



República de Colombia
**Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar**
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
RADICACIÓN: 200013105 **003 2021 00085 00**
DEMANDANTE: DORISMEL ENRIQUE CAAMAÑO MENDOZA
DEMANDADO: UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

Valledupar., siete (07) de marzo de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Estudia la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y el Sindicato Nacional de Docentes Universitarios SINALDUN, contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 1° de octubre del 2021.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare una vinculación contractual en calidad de docente de tiempo completo a partir de febrero de 1999 al 18 de febrero de 2021 sin solución de continuidad. En consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo de docente de tiempo completo ocasional en el área laboral de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales o a otro igual o similar por el término de 10 de meses para la vigencia del año académico de 2021. A pagarle a título de indemnización los salarios, las prestaciones sociales legales y extralegales, así como los aportes a la seguridad social desde el 18 de febrero de 2021 hasta que se produzca su reintegro. Además, se ordene el pago de las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que se vinculó a la Universidad Popular del Cesar en calidad de docente de tiempo completo

de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, en la que dictó seminarios para optar al título de abogado, los diplomados, fungió como jurado de preparatorio, tutor de tesis y de proyectos de grado en el área laboral.

Manifestó que, en el transcurso del año 2020 ostentó el cargo de “*docente ocasional de tiempo completo*” y es abogado de profesión, especialista en instituciones jurídico-procesales de la Universidad Nacional de Colombia, especialista en derecho laboral y seguridad social de la Universidad Libre de Bogotá, además tiene estudios en conciliación y arbitraje de la Universidad Sergio Arboleda.

Advirtió que exhibe la calidad de tesorero del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios –SINALDUN–, reconocida por el Ministerio del Trabajo a través del depósito #3EE2020712000100003757. También, que el año 2020, se desempeñó como miembro asesor de la negociación del pliego de peticiones, elevado por la referida agremiación sindical a la Universidad Popular del Cesar, en donde se logró un acuerdo colectivo que tenía como finalidad reivindicar los derechos y garantías de los docentes, especialmente respecto de la estabilidad y continuidad de los docentes ocasionales y catedráticos.

El Rector encargado de la Universidad Popular del Cesar UPC, Dr. Raúl Gutiérrez Maya, mediante Resolución No. 1672 de 30 de septiembre de 2020, adoptó el acuerdo colectivo de trabajo, suscrito con el sindicato “SINALDUN”, en el que se comprometió a respetar el fuero sindical de los docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos pertenecientes a la Junta Directiva, los Coordinadores y a los Presidentes de cada comité del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios - SINALDUN, la cual fue depositada ante el Ministerio del Trabajo el 18 de febrero del 2021.

Informó que, al momento de instaurar la presente acción, las directivas de la Universidad Popular del Cesar U.P.C., no han presentado en los Juzgados Laborales del Circuito de Valledupar, la demanda especial

alguna en procura de que se ordene el levantamiento del fuero sindical que exhibe por ser el tesorero de tal Organización sindical.

El 21 de marzo del 2021 solicitó a la Universidad Popular del Cesar el cumplimiento del fuero sindical, las normas internas, el acuerdo colectivo de trabajo y las medidas impartidas por la subdirección de inspección y vigilancia del “MEN”. Frente a la cual guardó silencio.

Al dar respuesta a la demanda, la **Universidad Popular del Cesar** se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que en efecto el demandante le prestó sus servicios personales a esa institución como docente Catedrático y Docente Ocasional de Tiempo Completo en los extremos indicados por el actor en la demanda y que es cierto que el señor Caamaño Mendoza ostenta la calidad de Tesorero del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios (SINALDUN). También, que conforme al certificado expedido le tuvo a su cargo las: *“Asignaturas: PROCESAL LABORAL (8.0 horas semanales), LABORAL COLECTIVO (6.0 horas semanales), CONSULTORIO JURIDICO II (4.0 horas semanales), PREPARACION DE CLASES Y EVALUACIONES (10.0 horas semanales), ASESORIA Y EVALUACION DE PROYECTOS DE GRADO (2.0 horas semanales). Asistencia a Reuniones de Área (2 horas semanales), DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE EXTENSION (8.0 horas semanales).”*

En su defensa, esbozó que la Universidad no tiene la obligación de expedir un acto administrativo que justifique y comunique la decisión al docente, dado que él mismo conocía que su vinculación era por un periodo de tiempo determinado y así aceptó la carga académica del año 2020. Propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación, calidad de contratista ocasional, inexistencia del fuero sindical y no necesidad de autorización judicial.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 1º de octubre del 2021, absolvió a la demandada de las pretensiones elevadas en su contra.

Como sustento de su decisión, señaló que el demandante tiene la calidad de aforado al acreditar ser el tesorero de la Organización Sindical SINALDUN, sin embargo, debido a que el vínculo contractual terminó por cumplimiento del plazo pactado, al tratarse de un contratista ocasional conforme al artículo 74 de la Ley 30 de 1992, no hubo despido alguno, razón por la que la Universidad Popular del Cesar no estaba obligada a solicitar ante el juez del trabajo el levantamiento de fuero sindical.

Sostuvo que, conforme a la vinculación contractual sostenida por el demandante con la Universidad, éste no tiene la calidad de trabajador oficial y mucho menos la de empleado público. Además, por el solo hecho de haber sido contratado por mas de 20 años a través de ese tipo de contratos - Profesor Ocasional - no desvirtúa su naturaleza, como quiera que la norma jurídica no establece un límite de contratos.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, **el Sindicato Nacional de Docentes Universitarios – SINALDUN-**, interpuso recurso de apelación, para ello, argumentó que las pretensiones del demandante deben ser concedidas, dado que el despacho pasó por alto realizar un estudio constitucional del caso a partir del artículo 53 de la Constitución Nacional, esto es, aplicar el principio de la primacía de la realidad, en tanto que debe analizarse si la labor desempeñada por el Docente Dorismen Caamaño Mendoza, era realmente temporal o transitoria, dado que este fue contratado para desempeñar la función de docente por más de 20 años.

Por su parte, el demandante **Dorismel Enrique Caamaño Mendoza** también interpuso recurso de apelación, en el suplicó la

revocatoria total de la sentencia de primera instancia, al manifestar que el *A quo* violó el principio de congruencia que debe existir entre la demanda y la sentencia, dado que nada dijo respecto de lo pactado en el artículo 48 de la Resolución N°1672 del 30 de septiembre del 2020, mediante la cual la Universidad Popular del Cesar se comprometió a respetar el fuero Sindical a los profesores catedráticos y ocasionales pertenecientes a la junta directiva y los coordinadores de cada comité del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios – SINALDUN, que impedía ser desvinculados ni desmejorados sino conforme al debido proceso establecido en la constitución y las leyes colombianas. Recalca que la citada Resolución emanada de la Universidad fue producto de una negociación colectiva, la cual constituye ley para las partes.

Finalmente, recabó que su vinculación con la Universidad Popular del Cesar, era a través de un verdadero contrato de trabajo a termino fijo y no como profesor ocasional, toda vez que el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el trabajo es ocasional, accidental o transitorio cuando su término es inferior a un mes, y él siempre fue vinculado anualmente por un termino de 10 meses.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si: **1.** En virtud de la competencia y jurisdicción atribuida legalmente al juez laboral, le corresponde a través del proceso especial de fuero sindical verificar la naturaleza, carácter y continuidad de servidor público docente del actor. **2.** Si la Universidad Popular del Cesar debía o no solicitar permiso al juez laboral - levantamiento del fuero sindical - de manera previa a la no asignación de carga académica al demandante del periodo lectivo 2021.

Conforme a la demanda y su contestación, así como los medios de prueba arrimados, se encuentra demostrado que: **i)** Dorismel Caamaño Mendoza prestó sus servicios personales a la Universidad Popular del Cesar, en donde se desempeñó como “*profesor ocasional*” a partir del año de 1999 hasta el 24 de diciembre de 2020 (certificación aportado con la contestación); **ii)** El demandante se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Docentes Universitarios – SINALDUN; **iii)** Según constancia de registro de modificación de la Junta Directiva expedida por la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, se consigna que según acta de asamblea de nombramiento de 11 de diciembre de 2020, el demandante se encuentra como tesorero del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios – SINALDU; **iv)** Mediante Resolución N° 1672 de 30 de septiembre de 2020, la Universidad Popular del Cesar adoptó el Acuerdo Colectivo pactado con las Organizaciones sindicales SINTRAUNICOL subdirectiva Universidad Popular del Cesar, Sinties, ASPU- seccional Cesar y Sindicato Nacional de Docentes Universitarios – SINALDUN y **v)** a partir del año 2021, el actor no fue vinculado en su condición de “*profesor ocasional*” a la Universidad Popular del Cesar.

1. De la jurisdicción y competencia del juez laboral para verificar a través del proceso especial de fuero sindical la naturaleza, carácter y continuidad de servidor público docente.

Conforme al artículo 2° del Código procesal del Trabajo y la Seguridad social, modificado por la Ley 712 de 2001, la Jurisdicción Ordinaria Laboral no tiene jurisdicción y competencia para otorgarle al demandante a través del proceso especial de fuero sindical la naturaleza de empleado público docente en los términos de Ley 30 de 1992 y demás Acuerdos o reglamentación expedida por el Consejo Superior Universitario.

Ello es así, como quiera que en virtud del artículo 70 del citado precepto “*Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos*” por tal motivo, es la jurisdicción Contenciosa Administrativa quien deba conocer ese aspecto al tenor de lo dispuesto del artículo 104 del CPCA,

dado la naturaleza jurídica de la entidad demandada y el carácter de empleado público que se pretende bajo la premisa de continuidad en la prestación del servicio, quien dirima realmente si realmente fue o no “*profesor ocasional*” en los términos del artículo 74 de la Ley que organiza el “*servicio público de la Educación Superior*”.

Por tal motivo, la discusión planteada el recurso de apelación por la Organización sindical apelante y los argumentos de apelación en ese sentido efectuados por el actor, no serán atendidos en esta instancia, pues se reitera que conforme a la jurisprudencia laboral (CSJ SL5119-2018), la figura de fuero sindical tiene por únicamente objeto proteger y garantizar los derechos de asociación, de libertad sindical y negociación colectiva, al condicionar que todo despido, traslado o desmejora en las condiciones laborales sea calificada previamente por Juez, a favor de aquellos trabajadores con condiciones especiales dentro de la organización sindical.

2. Finalidad del fuero sindical.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que “*se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión*”. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como “*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo*”.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-033 de 2021, puntualizó que la

“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”

Además, la misma Corporación en sentencia T-096 de 2010 reiterada en T-303 de 2018, estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”*.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La

primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente esta garantía, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias STL10462-2018 y STL 11552-2019).

3. Del Dialogo Social y el Acuerdo Colectivo.

A voces de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el diálogo social¹ comprende todo tipo de negociaciones y consultas entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, **o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores)**, con o sin la participación indirecta del gobierno.

El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

Es en virtud de esa figura amigable que se presentan las negociaciones colectivas, tal como se infiere del artículo 2 del Convenio 154 OIT, al definir que son aquellas: *“que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”*.

La Ley 524 de 1999, aprobó e incorporó a la legislación interna ese Convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva y mediante sentencia C-161 de 2000, se surtió su respectivo control constitucional. En esta providencia se consideró que la expresión *“negociación colectiva”*, resultaba ajustada a la Constitución Nacional, pues contenían unos objetivos claros que conducían al afianzamiento de la justicia social en las

¹ <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>

relaciones entre trabajadores y empleadores. Allí se planteó que (i) buscaba lograr una concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo; (ii) para ello, se hacía necesario un dialogo que afianzara el clima de tranquilidad social; (iii) el propósito de la negociación era la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral; (iv) y la necesidad de garantías para que los representantes de las partes fueran oídos.

De esas negociaciones colectivas, surgen los pactos y convención colectiva de trabajo, definida como un acuerdo libre de voluntades entre el sindicato y los empleadores, que se desprende de los derechos laborales mínimos consagrados en la legislación laboral colombiana, con la finalidad de mejorarlos, superarlos o extenderlos a los contratos de trabajo o relaciones laborales vigente, teniendo en cuenta que la asociación sindical y el derecho de negociación colectiva va ligado al derecho fundamental de asociación,.

La naturaleza jurídica de la convención colectiva del trabajo es de carácter laboral y social, marcado por el carácter constitucional, legal y el Tratado internacional de principios y derechos fundamentales de OIT de 1998, que incluye los convenios fundamentales 87 y 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, que por el solo hecho de ser Colombia país suscribiente es de obligatorio cumplimiento, independiente de que esté ratificado o no, en nuestro caso, además, los convenios 87 y 98 están ratificados desde 1976.

Entonces, la convención o acuerdo colectivo de trabajo, como acto-regla es un pacto por medio del cual tanto empleadores como trabajadores llegan a un arreglo para superar y reconocer garantías laborales mínimas legales, de obligatorio cumplimiento para las partes, que da tranquilidad y paz social en las relaciones laborales.

Específicamente en lo tocante a la negociación colectiva de los empleados y entidades públicas, la jurisprudencia del Consejo de Estado bajo una interpretación sistemática de las normas que lo regulan (Decreto

160 de 2014; Decreto 1072 de 2015, los Convenios 151 y 154 de la OIT) ha sentado unas reglas mínimas que deben ser garantizadas, las cuales se sintetizan en:

“[...]”

i) Las organizaciones sindicales de empleados públicos gozan de completa autonomía respecto de las autoridades públicas. ii) El Estado y los procedimientos para la solución de conflictos laborales deben promover la negociación colectiva. iii) Deben establecerse reglas de procedimiento para adelantar dicha negociación. iv) La negociación colectiva no puede obstaculizarse por la inexistencia de reglas que regulen su desarrollo, o por la insuficiencia o impropiedad de estas. En esta dirección, la reglamentación de las medidas para fomentar la negociación colectiva no debe ser un obstáculo para la propia negociación. v) El Estado no está autorizado para suplir la voluntad de las organizaciones sindicales. vi) Las autoridades públicas no tienen injerencia en las decisiones de las organizaciones sindicales relativas al ejercicio de sus derechos y al desarrollo de sus actividades. vii) En línea con lo anterior, el Gobierno Nacional no tiene competencia para establecer la unidad de pliegos, independientemente de que las organizaciones sindicales de empleados públicos no la hayan definido. viii) Ante la falta de acuerdo de las organizaciones sindicales, frente a la representación y conformación de la comisión negociadora, debe aplicarse lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2.2.2.4.8 del Decreto 1072 de 2015. ix) No es posible adelantar negociaciones colectivas de manera separada o paralela. (Consejo de Estado, Sala Consulta y Servicio Civil de 23 de abril de 2021. M.P. Édgar González López).

4. Del Caso Concreto.

Invoca el demandante en el recurso de apelación que el juez de primera instancia pasó por alto el numeral 48 de la Resolución N° 1672 de 30 de septiembre de 2020², la cual refirma la garantía de fuero sindical que ostenta. Al respecto dicho precepto establece que:

“PUNTOS PACTADOS Y ACORDADOS ENTRE LOS NEGOCIADORES DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, ASPU CESAR Y SINALDUN CESAR”

(...)

48. La Universidad Popular del Cesar, a partir de la firma del presente Acuerdo se compromete a respetar el fuero Sindical a los profesores catedráticos y ocasionales pertenecientes a la junta directiva y los coordinadores de cada comité, de SINALDUN (Sindicato Nacional de

² POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA “SINTRAUNICOL” SUBDIRECTIVA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN “SINTIES” DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, LA ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS ASPUSECCIONAL CESAR Y EL SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS SINALDUN”

Docentes Universitarios), reconocido por la Constitución (Art. 39), la Ley (Código Sustantivo del Trabajo Arts. 405, 407) y los Tratados Internacionales OIT (Convenio N.º 87 de 1948 y el N.º 98 de 1949), y no podrán ser desvinculados ni desmejorados sino conforme al debido proceso establecido en la constitución y las leyes colombianas”.

Lo primero que debe decirse respecto de esa Resolución, es que la misma surge precisamente del dialogo social que hubo entre la organización sindical SINALDUN y la Universidad Popular del Cesar, como un acuerdo colectivo que tiene plena vigencia y eficacia, toda vez que aunque al contestar la demanda la Universidad Popular del Cesar, aduce desconocerlo al haberse omitido las prohibiciones contenidas el Decreto 160 del 2014, lo cierto es que el mismo es un acto administrativo cuyos efectos no han sido declarados nulos o ineficaces por el juez competente. De allí, que tena plena validez y eficacia.

Claro lo anterior y una vez comprobado con el material probatorio que Dorismel Caamaño Mendoza goza de fuero sindical, al ser miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios - SINALDUN, según constancia de registro de modificación expedida por la Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, en donde se consigna que, en acta de asamblea de nombramiento de 11 de diciembre de 2020, así fue efectuado. No queda duda, que al demandante si le resulta aplicable las garantías sindicales acordadas en la citada Resolución y demás normas legales y constitucionales que allí se enuncian, mediante la cual la Universidad Popular del Cesar se comprometió a respetar el fuero sindical a los profesores catedráticos y ocasionales pertenecientes a la junta directiva de la Organización Sindical SINALDUN, por tanto, a no desvincularlo ni desmejorarlo se sus condiciones de empleo sin el agotamiento del debido proceso pactado previamente en armonía a lo establecido en la Constitución Nacional (art. 39), el Código Sustantivo del Trabajo (Arts. 405, 407) y los Tratados Internacionales proferido por la OIT (Convenio N.º 87 de 1948 y el N.º 98 de 1949). Esto es, con la calificación previa del juez del trabajo.

En el presente caso, no puede pasar desapercibido la gran cantidad de años en la que estuvo vinculado el promotor del juicio al servicio de la

Universidad demandada en funciones propias de docencia. Nótese con la certificación emitida por la Coordinadora Grupo de Gestión Desarrollo Humano de la Universidad demandada, en la que certifica que la vinculación de Dorismel Caamaño Mendoza con la Universidad Popular del Cesar, inició en el primer semestre del año 1999, en la modalidad de docente catedrático y a partir del 2015, como docente ocasional de tiempo completo, y que la misma se repitió durante cada semestre hasta el 24 de diciembre de **2020**, año en el cual el actor se desempeñó como “Docente Ocasional de Tiempo Completo, Categoría Asistente, en las asignaturas de: *“PROCESAL LABORAL (8.0 horas semanales), LABORAL COLECTIVO (6.0 horas semanales), CONSULTORIO JURIDICO II (4.0 horas semanales), PREPARACION DE CLASES Y EVALUACIONES (10.0 horas semanales), ASESORIA Y EVALUACION DE PROYECTOS DE GRADO (2.0 horas semanales), Asistencia a Reuniones de Área (2 horas semanales), DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE EXTENSION (8.0 horas semanales)”*”.

Además, se comprueba con la certificación expedida por la Directora de Departamento de Derecho de la Universidad Popular del Cesar, que a Dorismel Caamaño Mendoza, no se le otorgó carga académica para el periodo 2021. De lo que surge como conclusión que en efecto el Docente ha sido desvinculado tácitamente por la Institución Educativa, de manera coincidente con las fechas en que fue justamente elegido miembro de la junta directiva de la Organización Sindical -SINALDUN-, que lo fue el 11 de diciembre del 2020.

Causa extrañeza a la Sala el actuar de la demandada y hace inferir que la no asignación de materias a partir de febrero de 2021, lo fue su condición de aforado sindical, pues está plenamente demostrado que el demandante tuvo vinculaciones con esa Universidad en los periodos académicos que van del año 1999 al 24 de diciembre de 2020, sin embargo, decide no asignarles las clases que usualmente y descorrer del tiempo venia estableciéndosele. Igualmente, no puede pasar desapercibido que los profesores que se tuvieron en cuenta para el remplazo del demandante en las asignaturas que usualmente dictaba, según certificación aportado con la contestación no se realizaron mediante

concurso público, de carrera o de planta, sino con la misma modalidad de “*profesor ocasional*” lo que descarta una razón objetiva en la conducta de la encartada.

No está por demás decir que si bien, conforme al artículo 74 de la Ley 30 de 1993, el actor fue vinculado como profesor ocasional, esa situación no es impedimento para ordenar el reintegro del docente, pues es necesario que la facultad que en efecto tiene la Universidad para terminar el vínculo con su docente ocasional aforado tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. En esa línea de pensamiento, encontramos decisiones de la Sala de Casación Laboral de H. Corte Suprema de justicia, específicamente la SL2586-2020, en donde recogió su criterio predominante frente a la terminación de contrato de trabajo por expiración del plazo fijo pactado y dijo que:

“(...) es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.

En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora”³.

³ CSJ SL2586-2020

De esta manera, al ser los derechos de asociación y libertad sindical figuras de rango constitucional y convencional, y, por ende, de especial protección, al tratarse de derechos fundamentales del trabajo, en donde el Estado Colombiano resulta garante de sus prerrogativas, considera la Sala que la regla de decisión en sentencia SL2586-2020 resulta aplicable, pues si bien la sentencia está referida a un tema de estabilidad laboral reforzada en salud, no es menos cierto que los fundamentos que allí se tuvieron da un nuevo entendimiento de la expiración del plazo fijo pactado como causal de terminación del contrato de trabajo cuando se está frente a trabajadores que gozan de algún tipo de estabilidad. Causal que últimas es la que invoca la Universidad en su constancia a la demanda, cuando manifiesta que el vínculo contractual que tenía con Dorismel Caamaño, terminó al haber sido éste vinculado como docente ocasional para el año académico 2020, y que dicha vinculación terminaba cuando expiraba dicho periodo académico.

Asimismo, en aplicación del criterio de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la referida sentencia, la expiración del plazo fijo pactado pasa a ser una causal subjetiva cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo y la terminación del contrato está permeada por la voluntad unilateral del empleador o del trabajador de no prorrogarlo. Tampoco debe pasarse por alto la Recomendación 166 OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada a tareas temporales, establece una prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa, con el fin evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores sindicalizados.

En este orden de ideas, al no haber acreditado la demandada el agotamiento del procedimiento de levantamiento de fuero sindical previsto en las normas sustantivas y procesales laborales atrás indicadas, en armonía con el Acuerdo Colectivo materializado mediante Resolución N° 1674 de 30 de septiembre del 2020, expedido por el Rector de la Universidad Popular del Cesar, es procedente su reinstalación.

Aquí es bueno precisar, que la protección aquí ordenada es temporal hasta tanto la Universidad Popular del Cesar, acuda al Juez Laboral para que, en agotamiento del debido proceso previamente acordado por las partes en el marco del acuerdo colectivo, sea quien califique el motivo de la desvinculación del docente y determine su viabilidad. Lo anterior como quiera que de conformidad con el artículo 74 de la Ley 30 de 1992⁴, los “*profesores ocasionales*” no ostentan la condición de empleados públicos o trabajadores oficiales, sino que se vinculan por medio de una relación laboral transitoria y no por el hecho de estar amparado por el fuero sindical reconocido por la misma Institución Educativa. De suerte que, no es dable entender que su vínculo debe ser indefinido, pues ese es un derecho que solo se adquiere por quienes han ingresado por concurso de méritos, lo que se acompasa con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Nacional y la estabilidad otorgada por el acuerdo Colectivo Resolución N° 1672 de 2020.

En consecuencia, se revoca la sentencia de primera instancia y, en su lugar, se ordena a la Universidad Popular del Cesar a reintegrar al señor Dorismel Caamaño Mendoza, al cargo que ejercía en el periodo lectivo 2020, estos es, como “*Docente Ocasional de Tiempo Completo, Categoría Asistente*” a partir del periodo académico 2021 y a título de indemnización deberá cancelarle la remuneración dejada de pagar en ese ciclo académico junto con las demás acreencias laborales a que tiene derecho, hasta que la Universidad Popular del Cesar, efectúe el trámite dispuesto en el numeral 48 de la Resolución N° 1672 de 30 de septiembre del 2020, en armonía con las demás normas constitucionales, legales e internacionales allí enunciadas.

Sin costas en esta instancia, las de primera estarán a cargo de la Universidad demandada.

⁴ “Serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año. Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución”.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL – FAMILIA - LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

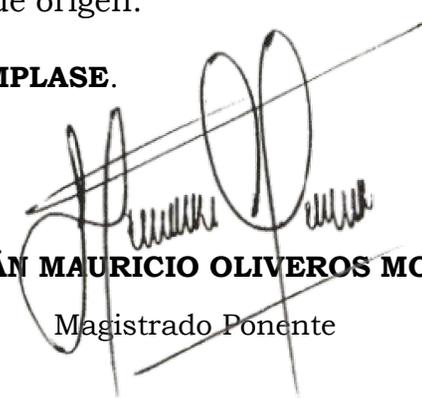
PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el el 1º de octubre del 2021, de conformidad a las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: CONDENAR a la Universidad Popular del Cesar a reintegrar al señor Dorismel Caamaño Mendoza, al cargo que ejercía en el periodo lectivo 2020, estos es, como “*Docente Ocasional de Tiempo Completo, Categoría Asistente*” a partir del periodo académico 2021 y a título de indemnización deberá cancelarle la remuneración dejada de pagar en ese ciclo académico junto con las demás acreencias laborales a que tiene derecho, hasta que la Universidad Popular del Cesar, efectuó el trámite dispuesto en el numeral 48 de la Resolución N° 1672 de 30 de septiembre del 2020, en armonía con las demás normas constitucionales, legales e internacionales allí enunciadas.

TERCERO: Sin costas en esta instancia. Las de primera estarán a cargo de la Universidad demandada.

CUARTO: Una vez notificada esta sentencia, por secretaría devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

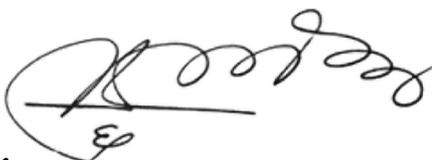

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado

Apoderado demandado: Oscar Pacheco Moscote

Apoderado sindicato: Jhon Diaz Carpio