

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Seis (06) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Aprobado mediante acta N° 39 del 06 de mayo de 2022

| |
|---|
| RAD: 20-001-31-05-002-2021-00093-01 Especial Fuero Sindical - Acción de Reintegro. JOSÉ OMAR VALERA HERRERA contra UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR. |
|---|

1. OBJETO DE LA SALA

En aplicación del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLES**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante **JOSÉ OMAR VARELA HERRERA** en contra de la sentencia proferida el 29 de julio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1. El señor **JOSÉ OMAR VALERA HERRERA**, ha desempeñado la calidad de docente en pregrado en la Facultad de Bellas Artes, de la Universidad Popular del Cesar, por espacio de más de 5 años, entre ellas, coordinador de la Escuela Básica de Perfeccionamiento Académico EBPA (Preuniversitario) en 2020, investigador principal de proyectos financiados por la vicerrectoría de investigación y la ha representado a través de Semilleros de investigación en encuentros nacionales e internacionales.

2.2.2. En el transcurso del último año (2020), ostentó el cargo de Docente ocasional de tiempo completo en la Facultad de Bellas Artes. Dept de arte y folclor.

2.2.3. Actualmente el demandante ostenta la calidad de secretario general del sindicato SINALDUN Sindicato Nacional de Docentes Universitarios (SINALDUN), reconocido por MINTRABAJO a través del depósito 3EE2020712000100003757.

2.2.4. Durante el 2do semestre de 2020 fue miembro NEGOCIADOR de SINALDUN y la Universidad Popular del Cesar, a través del cual lograron un acuerdo colectivo de trabajo que tenía la finalidad de reivindicar los derechos y garantías de los docentes, especialmente en el tema de la estabilidad y continuidad laboral de los docentes ocasionales, tiempo completo, medio tiempo y catedráticos.

2.2.5. Por razones que desconoce y que no le han notificado, fue excluido de la carga académica del actual semestre 2021-1, después de venir como docente ocasional de tiempo completo con 40 horas semanales de manera ininterrumpida.

2.2.6. El Rector encargado de la Universidad Popular del Cesar UPC Dr. RAUL GUTIERREZ MAYA, mediante la Resolución No. 1672 de fecha 30 de septiembre de 2020, adoptó el acuerdo colectivo de trabajo, suscrito entre otros con el sindicato "SINALDUN", el que se tradujo en mayores garantías para los docentes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos de la institución.

2.2.7. El acuerdo colectivo de trabajo contiene las garantías para que los docentes de medio tiempo, catedráticos y de tiempo completo ocasionales, no fueran desvinculados como hasta la fecha se presentaba, por mera liberalidad del jefe de programa, decano y/o Rector de turno.

2.2.8. La Universidad Popular del Cesar, a partir de la firma de la Resolución No. 1672 de fecha 30 de septiembre de 2020, en su Art. 48, se compromete a respetar el FUERO SINDICAL de los profesores ocasionales tiempo completo, medio tiempo y catedráticos, pertenecientes a la Junta Directiva, y a los Coordinadores o en su defecto a los presidentes de cada comité, de SINALDUN (Sindicato Nacional de Docentes Universitarios).

2.2.9. El MINISTERIO DEL TRABAJO, Seccional Cesar, el día 18 de febrero de 2021 mediante el radicado N°05SE2021712000100000585 expidió la certificación del Depósito de Acuerdo Sindical con Registro N°01, celebrado entre otros por el SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS "SINALDUN" y la Universidad Popular del Cesar U.P.C.

2.2.10. Desde el mes de octubre del año 2018, ha ejercido el cargo de secretario general del sindicato Nacional de Docentes Universitarios de la Universidad Popular del Cesar "SINALDUN".

2.2.11. Hasta el momento de instaurar la presente acción, las directivas de la Universidad Popular del Cesar U.P.C., no han instaurado en los Juzgados Laborales del Circuito de Cesar, demanda especial alguna en procura de que se ordene el levantamiento del fuero sindical que actualmente él ostenta, por ser él secretario general de "SINALDUN".

2.2.12. De conformidad a lo establecido en los convenios internacionales, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y el articulado del Código Sustantivo del Trabajo en su parte Colectiva, es titular de la protección que confiere el Fuero Sindical, lo que ampara a mi poderdante, para no ser ni despedido, desmejorado, o trasladado en su calidad laboral o salarial, sin la autorización de un Juez Laboral del Circuito.

2.2.13. A la Universidad Popular del Cesar, con el objeto de agotar el requisito de procedibilidad, se les presento el día 21 de marzo del 2021 en 9 folios el correspondiente un derecho de petición, donde se les solicita "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". Del que han, la institución ha guardado absoluto silencio.

2.2.14. Las directivas de la Universidad Popular del Cesar, con su conducta de no haber vinculado como docente de tiempo completo en la carga académica del 1er semestre de 2021 al demandante, la cual fue notificada el 15 de febrero de esta misma anualidad, las mismas han incurrido en la violación del fuero sindical que el actualmente ostenta; por ser el actual secretario general del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios SINALDUN.

La demanda fue coadyuvada por el Sindicato Nacional del Docentes Universitarios SINALDUN.

2.3. PRETENSIONES

2.3.1. Declarar que entre la Universidad Popular del Cesar y el demandante, ha existido una vinculación continua en calidad de docente medio tiempo y de tiempo completo, desde el mes de febrero de 2016 hasta el 18 de febrero de 2021.

2.3.2. Declarar que el actor es miembro de la junta directiva del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios SINALDUN, en calidad de secretario general.

2.3.3. Declarar que no existió solución de continuidad en los contratos de trabajo suscritos con mi representado.

2.3.4. Como consecuencia de las declaraciones anteriores, se ordene, a la demandada, que reintegre al mismo cargo que venía desempeñando anteriormente

mi poderdante, de docente de tiempo completo ocasional, por el termino de diez (10) meses para la vigencia del año académico del 2021, como lo ordena la Resolución 1672 de 30-09-2020, Artículo 61.

2.3.5. Condenar a la Universidad Popular del Cesar U.P.C., a que cancele, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir, por el tiempo que ha transcurrido desde que inicio el actual semestre académico el 15 febrero del 2021 hasta cuando se materialice su reintegro.

2.3.6. Condenar a la Universidad Popular del Cesar U.P.C, que cancele, las prestaciones sociales legales y extralegales que se hayan causado durante el tiempo en que fue desvinculado laboralmente, desde que inicio el actual semestre académico el 15 de febrero del 2021-1, incluyendo los aportes a la seguridad social integral.

2.3.7. Costas procesales y las agencias en derecho.

2.4. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

2.4.1. La parte demandada contestó la demanda a través de apoderado judicial, indicando no ser cierto que el actor fue docente de tiempo completo ocasional por 5 años, pues de acuerdo a la certificación de la Coordinadora de Grupo de Gestión y Desarrollo de la UPC, la cual se aporta como prueba, el demandante estuvo vinculado por 39 meses, es decir aproximadamente 3 años y 3 meses y con la demanda no se aporta material probatorio que así lo acredite otra cosa. Indicó que el actor fue docente ocasional de tiempo completo entre el 27 de enero y el 24 de diciembre de 2020 de acuerdo a la certificación antes señalada. Manifestó que es parcialmente cierto que el actor ostenta la calidad de secretario el Sindicato Nacional de Docentes Universitarios de acuerdo a la constancia de registro aportados a folios 38 y 39 con la demanda, acreditándose que a diciembre de 2020 lo era, sin embargo, no obra prueba que la UPC conociera dicha situación y corresponde al demandante o al sindicato infamarlo a la institución. Describe que no le consta que el señor Varela haya actuado como miembro negociador, esta es una afirmación subjetiva sin soporte probatorio. Afirma que el señor Varela presentó petición el 23 de marzo de 2020, el cual fue contestado por el Decano de la Facultad de Bellas Artes y el director del Departamento de Arte y Folclor, el 22 de abril de 2021, realizando entre otras las siguientes consideraciones: El haber sido profesor ocasional no le genera una obligación laboral a la UPC, ni la obligación de seguirlo nombrando como docente y dichos nombramientos se hacen bajo la facultad discrecional del rector en el principio de la autonomía universitaria pues no es empleado público ni trabajador oficial por tanto no goza del régimen prestacional de los docentes de carrera, el nombramiento depende de la disponibilidad y serán nombrados si hay necesidad del servicio docente. Agrega que el pregrado del actor es sociólogo y se encuentra inscrito en la facultad de bellas artes en actividad

cultural, es decir no cuenta con el perfil afín con las necesidades de la facultad, por tanto, debería estar inscrito en el programa de sociología. Aunado a lo anterior, agrega que el retiro de un docente se da por la desaparición de la necesidad del servicio y al desaparecer el 6° semestre de la licenciatura en artes folclor y cultura, desapareció la asignatura métodos de la investigación la cual estaba a cargo del demandante que contaba con 20 estudiantes los cuales se matricularon en el grupo 02, grupo que ha estado a cargo del docente GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ ROIS magister en investigación y 6 semestres de doctorado en educación, quedando el grupo 01 con 0 estudiantes. Resalta que durante el semestre académico 2020-02 se le hicieron 2 llamados al cumplimiento, dado que a la fecha no reportó en el drive docente asistencia y evidencias virtuales, acta de socialización de notas, actividad complementaria primer corte, solicitando las justificaciones del incumplimiento; incumplimiento en reporte de evidencias en las asignaturas, no retro alimentación de los resultados con los estudiantes, seguimiento por corte a las asignaturas etc. sin embargo no respondió a dichos requerimientos realizados. Acreditándose que el señor Varela conoce de sobra las razones por la cuales la UPC decidió no contratarlo para el primer semestre académico del año 2021, los cuales se anexan como pruebas.

Dice que es cierto que mediante Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020, se adoptó el acuerdo colectivo de trabajo, suscrito entre el sindicato SINTRAUNICOL; SUBDIRECTIVA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR; SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION- SITIE DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR; LA ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DEL CESAR; LA ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS- ASPUC SECCIONAL CESAR; SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS SINALDUN. Mediante la cual se compromete a respetar el fuero sindical de los profesores ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos pertenecientes a la junta directiva y a los coordinadores o en su defecto a los presidentes de cada comité de SINALDUN.

Señala que no le consta que el Ministerio de Trabajo, Seccional Cesar, el día 18 de febrero de 2021 mediante el radicado N°05SE2021712000100000585 expidiera la certificación del Depósito de Acuerdo Sindical con Registro N°01, celebrado entre otros por el SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS "SINALDUN" y la Universidad Popular del Cesar U.P.C., toda vez que dicho documento no reposa en el material probatorio.

Refiere que no les consta que el señor Varela haya ejercido el cargo de secretario del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios, desde octubre de 2018 y que hasta el momento siga ejerciendo dicho cargo.

Es cierto que la Universidad Popular del Cesar, no ha instaurado demanda para levantar el Fuero Sindical del demandante. Igualmente se acepta que el demandante se encuentra afiliado al SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES, desde el 28 de septiembre de 2015 de acuerdo a la certificación aportada.

De acuerdo al artículo 411 del C.S.T. al terminar la última vinculación en diciembre de 2020, al cumplir ese trabajo ocasional para el cual fue contratado, impide un despido, desmejoramiento o traslado que deba ser autorizado por un juez del Circuito como señala el demandante.

Recalca que no es cierto que se haya violado el fuero sindical del actor, pues como se ha venido señalando, el demandante no acredita su calidad de secretario del sindicato SINALDUN, al momento de establecerse la carga académica, ni ocasión de esta demanda, máxime que demostró ser el secretario del mismo en diciembre de 2020, sin demostrar haber comunicado a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, además debe tenerse en cuenta que con ocasión de la demanda se pretende desconocer lo establecido en los artículos 70, 71, 72, 73 y 74 de la Ley 30 de 1992; los artículos 10 y 11 el Acuerdo 008 del 21 de febrero de 1994; el artículo 2 del acuerdo 006 del 23 de abril del 2018; artículo 3 del Decreto 1279 del 19 de junio de 2012, entre otras que regulan las condiciones de los docentes ocasionales de tiempo completo, cambiando por ser parte del sindicato docente a los docentes de carrera.

Se opone a todas las pretensiones de la demanda. Propone como excepción previa *“falta de jurisdicción y competencia”*; y como excepciones de fondo *“inexistencia de la obligación, calidad de contratista ocasional, inexistencia del fuero sindical, no necesidad de autorización judicial, prescripción”*

2.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El juzgador de primer grado en audiencia celebrada el 29 de junio de 2021, negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas

Para lo cual argumentó, en síntesis:

Que de acuerdo a la constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del 18 de diciembre de 2020, donde consta que el demandante ostenta el cargo de SECRETARIO GENERAL en el SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS – SINALDUN, acreditándose el fuero sindical del demandante.

El demandante estuvo vinculado a la demandada como docente ocasional tiempo completo, por el periodo comprendido entre el 27 de enero de 2020 hasta el 24 de diciembre de la misma anualidad, y que para el año 2021, el señor JOSÉ OMAR VALERA, no fue vinculado a la UPC como docente ocasional tiempo completo, no

se configura una desvinculación para el año 2021, pues si bien es cierto, el demandante en el año 2020 tenía una carga laboral de 40 horas semanales, esta vinculación se dio por el periodo comprendido entre el 27 de enero de 2020 hasta el 24 de diciembre de 2020, fecha en la finalizó la vinculación por vencimiento del término pactado en la Resolución de nombramiento; así mismo, no era obligatorio para la Universidad Popular del Cesar, vincular en el año 2021 al demandante, puesto que los nombramientos de los docentes ocasionales, responden a las necesidades de las universidades, convirtiéndose así, en una facultad discrecional de los nominadores, nombrar por tiempo completo o medio tiempo a los profesores, de acuerdo a las necesidades del servicio de los centros educativos.

Señala que, los docentes ocasionales no son docentes de carrera, estos son maestros que son vinculados transitoriamente para cubrir las necesidades de las universidades estatales, por lo que no se puede considerar que los nombramientos son realizados sin solución de continuidad, pues cada nombramiento es un vínculo laboral diferente el cual termina por el vencimiento del término estipulado en el acto administrativo, por lo que niega la pretensión de reinstalación del demandante.

2.6. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Se aclara la sentencia en el sentido que no se trata de reinstalación sino acción de reintegro.

2.7. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la providencia de primera instancia, la apoderada judicial de **la parte demandante** interpuso recurso de apelación, teniendo como base los siguientes argumentos:

2.7.1 POR EL DEMANDANTE:

- a) Al actor no lo volvieron a contratar por tanto no es correcto hablar de reinstalación si no de reintegro. Agrega que quedo acreditado que el sindicato de trabajadores de profesores de UPC existe por las certificaciones que militan en el expediente.
- b) Se acreditó que el demandante ejerce la facultad de secretario del mismo por tanto tiene fuero sindical. El fuero sindical es del sindicato y se constituye como un derecho constitucional y a la protección reforzada del sindicalizado cuando es dirigente de un sindicato.
- c) Con la sentencia insiste en el precedente con que falló en el proceso de NESTOR QUIROZ MORENO, pero a el apenas lo desmejoraron no lo despidieron por tanto en ese caso el proceso era de reinstalación.
- d) Ninguna de las causales que se esbozan en la sentencia están contenidas en el artículo 411 del C.S.T. que trata de la terminación del contrato sin previa autorización. Recalca que en el presente no se trata de un contrato por labor

contratada, toda vez que la UPC sigue funcionando y los empleados siguen con sus funciones. El contrato que suscriben los docentes no es accidental. Por tanto, debe mediar la autorización del levantamiento del fuero sindical para que desvincule al profesor sindicalizado.

e) Con la sentencia se desconoce en su totalidad lo establecido en la Resolución 1672 del 30 de septiembre e 2020, es incongruente la sentencia. El artículo 48 ibidem indica que le compromete a respetar el fuero sindical a los profesores ocasionales de medio tiempo, tiempo completo y catedráticos etc. Y no podrán ser desvinculados o desmejorados sino conforme al debido proceso establecido en la Constitución y las Leyes Colombianas.

f) No se demostró la autorización para el despido y la Universidad no lo ha instaurado.

g) Con la sentencia no se respetó el principio de indubio pro operario y el principio de favorabilidad al trabajador.

h) En el presente asunto no se discute un contrato de trabajo ni si la contratación es ocasional es a término fijo ocasional o de tiempo completo, o si el trabajador cometió algunas irregularidades estando sindicalizado, la Universidad no era la que calificaba el delito. La Universidad tenía que recurrir ante el juez laboral para que califique la causa para ver si esta constituido en los artículos 62 y 63 para ver si se dan las justas causas para terminar el contrato de trabajo.

2.7.2 POR EL SINDICATO

De acuerdo a la sentencia no hubo formalmente una desvinculación por antonomasia no habría necesidad de pedir permiso para la calificación previa para desvincular a alguien que no se desvinculó. Sin embargo, en contra de ese argumento la llamada ocasional que detenta el demandante, en la Ley 30 no se contempla la provisionalidad y la autonomía de los nombramientos de las universidades no es absoluta. Si un sindicato fue masacrado a no vincularlos, estamos hablando de la desaparición del derecho sindical y si le damos una interpretación legal como la que realiza el juzgado no va a existir protección a los sindicatos de las universidades públicas.

2.8. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN 2DA INSTANCIA

Mediante auto del 17 de noviembre de 2021, notificado mediante estado No. 174 del 18 de noviembre de 2021, se corrió traslado común para que las partes se pronunciaran respecto de los recursos, pronunciándose así:

2.8.1 DE LA DEMANDADA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

Manifestó a través de su apoderado judicial que de acuerdo a las calidades ostentadas por el señor VARELA HERRERA como Docente Ocasional de Tiempo

Completo no le genera una relación laboral, ni la obligación a la Universidad de seguirlo vinculando permanentemente. Deben tener claro, que la vinculación de los profesores catedráticos y ocasionales de las Universidades Públicas Colombianas, se hacen bajo el fundamento de la facultad discrecional del rector, toda vez que en ejercicio del principio de la autonomía universitaria, no se puede obligar a un ente de carácter público o privado, a vincular a determinado docente, cuando la normatividad arriba anotada es clara, al manifestar que los profesores catedráticos y ocasionales no son empleados públicos, ni trabajadores oficiales.

No se puede pretender ostentar una calidad y unos efectos que de acuerdo a la Ley no se tienen. No se puede pretender un reintegro a sus labores o reintegro a sus horas de cátedra, cuando no se goza de la calidad de empleado público o trabajador oficial a quien se le haya desvinculado de manera arbitraria de un cargo de planta y en pleno ejercicio de sus funciones. El señor VARELA HERRERA y la Universidad Popular del Cesar acordaron una prestación de un servicio en cada uno de los periodos académicos, bajo una retribución, sin subordinación o dependencia más que la que se requiera para la coordinación y el cumplimiento de las actividades académicas y con una vigencia o plazo en el tiempo, donde vencido el mismo, hasta esa fecha llega la relación o vínculo de prestación del servicio de docencia.

Valga la pena mencionar que el profesor ocasional o catedrático de la Universidad Popular del Cesar es contratado para desempeñar funciones de docencia de acuerdo a la necesidad del servicio y con función en esta necesidad se le pueden disminuir o aumentar horas cátedras dentro del periodo académico para el cual se acordó la prestación del servicio o inclusive, no ser tenido en cuenta para un siguiente periodo académico. Es decir, que por su labor académica se le asigna de acuerdo a la demanda presentada por cada área, en los respectivos departamentos, dando cumplimiento a los títulos de pregrado y/o posgrados exigidos en los respectivos perfiles demandados; todo esto basado en el artículo 8 del Acuerdo 006 referenciado anteriormente.

Respecto a lo establecido en el artículo 30 de la Resolución No. 1672 del 30 de septiembre del 2020, mediante la cual se adoptó un acuerdo suscrito entre el gremio sindical y la institución, cuyo artículo señala:

". . . A partir de la firma del presente Acuerdo Colectivo la Universidad Popular se compromete a que los profesores catedráticos y ocasionales no podrán ser vinculados o desvinculados unilateralmente por el director y/o decano, en todo caso quien tiene la función de hacerlo es el nominador de la institución y de manera motivada, respetando la evaluación y el debido proceso."

Dicho acuerdo colectivo adoptado mediante resolución rectoral se refiere al compromiso de no desvincular unilateralmente a los profesores catedráticos y

ocasionales por el respectivo director y/o decano, protegiendo la facultad del nominador de la institución, quien tiene la función de hacerlo, y de manera motivada, respetando la evaluación y el debido proceso; compromiso que no se viola con la situación del señor Varela Herrera.

Es necesario aclarar que el citado acuerdo colectivo no trastoca o trasmuta la naturaleza de los profesores catedráticos y/o ocasionales de TRANSITORIOS A PERMANENTES, y muchos menos a INAMOVIBLES; teniendo en cuenta que como se establece en las diferentes normas citadas, la duración del vínculo esta condicionada al periodo de la respectiva carga académica y las necesidades del servicio que impliquen darle nuevamente la carga académica para un nuevo periodo, y por supuesto al cumplimiento de los requisitos para permanecer vigente en el banco de hojas de vida.

El citado acuerdo colectivo no impone la permanencia ni inamovilidad del docente, aunque si alude tener en cuenta la evaluación y el debido proceso, pero no es solo eso lo que obliga a la Universidad, ya que a la respectiva autoridad competente le obligan otras normas, incluso superiores, como la que establece el requisito de acreditar formación avanzada; aspecto que llegado el caso se constituye en la motivación de una supuesta "desvinculación", que en realidad no lo es, porque en estricto sentido lo que se presenta no es una desvinculación sino la decisión de no dar carga académica a quien no cumple requisitos. La denominada "desvinculación" no se da por la decisión de entregar carga académica sino por el vencimiento del periodo para el cual se le había entregado la carga académica que traía.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se realizan algunas precisiones respecto al recurso de apelación presentado por la parte demandante:

La Ley 30 de 1994 es la norma más importante del ordenamiento jurídico colombiano respecto a los profesores ocasionales y catedráticos, en ella se establecen los lineamientos que deben seguir las instituciones universitarias para cumplir con su objetivo. Pese a su vigencia y su gran importancia, el apoderado de la parte demandante pretende que este Honorable Tribunal 1ra desconozca por no favorecer los intereses del accionante. Lo que se pretende con el recurso de apelación es que este Tribunal desconozca la normatividad vigente y convierta la figura de profesores ocasionales y catedráticos en profesores de carrera sin cumplir con los requisitos establecidos por la Ley para ello.

Si el demandante aceptó las condiciones de inicio y terminación de la vinculación.

como profesor ocasional de tiempo completo durante los periodos académicos del 2020, conocía que en el mes de diciembre del 2020, se terminaba ese vínculo y que para el 2021, la Universidad Popular del Cesar tiene autonomía, facultad Constitucional, de establecer el profesorado para el nuevo periodo académico, y de

acuerdo a la respuesta a derecho de petición presentado por el demandante, se le explicaron las razones, entre ellas, varios llamados de atención durante el año 2020, que el señor Varela Herrera no tuvo en cuenta.

En los procesos con radicado Nos. 20001310500320210008500 y 20001310500220210009000 promovidos por Néstor Quiroz Moreno y Dorismel Caamaño Mendoza en contra de la Universidad Popular del Cesar en los Juzgados Segundo y Tercero Laboral del Circuito respectivamente, se decidió no acceder a las pretensiones de la demanda porque los Jueces de primera instancia consideraron que la argumentación de los demandantes no puede desconocer la autonomía universitaria, la Ley 30 de 1992, y toda la reglamentación sobre la designación de profesores ocasionales y catedráticos, mas allá de la existencia de un sindicato que la Universidad no está cuestionando.

2.8.1 DEL DEMANDANTE

De acuerdo a la constancia secretarial obrante a folio 11 del cuaderno del Tribunal, el demandante no hizo uso de este derecho.

3. CONSIDERACIONES

Encontrándose reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por el apoderado judicial de la parte demandante, esta Corporación es competente para conocer de la misma, que se restringe al marco trazado por la censura de conformidad al artículo 66 A del CPL y de la SS (principio de consonancia)

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 117 del CPTSS.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO

Acreditada la calidad de aforado del señor JOSÉ OMAR VARELA HERRERA, considera la Sala que consiste en establecer:

¿Se acreditó en el plenario que el demandante gozaba de fuero sindical? En caso afirmativo surgen los siguientes problemas jurídicos asociados ¿La UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, tenía la obligación de solicitar autorización judicial previa a la no asignación de carga académica durante el año lectivo 2021, respecto del docente con vinculación ocasional de tiempo completo? ¿Hay lugar al reintegro del

actor al cargo que venía desempeñando como docente de tiempo completo ocasional, y al pago de las prestaciones legales y extralegales deprecadas?

De esta manera quedan planteados la totalidad de los aspectos abordados con la demanda.

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO

3.3.1 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 405. definición. *<Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" 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.*

Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. *Están amparados por el fuero sindical:*

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

(...)

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

3.3.2 LEY 30 DE 1992

Artículo 71. *Los profesores podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.*

La dedicación del profesor de tiempo completo a la universidad será de cuarenta horas laborales semanales.

Artículo 72. *Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en esta Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca el reglamento docente de la universidad para cada una de las categorías previstas en el mismo.*

Artículo 73. *<Apartes tachados INEXEQUIBLES> Los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales;*

Artículo 74. *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.*

<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Los docentes ocasionales no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

3.3.3 CONVENIO 87 OIT: *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.*

3.3.4 CONVENIO 98 OTI: *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.*

3.3.5 CONVENIO 154 OIT: *La promoción de la negociación colectiva*

3.3.6 RESOLUCION 1672 DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020. *Por medio del cual se adoptó acuerdo colectivo de trabajo, suscrito con el sindicato SINALDUN; con nota de depósito N°05EE2021712000100000458 de fecha 05/02/2021 ante el Ministerio de Trabajo.*

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 Libertad sindical (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL676-2021 radicación No 70830 del 27 de enero de 2021, MP. Dr. IVAN MAURICIO LENIS GOMEZ)

“(…) El derecho a la Libertad Sindical Sea lo primero señalar que según el artículo 2.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- todos los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como la prerrogativa de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos internos. En ello, hay un deber imperativo de las autoridades públicas de abstenerse de intervenir en la formación de las organizaciones sindicales y en el ejercicio de sus funciones desde que estas actúen en el marco de la legalidad.

Asimismo, los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- reconocen abiertamente el derecho que asiste a todas las organizaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo. Esta prerrogativa de igual forma se otorga a todas las agremiaciones sin discriminación alguna y sin importar si pertenecen a los sectores privado o público. Dichos convenios son el soporte normativo de la libertad sindical, entendida en su triple dimensión, derecho de asociación, derecho de negociación y derecho de huelga y que, en términos de la OIT es el pilar esencial de la defensa de cualquier sistema democrático y pluralista. Precisamente la Constitución de la OIT de 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración relativa a los principios y derechos mínimos fundamentales en el trabajo han puesto en el centro del Estado el reconocimiento de la libertad sindical. Los convenios en referencia han sido objeto de análisis por la Corte Constitucional, que en diversas decisiones ha sostenido que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto por tratarse de convenios que consagran derechos humanos cuya limitación está

prohibida en estados de excepción, en los términos del artículo 93 de la Carta Política (C-401-2005, C- 1491-2000 y C- 551-2003).

De modo que estos instrumentos internacionales son un referente necesario en la interpretación judicial y las decisiones que emiten los jueces en la resolución de las controversias deben estar encaminadas hacia los fines y el respeto de las garantías allí contenidas, para lo cual deben armonizarse las disposiciones normativas internas y aquellos. Ahora, en el marco de la interpretación del Convenio 87, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: (i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) asimismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes ibídem), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes no se les puede impedir la concertación por las acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393). En desarrollo de estas directrices del derecho internacional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta Sala de la Corte Suprema de Justicia han adoctrinado que en la libertad sindical se reconoce un valor y un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, según el cual Radicación n.º 70830 SCLAJPT-10 V.00 21 todos los trabajadores pueden fundar las agremiaciones que estimen convenientes, sin autorización o control del Estado, así como la prerrogativa de afiliarse a las que existen sin distinción alguna y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo.

3.4.1.2 El vencimiento del plazo como causal de terminación de los contratos

(Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2586-2020 radicación No 67633 del 15 de julio de 2020, MP. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

“(…)¿El vencimiento del plazo es una causa objetiva? La causa objetiva o principio de razón objetiva es un aspecto que debe buscarse en los hechos, en la realidad. Por tanto, la causa objetiva no necesariamente coincide con las causas jurídicas de terminación de los contratos de trabajo. Por ejemplo, la decisión unilateral del empleador, aunque es una causal de terminación de los contratos (lit. h, art. 61 CST), no necesariamente es una causa objetiva. De esta forma, causa objetiva y causal legal de terminación de los contratos no siempre coinciden, de manera que habrá causas legales de terminación en los que el componente subjetivo se encuentran presente. En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra Radicación por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral. Bien precisa acotar en este punto que, según la Organización Internacional del Trabajo², más de la mitad de los 187 países consultados,

acogieron la Recomendación núm. 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, para restringir o limitar el uso de los contratos de duración determinada a tareas temporales, lo que equivale a la prohibición de acudir a ellos para necesidades permanentes de la empresa. Y casi la mitad establecen una duración máxima o limitan el número de prorrogas. Lo anterior, con el fin de prevenir que las modalidades contractuales atípicas reemplacen innecesariamente los empleos permanentes y evitar prácticas abusivas frente a los trabajadores.

(...). 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 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.”

2. DEL CASO CONCRETO

Pretende el demandante el reintegro al mismo cargo que venía desempeñando anteriormente de docente de tiempo completo ocasional, por el término de diez (10) meses para la vigencia del año académico del 2021, como lo ordena la Resolución 1672 de 30-09-2020, Artículo 61 y a título de indemnización, los salarios dejados de percibir, por el tiempo que ha transcurrido desde que inició el semestre académico correspondiente al 15 febrero del 2021 hasta cuando se materialice su reintegro.

Por su parte la demandada UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR se opone a las pretensiones, en razón a que el haber sido profesor ocasional no le genera una obligación laboral a la UPC, ni la obligación de seguirlo nombrando como docente y dichos nombramientos se hacen bajo la facultad discrecional del rector en el principio de la autonomía universitaria pues no es empleado público ni trabajador oficial por tanto no goza del régimen prestacional de los docentes de carrera, el nombramiento depende de la disponibilidad y serán nombrados si hay necesidad del servicio docente.

Finalmente, el juez *a-quo*, denegó las pretensiones bajo el argumento que, pese a haberse acreditado la calidad de aforado del demandante estuvo vinculado a la demandada como docente ocasional tiempo completo, por el periodo comprendido entre el 27 de enero de 2020 hasta el 24 de diciembre de la misma anualidad, fecha en la finalizó la vinculación por vencimiento del término pactado en la Resolución de nombramiento, por lo que no se configura una desvinculación para el año 2021.

Se procede entonces a desatar los problemas jurídicos planteados al dossier de la siguiente manera:

Para dichos efectos se evidencia en el plenario el siguiente material probatorio:

- ✓ Resolución 112 del 27 de enero de 2020, emanado de la UPC, por medio de la cual se vincula unos docentes ocasionales de tiempo completo en las diferentes facultades de la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, encontrándose dentro de estos En la que se indica lo siguiente:

ARTÍCULO SEGUNDO: El periodo de vinculación está comprendido desde el 27 de enero de 2020 hasta el 16 de diciembre de 2020.

(...)

ARTÍCULO SEXTO: Los Docentes de Tiempo Completo Ocasional tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales al servicio de la Universidad.

(...)

ARTÍCULO OCTAVO: La presente vinculación se terminará o modificará unilateralmente, sin requerir autorización o concepto del docente, y de forma automática por incumplimiento de las actividades de docencia por parte del profesor debidamente certificada por el Director de Departamento a la cual está vinculado, o por cambio en las necesidades del servicio que requieran la disminución de horas de contratación o el retiro de la asignación académica.
(fls.15-19 del pdf)

- ✓ Resolución No. 473 del 28 de septiembre de 2015, expedido por la Confederación General del Trabajo, por medio de la cual se acepta la afiliación del Sindicato Nacional de Docentes Universitarios – SINALDUN, con la correspondiente constancia de registro ante el MINISTERIO DEL TRABAJO de octubre de 2015 (fls.29-30 del pdf)
- ✓ Entrega Diario Oficial de la Imprenta Nacional de Colombia del 25 de agosto de 2015. edición 49615 - Constancia de Registro del Acta de Constitución de una Nueva Organización Sindical – SINALDUN, radicado ante el Ministerio del Trabajo el 29 de octubre de 2015. (fls.34-37)
- ✓ Constancia de Registro Modificación de la Junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical, ante el Inspector de Trabajo de Bosconia, realizado el 18 de diciembre de 2020 a las 3:30 pm, en la cual aparece el demandante como secretario de la organización sindical SINALDUN. (fl.38)
- ✓ Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020, 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 asociación sindical de profesores universitarios ASPU-SECCIONAL CESAR y el sindicato nación al de docentes universitarios SINALDUN. y se llegan al siguiente acuerdo colectivo, respecto de los docentes ocasionales, con su correspondiente constancia de depósito ante el Ministerio de

Trabajo, en la cual se reconoce al señor JOSÉ OMAR VALERA HERRERA como secretario General de SINALDUN:

*“(…) 6.- **ARTÍCULO SEXTO - CAMPO DE APLICACIÓN:** EL presente Acuerdo Colectivo, se aplicará en toda su extensión a todos los empleados públicos administrativos que laboren En la Universidad Popular del Cesar que sean afiliados o no a los Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia “SINTRAUNICOL” Subdirectiva Universidad Popular del Cesar y Sindicato de Trabajadores de Instituciones de Educación “SINTIES”. Así misma cobija a quienes se vinculen con posterioridad a la firma del presente Acuerdo Colectivo sin detrimento de lo definido en las condiciones de trabajo y Acuerdos vigentes.*

***8.- PRINCIPIOS DE FAVORABILIDAD.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas de trabajo ya sean de carácter legal, contractual, arbitral o reglamentaria, prevalece la más favorable al trabajador administrativo, la norma que se adopte se aplicara en su integridad.*

(…)

***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 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.*

***49.-** La Universidad Popular del Cesar, se compromete a partir de la firma del presente Acuerdo que en la asignación de la carga Académica de los profesores ocasionales de tiempo completo y medio tiempo, pertenecientes a la junta directiva de SINALDUN (Sindicato Nacional de Docentes Universitarios), se le concederán unas horas de atención sindical, que harán parte de la carga académica semanal, para este caso el presidente y secretario(a) contarán con 4 horas de atención sindical que se hará en la sede del sindicato y para los demás miembros de junta directiva, será de dos (2) horas, en caso de que lo necesite, será responsabilidad de la directiva de SINALDUN informar con la debida antelación a cada jefe de Departamento el nombre de los docentes de juntas directivas .*

(…)

***61.-** A partir de la firma del presente documento, la Universidad Popular del Cesar, se compromete a contratar los contratos para los profesores ocasionales por el termino de 10 meses con todas las garantías laborales que gozan los trabajadores estatales, excluyendo el régimen salarial, a partir del 2021-1. (…)” (fls.40-55)*

✓ Derecho de petición sin fecha, suscrito por el demandante JOSÉ OMAR VALERA HERRERA, dirigido a la ministra de Educación Nacional, presidente del Consejo Académico; presidente del Consejo de Facultad de Bellas Artes y Coordinador del Departamento de Arte y Folclor de la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, solicitando el cumplimiento del fuero sindical, normas internas y acuerdo colectivo de trabajo. (fls.61-69 del pdf)

De acuerdo a lo anterior, conviene manifestar inicialmente que el actor, durante la vigencia del periodo académico del año 2020, al señor JOSE OMAR VALERA HERRERA, le dieron carga laboral de 40 horas como docente ocasional tiempo completo y que para la vigencia del periodo académico 2021, no fue objeto de contratación por parte de la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR.

De igual forma se advierte el debido registro del SINDICATO -SINALDUM ante la autoridad competente.

Que la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, y el SINDICATO – SINALDUM entre otros, suscribieron acuerdo colectivo a través de la Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020, aplicable en toda su extensión a todos los empleados de la Universidad, que amparó también a los docentes ocasionales, dentro de los cuales se encuentra el actor. Intrínsecamente en este acuerdo la UPC se comprometió a respetar el fuero sindical a los profesores catedráticos y ocasionales que hicieran parte de la junta directiva de la asociación sindical mencionada. Aunado a lo anterior también se comprometió a contratar los contratos para los profesores ocasionales por espacio de 10 meses con las garantías laborales que gozan los trabajadores estatales a partir del 2021.

Ahora bien de acuerdo a lo planteado a lo largo del caso de marras, situación que fue ventilada por el a-quo en su sentencia, y es que en el presente asunto no hubo despido, toda vez que lo que acaeció fue el vencimiento del plazo del contrato suscrito entre las partes para el año académico con vigencia 2020, absteniéndose la Universidad de asignarle carga académica al docente demandante durante el año 2021 en su calidad de docente ocasional, concepto contenido en el artículo 74 de la Ley 30 de 1992, que indica que los mismos que son requeridos por periodos inferiores a un año. De igual forma la norma indica que no son empleados públicos ni trabajadores oficiales pese a ser nombrados por resolución, en esto tiene total razón el juez de primer grado.

De igual modo, es de aclarar que el vencimiento del plazo es una forma legal de terminar los contratos, en eso también acertó el a-quo. Y asiente la sala en que la UNIVERSIDAD no está en la obligación de sostener a un trabajador cuando las condiciones laborales para las cuales fue contratado ya no existen.

Ahora partiendo del argumento expuesto por el apelante le asiste la razón cuando indica que en este escenario no se están ventilando situaciones de carácter administrativo ni faltas en la que haya podido incurrir el demandante, para justificar la no asignación de carga académica como docente de la UPC., lo que se alega es que por ser aforado la encartada debió solicitar el permiso jurisdiccional para la determinación de no contratarlo en cumplimiento de lo pactado en la Resolución No. 1672 del 30 de septiembre de 2020, en la cual como ya se indicó, la Universidad se

comprometió a respetar el fuero sindical a los profesores catedráticos y ocasionales como el docente hoy demandante.

A propósito de los convenios colectivos, la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus convenios 87, 98, 151 y 154, han contemplado el derecho que se asiste a las asociaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones de los contratos de trabajo, sin discriminar empresas del sector privado o entidades del sector público.

Sin embargo, de lo anterior, y verificado de manera exhaustiva el material probatorio aportado por el mismo demandante, encuentra esta Sala una situación en el caso particular, y es que de acuerdo a la Resolución de nombramiento por medio de la cual se vincula al actor en su artículo segundo, se establece de manera clara el periodo de vinculación que corresponde desde el 27 de enero de 2020 al 16 de diciembre de 2020. De igual forma, también se encuentra la Constancia de Registro de la constitución del sindicato donde inicialmente el actor no fue miembro de la junta directiva y que posteriormente fuera modificada, incluyendo al señor JOSÉ OMAR VALERA, llamando poderosamente la atención tal situación, pues de dicho documento se desprende que esa modificación donde se nombra al actor como secretario del SINDICATO SINALDUN fue registrado ante el Inspector de Trabajo de Bosconia, el 18 de diciembre de 2020 a las 3:30 de la tarde. Nótese entonces, que dicho registro fue posterior al vencimiento del plazo del nombramiento del docente para el periodo académico del año 2020. Encontrando entonces que cuando la modificación se registró el demandante ya no laboraba para la UPC.

Ahora bien, en la contestación a la demanda, la UNIVERSIDAD POPULAR DE CESAR fue enfática al manifestar que desconocía la calidad de aforado del actor, porque éste nunca los notificó de dicha situación y verificado exhaustivamente el expediente, le asiste la razón a la pasiva, pues no obra en el mismo la referida constancia de notificación de la modificación realizada la junta directiva del SINDICATO – SINALDUN a la entidad educativa demandada, y es menester indicar que para acreditarse la calidad de aforado se hace inminentemente necesario respecto de los cambios que se susciten en la junta directiva: i) Que se notifique al Inspector de trabajo y ii) que se comunique por escrito al empleador y como ya se indicó esa prueba no reposa en el cuaderno. De hecho, los artículos 363 y 371, traen dicha disposición:

*“Artículo 371: Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito **el cambio no surte ningún efecto**”.*

*Artículo 363, mod. Art 43 de la ley 50 de 1990: Notificación: Una vez realizada la asamblea de constitución, **el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador** y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente*

A propósito de dichas comunicaciones la Honorable Corte Constitucional en **Sentencia T-303/18**, Expediente T-6.391.604, del veintiséis (26) de julio de dos mil dieciocho (2018), MP. ALEJANDRO LINARES CANTILLO, refirió lo siguiente:

“La Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles. El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical. En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse.”

Así las cosas y teniendo en cuenta que la vinculación del señor JOSE OMAR VALERA HERRERA como docente ocasional acaeció hasta el 16 de diciembre del año 2020 y como ya se refirió en el trascurso de esta providencia la modificación a la junta directiva del SINDICATO SINALDUM ocurrió solo hasta el 18 de diciembre de 2020 evidentemente posterior a la terminación de la vinculación y aunado a ello pese a existe la certificación o constancia que acredita que el demandante había sido objeto de la modificación que lo incluyó como miembro de la junta del sindicato para fungir como secretario de la misma y que lo cobijara con el fuero que hoy predica, y que obra en el expediente, no se allegó la notificación de dicho cambio a la Universidad.

En razón a ello en cumplimiento de lo consagrado en el artículo 371 del C.S.T. dicho cambio no es oponible a la universidad encartada, pues la misma no estaba enterada, por tanto, no está obligada a respetar un fuero del cual no tenía conocimiento tal como lo indicó el apoderado de la demandada y ante dicha falencia La UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, no tenía la obligación de solicitar autorización judicial previa a la no asignación de carga académica durante el año lectivo 2021, respecto del demandante y en consecuencia no hay lugar ni al reintegro ni al pago de las prestaciones legales y extralegales deprecadas.

Por lo anteriormente expuesto se confirmará la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 29 de julio de 2021, pero por las razones expuestas.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR- CESAR**, en audiencia celebrada el 29 de julio de 2021, dentro del proceso especial de fuero sindical - Acción de reintegro propuesto por **JOSE OMAR VALERA HERRERA**, en contra de **LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**, por las razones expuestas.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante en esta instancia por resultar vencido. **FIJAR** como agencias en derecho la suma de 1 salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 806 de 2020

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ.
Magistrado

OSCAR MARINO HOYOS GONZALES
Magistrado

(Con aclaración de voto)



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: FUERO SINDICAL – ACCIÓN REINTEGRO
RADICADO: 20001-31-05-002-2021-00093-01
DEMANDANTE: JOSÉ OMAR VALERA HERRERA
DEMANDADA: UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

MAGISTRADO: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, seis (6) de mayo de dos mil veintidós (2022)

ACLARACIÓN DE VOTO

Con mi acostumbrado respeto por las posturas mayoritarias, estimo necesario expresar que aún cuando comparto la decisión tomada, me separo de las motivaciones allí efectuadas en cuanto a la posición que reclama la presencia de una protección foral, que se extiende con posterioridad al extremo final del contrato pactado, desconociendo la naturaleza de la relación contractual existente entre las partes. Así a juicio del suscrito, la Universidad no esta obligada a solicitar autorización judicial previa a la no asignación de carga académica para un nuevo semestre lectivo, a un docente ocasional, máxime si su vinculación con la entidad feneció por cumplimiento del plazo pactado. Estos, los motivos:

1.- Es pertinente señalar que de conformidad con el art. 74 de la Ley 30 de 1992, los docentes ocasionales no ostentan la condición de empleados públicos, ni de trabajadores oficiales, sino que se vinculan por medio de una relación laboral transitoria.

En punto de la transitoriedad de los cargos de docentes ocasionales, la Corte Constitucional en sentencia C-1119 de 2005 ha dicho que la terminación del vínculo laboral de un trabajador aforado ocasional o

transitorio, no contradice la garantía del fuero sindical, en atención a que esa modalidad contractual no tiene vocación de permanencia.

2.1.- Ahora bien, en lo que atañe al alcance de la vinculación ocasional, se pronunció la Corte Suprema de Justicia en sentencia STL4615-2019, en la que trajo a colación lo expuesto por el Consejo de Estado, al analizar la sentencia C-006 de 1996 a la que hace referencia la apelación presentada por el Sindicato, indicando que, si bien el régimen salarial y prestacional de los docentes de planta debía asimilarse al de los docentes ocasionales, no se extendía a pretender que los nombramientos sucesivos de un docente ocasional trajeran consigo su ingreso a la planta docente, pues este es un derecho que solo se adquiere por quienes han ingresado por concurso de méritos, lo que se acompasaba con el artículo 125 de la Constitución Política (CE. Sección segunda, rad. 2002819, 3 jun. 2010).

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia en providencias como la STP10065-2019 refiriéndose a la sentencia emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pamplona, en un asunto similar al que aquí se plantea, indicó que:

“... se realizó un análisis objetivo y razonable del contexto normativo de cada una de las situaciones llevadas a su conocimiento, el cual le permitió determinar que “si bien es cierto la jurisprudencia constitucional reconoció a los docentes ocasionales y cátedra el mismo régimen prestacional de los docentes vinculados por concurso de méritos, ello no mudaba su vinculación transitoria, por lo que, de acuerdo con la jurisprudencia, no era necesario que se solicitara autorización judicial previa, para desvincular a quienes estuviesen cobijados por la garantía del fuero sindical”, conclusión que apoyó, como lo indicó el a quo, en providencias emitidas por la Corte

Constitucional, el Consejo de Estado y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.”

De la Jurisprudencia transliterada, se extrae que al finalizar el contrato suscrito con el docente ocasional se fulmina la relación laboral existente, de ahí que una nueva contratación bajo la misma modalidad no implica que la relación inicial se haya extendido, simplemente nace una nueva vinculación con el correspondiente hito temporal de terminación.

2.2.- De conformidad con lo esbozado, en este caso particular, coincido con los argumentos en relación con la inoponibilidad de la designación del actor como secretario de la Junta Directiva del Sindicato “SINALDUN” por haber sido realizada luego de finalizada la relación laboral con la pasiva.

No obstante, no encuentro ninguna razón atendible, para señalar que es ese el fundamento por el cual la Universidad Popular del Cesar no tenía la obligación de solicitar autorización judicial previa a la no asignación de carga académica del año lectivo 2021, respecto del demandante, dando a entender con ello que, si la modificación de la Junta directiva de la organización sindical se hubiera realizado dentro del término de duración de la vinculación como docente ocasional que detentaba el actor, la UPC estaría obligada a reconocerle la protección foral incluso con posterioridad a la finalización del término pactado, desnaturalizando con ello el cargo de docente ocasional.

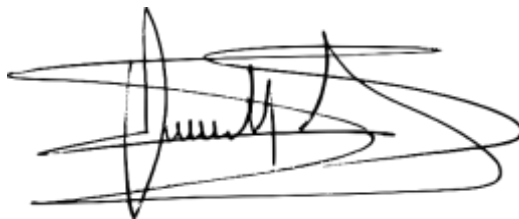
A este respecto, es menester señalar que, si bien la Universidad no le asignó carga académica para el primer semestre de 2021 al señor José Omar Valera Herrera, ello obedece a la calidad de su vinculación laboral, esto es docente ocasional, cuya contratación finaliza semestralmente, por lo que una nueva vinculación se ciñe a las particularidades y necesidades de la institución universitaria para el nuevo periodo, sin que

ello implique el desconocimiento de la designación como miembro de la Junta Directiva del sindicato, así se realice dentro de la vigencia del contrato, pues la protección foral no está llamada a extenderse más allá de los límites temporales fijados al inicio de la relación laboral entre las partes, dada la naturaleza del contrato de docente ocasional.

Así pues, es menester aclarar que extender la protección luego de ese término, generaría una vinculación indefinida hasta el punto de desnaturalizar el contrato ocasional, pues ello implicaría mudarlo a un contrato distinto del pactado inicialmente, por tanto, no es posible predicar que los docentes ocasionales gozan de fuero sindical luego de terminado su contrato y que en virtud de ello se requiere autorización judicial para no asignarle carga académica para el siguiente semestre lectivo.

En los términos anteriores, dejo consignada mi aclaración con la decisión mayoritaria.

Con respeto,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado