho pensional, porque en últimas, en el sector privado no opera edad de retiro forzoso y el pago de la primera mesada dependerá del reporte de la novedad de retiro o el cese efectivo del pago de cotizaciones al sistema general de pensiones.

Discrecionalidad con la que además contaba para vincular nuevamente al ya pensionado, como profesor por hora cátedra, distinta a la calidad de docente de planta que mantuvo por espacio de 27 años, 11 meses y 7 días, hasta el 10 de enero de 2019. Ello, por mandato de la aludida convención colectiva 2017-2019 que operaba en el plantel educativo para la data de los hechos que soportan el litigio, y en la que en forma diáfana se acordó que el acaecimiento de ese nuevo vínculo de trabajo no daría lugar a interpretación relacionada con la continuidad ininterrumpida en la función pedagógica.

Para este juez de apelaciones, tal contexto es totalmente lógico, en la medida que el reconocimiento de la prestación económica por vejez implica por sí sola, solución de continuidad de cara a la suscripción de un nuevo contrato laboral. Más, cuando la modalidad y extremo temporal del mismo se encuentran trazados previamente por lo plasmado en un acuerdo colectivo nacido en virtud de la autonomía de ambas partes (empleador y trabajadores), que conforme a lo establecido en el artículo 467 del CST, fue diseñado para fijar, entre otras cosas, las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Así las cosas, fluye claro que verdaderamente, los sujetos procesales estuvieron unidos por dos contratos de trabajo independientes, de naturaleza y extremos temporales disímiles, cuyas extinciones no obedecieron a un actuar caprichoso y desleal de la pasiva, encaminado a defraudar las garantías mínimas del trabajador. Al contrario, se acreditó que emanaron estrictamente de la configuración de causas objetivas, como lo

fueron, el reconocimiento de la pensión de vejez y expiración del plazo fijo pactado. Por lo dicho, se confirmará la determinación adoptada por el sentenciador de primer grado, al estar afincada a esta intelección.

### **De la autorización para despedir.**

Clarificado lo anterior, conviene adentrarse en el segundo tema álgido del asunto, cual es, el interrogante de si para materializar la desvinculación del actor producto del fenecimiento del plazo fijo pactado en el contrato suscrito el 21 de enero de 2019, la pasiva debía en forma previa gestionar el aval judicial correspondiente a través de la acción de levantamiento de fuero sindical de que trata el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Lo jurídicamente viable, consiste en resolver dicha incógnita desde la óptica planteada por el órgano de cierre, por demás, compatible con la normatividad vigente que regula la materia debatida. Esto es, que cuando media entre las partes un contrato a término fijo, ambas pueden terminarlo con apego a la forma prevista en la legislación -expiración del plazo pactado-, que dista abiertamente del concepto de despido, evento en el cual el empleador sí está obligado a gestionar autorización judicial con antelación.

Efectivamente, la aludida causal objetiva de terminación del contrato que prevé el literal c) del artículo 61 del CST, no constituye en sentido estricto un despido unilateral, solo comporta un modo establecido legalmente para finalizar el vínculo laboral al cumplirse el término que por consenso fijaron las partes al suscribir el acuerdo. De ahí que, el hecho de que luego de materializarse el preaviso correspondiente, el empleador no requiera de permisión para separar de su cargo al trabajador amparado con fuero sindical con el que mantenía vigente contrato a término fijo, en ninguna

manera transgrede o subleva la garantía de asociación sindical protegida por la Carta Política y las Normas Internacionales del Trabajo.

Ello es así, porque en criterio de la RAE la palabra despido alude a “*la decisión del empresario de poner término a la relación laboral que lo unía con un empleado*”. Definición que técnicamente se entiende como un actuar unilateral de los sujetos contractuales, que en consonancia con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, puede o no fundarse en causas justas (artículos 62 y 64). Mientras que los elementos fácticos determinados en el artículo 61 ibídem son de tinte objetivo, lógico e imparcial, lo que de suyo, excluye la posibilidad de considerarlos discriminatorios.

De cara a lo ilustrado, ha de catalogarse como inexacta la premisa de la que parte la alzada, pues la posibilidad que se otorga al dador del laborío, de inejecutar el trámite judicial de levantamiento de fuero sindical, en los eventos en que desde antaño se viene desarrollando un contrato a término fijo, no acarrea *per se* el desconocimiento de la existencia de tal garantía superior. Lo que sucede es que la misma no resulta oponible a la terminación de los acuerdos de dicha naturaleza, porque el fenecimiento de la relación laboral con apego en el ya citado literal c) del artículo 61 del CST, constituye causal legal y objetiva no perturbadora de las prebendas legítimas que la Carta Política reconoce a los agremiados sindicalistas.

Las razones hasta aquí expuestas son suficientes para desechar los argumentos de la censura, ya que la visión que del caso plantea el apelante, no se compadece con la jurisprudencia que desde vieja data ha sostenido la máxima corporación de la jurisdicción ordinaria en especialidad laboral, a la que se aviene este juez plural. Véase por ejemplo las sentencias 34142 del 25 de marzo de 2009, STL4726 y STL6830 de 2014, STL3726 de 2015,

STL760 de 2016, STL5934 de 2017, STL5945 de 2018, STL4791 de 2019 y la más reciente STL6790 de 2020.

De esta manera las cosas, acreditada la causal objetiva –*expiración del plazo pactado*–, que junto con el lleno de las formalidades de ley y por ministerio de la misma, permite terminar el contrato consensuado a término fijo por los sujetos inmersos en la relación laboral. Patente resulta que aun cuando el actor ostentaba la calidad de trabajador aforado, por el tipo de vinculación laboral celebrada, no era obligación de su empleador - Universidad Libre Seccional Cúcuta, el acudir con anterioridad a su desvinculación, ante el juez laboral para agotar el procedimiento consignado en el artículo 113 del CPTSS.

**En síntesis**, encontrándose desvirtuada la teoría de unicidad contractual e ilegalidad de la desvinculación final por carencia de agotamiento de autorización de despido por parte del juez laboral, en las que se fundan las súplicas de la activa; palmario deviene que se encuentra acertada la decisión del *A Quo* al negar el petitum de reintegro deprecado, por lo que se confirmará.

Finalmente, con fundamento en el artículo 365 del CGP aplicable a los procesos laborales por lo previsto en el artículo 145 de la legislación adjetiva laboral, costas en esta instancia a cargo del actor. Se incluirán como agencias en derecho de la alzada a su cargo la suma de \$200.000. Monto acorde con el Acuerdo N° PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

#### **4o. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 2 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. **Segundo: CONDENAR** en costas de la segunda instancia a la activa. Se fijan como agencias en derecho a su cargo \$200.000. Liquídense de manera concentrada por el despacho de origen.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen para los efectos pertinentes, previas las anotaciones del caso.

**NOTIFÍQUESE.**

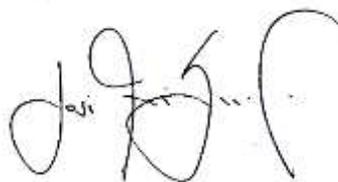
Los Magistrados,



**ELVER NARANJO**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**

*KatyM*