



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

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 200013105 001 **2022 00167 01**  
**DEMANDANTE:** ÁLVARO OSORIO SIERRA  
**DEMANDADO:** UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO.

Valledupar., once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022 decide la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra el fallo emitido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 11 de agosto de 2022.

**I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de 19 contratos de trabajo con la Universidad Antonio Nariño a término fijo, así como la no solución de continuidad entre el primer contrato (27/01/2010) y las prórrogas subsiguientes. En consecuencia, se condene a la universidad demandada a pagar la indemnización por despido injusto por el periodo comprendido entre el 1° de julio al 17 de diciembre de 2019 (170 días), se condene extra y ultra petita, más las costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones, narró que celebró con la Universidad Antonio Nariño varios contratos a término fijo, en donde desempeñó el cargo de Director Administrativo, los cuales se ejecutaron así:

	Inicio	Finalización
CONTRATO (5 meses y 3 días)	27/01/2010	30/06/2010
PRIMERA PRORROGA	01/07/2010	18/12/2010
SEGUNDA PRORROGA	11/01/2011	30/06/2011
TERCERA PRORROGA	01/07/2011	17/12/2011
CUARTA PRORROGA	10/01/2012	30/06/2012
QUINTA PRORROGA	01/07/2012	22/12/2012

SEXTA PRORROGA	14/01/2013	30/06/2013
SEPTIMA PRORROGA	01/07/2013	21/12/2013
OCTAVA PRORROGA	07/01/2014	30/06/2014
NOVENA PRORROGA	01/07/2014	21/12/2014
DECIMA PRORROGA	05/01/2015	30/06/2015
DECIMA PRIMERA PRORROGA	01/07/2015	20/12/2015
DECIMA SEGUNDA PRORROGA	06/01/2016	30/06/2016
DECIMA TERCERA PRORROGA	01/07/2016	20/12/2016
DECIMA CUARTA PRORROGA	10/01/2017	30/06/2017
DECIMA QUINTA PRORROGA	01/07/2017	20/12/2017
DECIMA SEXTA PRORROGA	09/01/2018	30/06/2018
DECIMA SEPTIMA PRORROGA	01/07/2018	22/12/2018
DECIMA OCTAVA PRORROGA	08/01/2019	30/06/2019

Refirió haber recibido el 25 de mayo de 2019, carta de no prórroga del contrato suscrito el 8 de enero de 2019, el cual debió iniciar el 23 de diciembre de 2018 y finalizar el 22 de diciembre de 2019, no obstante, finiquitó el 30 de junio de 2019. Indicó, que la demandada desde el comienzo de la relación laboral hasta el mes de junio de 2019, de forma ininterrumpida, cotizó al Sistema General de Seguridad Social Integral (*05SubsanaciónDemanda.pdf*)

La demanda fue admitida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Valledupar por auto del 12 de agosto de 2020. (*06AutoAdmiteDemanda.pdf*).

Al dar respuesta a la demanda, la **Universidad Antonio Nariño**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos aceptó el 2, relativo al cargo desempeñado, frente a los demás indicó no ser ciertos. Sostiene que el actor estuvo vinculado hasta 2019 mediante contratos por periodos académicos con su respectivo preaviso, conforme lo dispone el artículo 46 del CST, cada uno de los contratos remplazaba en su integridad y dejaba sin efecto cualquier otro verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad.

En su defensa, propuso la excepción previa de falta de competencia por razón de la cuantía. Y las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación y falta de causa, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, pago y genérica. (*11ContestaciónDemanda.pdf*)

En audiencia del 29 de septiembre de 2021, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Valledupar declaró probada la excepción previa de falta de competencia por el factor cuantía y ordenó la remisión del expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de la ciudad.

(16ActaAudiencia.pdf). Por auto del 7 de julio de 2022, el Juzgado primero Laboral del Circuito de Valledupar avocó el conocimiento del asunto. (19AutoAvocaConocimiento.pdf)

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 11 de agosto de 2022, resolvió:

**“PRIMERO:** Declárese que entre ÁLVARO OSORIO SIERRA y LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 27 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2019.

**SEGUNDO:** Condénese a LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, al pago de la suma de VEINTE MILLONES TREINTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$20.031.433) por concepto de indemnización por despido sin justa causa

**TERCERO:** Declárense no probadas las excepciones propuestas por la demandada UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO.

**CUARTO:** Condense en Costas a LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO. Inclúyase por concepto de agencias en derechos la suma de un MILLÓN MIL SETECIENTOS VEINTIÚN PESOS (\$1.001.721)”.

Como sustento de su decisión, advirtió inicialmente la no existencia de discusión frente al cargo de Director Administrativo de la Sede Valledupar en la Universidad Antonio Nariño por parte del demandante, así como los extremos temporales en los que se ejecutaron los contratos de trabajo, por cuanto esas circunstancias fueron aceptadas en la contestación de la demanda.

Refirió, que entre uno y otro contrato no se superó el término de 30 días, fueron interrupciones breves. Además, entre la finalización del contrato del primer semestre con el inicio del contrato del segundo semestre no hubo ni un día de interrupción, bajo ese concepto no hubo solución de continuidad en los contratos de trabajo.

Estimó conforme al cargo de Director de Sede y la naturaleza del mismo, se podía colegir que sus funciones podrían exceder el periodo académico, por tanto, se presentaba la unidad contractual, es decir, que el contrato inició el 27 de enero de 2010 y finalizó el 30 de junio de 2019, el primer contrato por 5 meses y 3 días, plazo que una vez vencido, fue prorrogado por el mismo término

en 3 oportunidades y de ahí en adelante por un año, la última desde 18 de diciembre de 2018 al 17 de diciembre de 2019, pero terminó el 30 de junio de 2019, teniendo derecho a la indemnización por el periodo restante, dado que era una carga de la demandada demostrar que el despido fue justo y no lo hizo. El salario base de la liquidación fue el señalado en la certificación del 17 de enero de 2019 expedido por la demandada, el cual ascendía a \$3.599.000.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme la parte demandada interpuso recurso de apelación, con el que suplicó la revocatoria de la decisión, al alegar para ello que los contratos semestrales contienen clausulas en las que se consignó que quedaban sin efecto las clausulas de los contratos anteriores, es decir, se celebraba un contrato, hacen uso del preaviso y lo dan por terminado. Estimó que la unidad contractual que se aduce en el fallo no es correcta; el demandante jamás elevó alguna reclamación por la forma contractual que mantenían.

Insistió en que, la modalidad utilizada fue a término definido, con el uso del preaviso y con la culminación de cada proceso, de ahí que, al no haberse pactado en el contrato de 2018 que el mismo se extendería hasta diciembre del año 2019, no debe reconocer una indemnización sobre un periodo que el demandante no laboró y frente a la cual considera, no se ajusta a los contratos fijos ni a los indefinidos.

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

### **IV. CONSIDERACIONES**

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si: **i)** sí erró el juzgado al declarar la unicidad del contrato de trabajo celebrado entre las partes, desde el 5 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2019. Además, **ii)** se dan los presupuestos legales para condenar a la demandada a pagarle al actor la indemnización por despido injusto.

No es materia de discusión, que entre las partes medió una relación de trabajo, iniciada el 5 de enero de 2010 hasta el 30 de junio de 2019. Pues realmente, lo discutido en este escenario, es si ese vínculo se desarrolló con o sin solución de continuidad de inicio a fin.

### **1. Unidad contractual, contratos sucesivos y solución de continuidad.**

Frente al particular, conviene precisar que los contratos de trabajo, conforme lo dispone el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo *“pueden celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”*.

Por su parte, el artículo 46 *ibidem*, define al contrato a término fijo como aquel que *“debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente”*. En lo que atañe a las prórrogas, el precepto establece:

*1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

*2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

Sobre la unicidad del contrato de trabajo, tiene decantado la jurisprudencia de la vertida por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, que los empleadores gozan de libertad a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. Al respecto, en decisión CSJ SL3535-2015, puntualizó:

*“[...] la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura se desarrollan y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo,*

*entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo –, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.*

*Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.”*

En esa misma línea de pensamiento, la misma Corporación ha recabado la necesidad del juez de auscultar en los elementos probatorios a fin de verificar materialmente la existencia de elementos inequívocos que permitan establecer la unicidad contractual, más allá del ropaje formal que puede generar la sola suscripción de un contrato de trabajo a término fijo, cuando se pretender eludir garantías laborales, como por ejemplo, restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. En CSJ SL1614-2023, se adujo:

*“Por ello, en principio, resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad, tal como la opositora lo refirió en la réplica.*

*Con todo, la Corte no ha desconocido que, frente a supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como sucede en el asunto, las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores.*

*En ese sentido, ha precisado que, a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias.*

De allí, la importancia de las partes, especialmente de la demandante, en demostrar de manera mínima la materia objeto contratada o en que consistían materialmente las funciones durante la ejecución del cargo. En armonía con ello, no menos importante resultaría la rigurosidad con la que debe actuar el

funcionario judicial en el examen de esos elementos probatorios, pues, solo tales instrumentos serán los que permitirán establecer una posible unidad contractual, real y material.

## 2. Caso concreto

A efectos de resolver el asunto, la Sala encuentra que entre el señor Álvaro Osorio Sierra y la Universidad Antonio Nariño se suscribieron los siguientes contratos:

Contrato No.	Desde	Hasta	Cargo	Interrupción	Tipo de contrato	Salario	Preaviso
A2010000002	27/01/2010	30/06/2010	Director de Sede tiempo Completo	N/A	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 3 días)	\$ 2.500.000,00	26/05/2010
Otro si, adición	1/07/2010	18/12/2010		0			16/11/2010
A2011000056	11/01/2011	30/06/2011	Director de Sede tiempo Completo	23	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 20 días)	\$ 2.580.000,00	
Otro si, adición	1/07/2011	17/12/2011		0			11/11/2011
A2012000120	10/01/2012	30/06/2012	Director de Sede tiempo Completo	23	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 21 días)	\$ 2.683.000,00	25/05/2012
Otro si, adición	1/07/2012	22/12/2012		0			20/11/2012
A2013000148	14/01/2013	30/06/2013	Director de Sede tiempo Completo	21	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 16 días)	\$ 2.790.000,00	20/05/2013
Otro si, adición	1/07/2013	21/12/2013		0			15/11/2013
A2014000325	7/01/2014	30/06/2014	Director de Sede tiempo Completo	16	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 23 días)	\$ 2.902.000,00	
Otro si, adición	1/07/2014	21/12/2014		0			15/11/2014
A2015000128	5/01/2015	30/06/2015	Director de Sede tiempo Completo	14	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 25 días)	\$ 3.018.000,00	
Otro si, adición	1/07/2015	20/12/2015		0			14/11/2015
A2016000170	6/01/2016	30/06/2016	Director de Sede tiempo Completo	16	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 24 días)	\$ 3.184.000,00	25/05/2016
Otro si, adición	1/07/2016	20/12/2016		0			14/11/2016
A2017000296	10/01/2017	30/06/2017	Director de Sede tiempo Completo	20	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 20 días)	\$ 3.353.000,00	
Otro si, adición	1/07/2017	20/12/2017		0			14/11/2017
A201883235	9/01/2018	30/06/2018	Director de Sede tiempo Completo	19	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 21 días)	\$ 3.454.000,00	25/05/2018
Otro si, adición	1/07/2018	22/12/2018		0			16/11/2018
A201987745	8/01/2019	30/06/2019	Director de Sede tiempo Completo	16	Término fijo inferior a 1 año (5 meses y 22 días)	\$ 3.599.000,00	25/05/2019

Ahora, dado que las partes suscribieron 10 contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, es necesario comprobarse la correspondencia entre lo pactado y la realidad material.

Al acudir a cada uno de los contratos de trabajo suscritos, en cuanto a su objeto, se observa se plasmaron las siguientes obligaciones:

*“**SEGUNDA: EL EMPLEADO** se compromete para con **LA UNIVERSIDAD** a desempeñar las labores en el cargo de **DIRECTOR DE SEDE** y actividades conexas e inherentes al cargo, que **LA UNIVERSIDAD** determine, previas ordenes orales o escritas. **PARAGRAFO 1: EL EMPLEADO** se obliga a: a) Presentar un plan de trabajo a su jefe inmediato y cumplir el plan aprobado. b) Cumplir las metas que de manera específica le determine LA UNIVERSIDAD. C) Dar cumplimiento a los procesos según documentación SIFA (Sistema de Información Financiero y Administrativo de la Universidad). **PARAGRAFO 2: EL EMPLEADO** se compromete a promover los programas autorizados en la sede a su cargo ante la comunidad en general y en particular ante la comunidad académica. **PARAGRAFO 3.** Hace parte del presente contrato de trabajo el acta de compromiso dada a conocer **AL EMPLEADO** al inicio del contrato.”*

La anterior pieza probatoria por si sola, no permite inferir que las funciones para las que fue contratado el señor Álvaro Osorio eran de aquellas con requerimiento continuo y permanente, es decir, que su vinculación resultara necesaria más allá de las fechas en que se produjo cada una de las finalizaciones de las prórrogas o, dicho de otra manera, que fuera indispensable más allá de los periodos académicos.

Del contenido de aquellos acuerdos contractuales lo que aflora de manera clara e irrefutable es la autonomía de los contratantes, su voluntad frente a los hitos temporales en que se ejecutaría la labor contratada.

Ahora, no es posible considerar, que, por el simple hecho de ser la mayor de las interrupciones de 23 días, en el presente caso exista unicidad de contrato, pues, para que ello opere de esa forma, se requiere auscultar razonablemente si en efecto la materia objeto de contratación exigía una prestación continua de los servicios por parte del trabajador, lo cual en el presente caso no se evidencia.

De allí, que sea dable afirmar que esos puntuales espacios en los que no estaba vigente algún contrato en virtud de la finalización comunicada, la

intención real de los hoy contendientes era no mantener un vínculo o no estar atados a una relación laboral, ante la falta de una necesidad comercial, de producción o de prestación de servicios.

Brilla por su ausencia en el expediente, material probatorio que le permitiera a la Sala tener certeza, por ejemplo, de cuáles fueron claramente las funciones que debía desarrollar el cargo de “*Director de Sede*”, así como las “*actividades conexas e inherentes al cargo*”, “*el plan de trabajo*” o “*las metas*” a las que se refiere el contrato de trabajo y, a partir de allí, verificar la realidad sobre las formas.

En ese entendido, conforme la documentación que milita en el dossier, incluidas la relación de aportes a la seguridad social, no es posible considerar la unicidad contractual, como lo estimó la primera instancia.

Claro lo anterior, no hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, además, porque el último contrato suscrito el 8 de enero de 2019, con fecha de finalización 30 de junio del mismo año, finiquitó por una causa legal, consistente en el vencimiento del plazo fijo pactado, con el correspondiente preaviso de no prórroga comunicado al trabajador el 25 de mayo de 2019, es decir, dentro del plazo fijado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese orden de ideas, se revoca en su integridad la sentencia acusada.

Conforme a lo establecido en el numeral 3º del artículo 365 del CGP, aplicable al proceso laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS, se condena a la parte demandante a las costas de las dos instancias.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

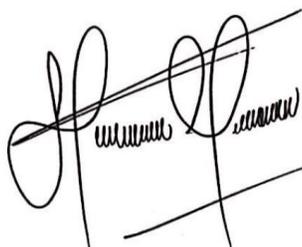
**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 11 de agosto de 2022, para en su lugar, **ABSOLVER** a la Universidad Antonio Nariño de todas las pretensiones de la demanda, conforme las consideraciones expuestas.

**SEGUNDO:** Se condena en costas de las dos instancias a la parte demandante. Inclúyase por concepto de agencias en derecho de esta instancia la suma de \$600.000. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

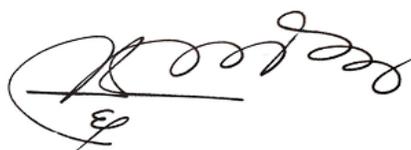
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado