



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

<u>Asunto:</u>	Apelación sentencia
<u>Proceso:</u>	Ordinario laboral
<u>Radicación Nro. :</u>	66001-31-05-002-2019-00190-01
<u>Demandante:</u>	Giovani Arias
<u>Demandado:</u>	Corporación Universidad Libre
<u>Juzgado de Origen:</u>	Quinto Laboral del Circuito de Pereira
<u>Tema a Tratar:</u>	Autonomía Universitaria – Universidad Privada – contratación personal administrativo

Pereira, tres (3) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Aprobado en acta de discusión 172 del 29-10-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación presentados contra la sentencia proferida el 28 de julio de 2021 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Giovani Arias** contra **la Corporación Universidad Libre**.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Giovani Arias pretende que se declare que entre las partes existió un contrato individual de trabajo a término fijo como “*Jefe de Personal Encargado*” en la seccional Pereira desde el 28/02/2003; que fue modificado a término indefinido el 25/06/2003; que nuevamente fue modificado el 25/08/2003 para cambiar su cargo por el de “*Jefe de Personal – Asesor Jurídico con Funciones de Secretario Seccional*” y finalmente el 24/05/2013 su cargo fue otra vez modificado por “*Secretario Seccional con Funciones de Jurídico*”. Contrato de trabajo que finalizó el 09/05/2016 sin justa causa atribuible al empleador.

A su vez, pretende que se declare la existencia de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año como docente catedrático desde el 03/07/2012 hasta el 11/12/2016; de ahí que se declare la concurrencia de contratos como secretario seccional con funciones de jurídico y docente catedrático.

En consecuencia, solicita el pago de la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo como secretario seccional con funciones de jurídico, así como del contrato de trabajo como docente catedrático, sumas que deberán indexarse al momento del pago.

Como fundamento de dichas pretensiones narró en cuanto al contrato como secretario seccional y asesor jurídico que: *i)* prestó sus servicios desde el 28/02/2003 con un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha final el 28/04/2003 en el cargo de Jefe de Personal Encargado en la ciudad de Pereira, sede Belmonte; *ii)* el contrato se renovó automáticamente; *iii)* en sesiones del 18 y 19 de junio de 2003, el Consejo Directivo “nombra” al demandante como jefe de personal en propiedad, por lo que modificó el contrato de trabajo No. 8751971 de terminó fijo a indefinido; *iv)* el Consejo Directivo cambió las funciones del demandante en sesión del 20 a 22 de agosto de 2003 para ejecutar la función de asesor jurídico y secretario seccional; *v)* el 06/05/2016 de comunicó la decisión del consejo directivo de “*remoción del demandante del cargo de Secretario Seccional con Funciones Jurídicas*”.

En cuanto al contrato como docente catedrático describió que: *i)* el 02/02/2004 se firmó un “otrosí” al contrato No. 8751971 para dictar las clases en la universidad; otrosí que fueron firmados igualmente desde los años 2006 al 2012; *ii)* el 03/07/2012 se firmó un “*contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con*

docentes catedráticos”, y el 12/12/2012 se firmó un “*otrosí*” que estableció como fecha final del contrato como docente catedrático hasta el 11/12/2016; *iii*) el 06/05/2016 fue desvinculado como docente catedrático, esto es, de manera concomitante a la desvinculación como Secretario Seccional con Funciones Jurídicas.

La Corporación Universidad Libre Seccional Pereira al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó frente a las funciones como docente catedrático que en diciembre de 2012 se liquidó el contrato de trabajo como catedrático, pero que en tanto se había otorgado una beca de posgrado al demandante, entonces el becario contrajo un compromiso contractual para prestar los servicios remunerados como docente por un tiempo no inferior al doble de la duración de la beca con la dedicación que determine la universidad, y por ello, se modificó la cláusula octava del contrato de trabajo para especificar su vencimiento el “*11/12/2012*”; además, aclaró que la obligación del demandante por haber sido becario de la universidad era atender las necesidades del servicio educativo que dispusiera la universidad y por ello, el 11/05/2016 se informó la decisión de contratarlo en cátedras, pero el demandante no se acercó a suscribir el contrato, por lo que se evidencia una renuncia.

Frente a las funciones como Secretario General y Asesor Jurídico indicó: *i*) de conformidad con el numeral 3º del artículo 49 de los Estatutos de la Universidad dicho cargo se catalogó como de libre nombramiento y remoción y por ende, la “*terminación del vínculo laboral del actor es competencia exclusiva del Consejo Directivo de la Universidad*” (fl. 94, c 1); por lo que, la terminación del vínculo laboral obedeció a la facultad discrecional del Consejo Directivo de la Corporación, pues de conformidad con los estatutos dentro de la estructura administrativa de la universidad su cargo era de libre nombramiento y remoción, de ahí la ausencia de estabilidad del mismo y la posibilidad de ser retirado en cualquier momento y sin motivación alguna.

Concretamente explicó que el demandante era conocedor de los estatutos de la universidad y aceptó de manera voluntaria al ocupar el cargo que el Consejo Directivo podía terminar el nombramiento en cualquier momento; por lo que, cuando un cargo de tal naturaleza es terminado la causal a la “*luz de la legislación laboral*” es el “*mutuo consentimiento, en la medida en que ambas partes sabían y aceptaban la condición de que el contrato podía ser terminado en cualquier momento*”.

Además, señaló que la relación laboral terminó el 06/05/2016, y que es un error a favor del trabajador que la “*liquidación del referido contrato*” señalara el 09/05/2016.

Presentó como medios de defensa los que denominó “improcedencia de la indemnización reclamada”, “cobro de lo no debido”, “prescripción”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró que entre las partes en contienda existieron 2 “*contratos de trabajo*” de manera concomitante, uno a término indefinido desde el 28/02/2003 hasta el 09/05/2016 como secretario seccional y otro a término fijo desde el 03/07/2012 hasta el 11/05/2016 como profesor catedrático.

A su vez, declaró que el “*contrato de trabajo*” celebrado para desempeñarse como secretario seccional es “*un cargo de libre nombramiento y remoción*”, y en consecuencia absolvió a la demandada de la indemnización por despido sin justa causa.

Por otro lado, declaró que el contrato de trabajo en el que se desempeñó como docente catedrático terminó sin previo aviso y sin justa causa antes del vencimiento del mismo, por lo que condenó a la demandada a pagar \$6'720.210 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá pagarse de forma indexada.

Como fundamento para dichas determinaciones y para lo que interesa a los recursos de apelación elevados, argumentó que estaba fuera de debate la existencia de los 2 contratos de trabajo, los extremos y los salarios devengados y que la controversia giraba en torno a determinar frente al primer contrato si el cargo desempeñado como secretario seccional era de libre nombramiento y remoción y así establecer la procedencia de la indemnización reclamada.

En ese sentido, argumentó que de conformidad con los estatutos de la universidad (num. 3º, art. 49) el cargo de secretario seccional es de libre nombramiento y remoción pues son personas que ostentan autoridad; además, de ser un cargo de especial confianza, connotación que era conocida por el demandante; naturaleza que la demandada sí podía atribuir al mencionado cargo con ocasión a la autonomía

universitaria, pues puede darse sus propios estatutos y designar sus autoridades administrativas, de conformidad con las sentencias C-560/2000, C-195/1994, C-514/1994, en tanto que le constituyente creó un régimen especial para las instituciones de educación superior pública y privada.

Frente al segundo contrato argumentó que pese a que la demandada envió el preaviso informando que este no sería prorrogado, lo cierto es que con posterioridad se volvió a firmar un otrosí para modificar una cláusula con el propósito de indicar que con ocasión al beneficio de beca que disfrutó el demandante, entonces el contrato vencería el 01/12/2016; por lo que, las partes de común acuerdo fijaron una nueva fecha de finalización que debía respetarse por la autonomía de la voluntad, máxime que el beneficio otorgado apenas correspondía aún compromiso; por lo tanto, como el contrato era a término fijo inferior a un año, entonces había lugar a condenar al pago de los salarios entre la fecha de terminación y la fecha final de vencimiento del contrato.

3. Síntesis de los recursos de apelación

Inconforme con la decisión ambas partes en contienda presentaron recurso de alzada, para lo cual **el demandante** argumentó que las sentencias de constitucionalidad a partir de las cuales la *a quo* concluyó la autonomía universitaria están dirigidas únicamente a las Universidades Públicas, que se rigen por el derecho administrativo; por lo que, los nominadores en dichas universidades son diferentes a los que existen en las instituciones privadas.

Por lo anterior, concluyó que los estatutos de la universidad que se realizaron con base en tal autonomía universitarias son ilegales, pues la autonomía referida no puede ser superior a la constitución política y la ley, y la desvinculación del demandante se dio únicamente con ocasión a intereses de poder.

Finalmente, argumentó que en las otras seccionales del país los secretarios fueron indemnizados, pero solo en la seccional Pereira se removió al demandante por esa figura de libre nombramiento y remoción.

Por su parte, **la demandada** recriminó que el otrosí suscrito correspondía a un beneficio que se otorgó al demandante para efectos de que retribuyera lo recibido con ocasión a la beca; por lo que, cuando el acuerdo de beneficios de beca dispuso

que la retribución que debía dar el docente podía ser de jornada completa o media jornada, entonces era la universidad la que determinaba si accedía a ello o no; por lo que, podía terminar el contrato de manera anticipada.

4. Alegatos

Únicamente el demandante allegó alegatos de conclusión que coinciden con los temas a abordar en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes cuestionamientos:

i) ¿La Corporación Universidad Libre, con ocasión a la autonomía universitaria, podía terminar el vínculo laboral con el demandante sin pago de indemnización alguna bajo el argumento de que el cargo de secretario seccional era de libre nombramiento y remoción?

ii) Por otro lado, ¿La Corporación Universidad Libre podía terminar anticipadamente un contrato de docente a término fijo sin pagar indemnización alguna, todo ello porque dicho contrato surgió como consecuencia del beneficio de beca para cursar maestría otorgado al demandante?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Autonomía universitaria de instituciones de educación superior privada

2.1.1. Fundamento normativo

El artículo 69 de la Constitución Política de 1991 garantiza la autonomía universitaria, para lo cual las universidades podrán darse sus “*directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La Ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado*”.

En ese sentido, el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 por medio de la cual se organiza el servicio público de Educación Superior prescribió que la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política reconoce a las universidades el “*derecho a darse y modificar sus estatutos, **designar sus autoridades académicas y administrativas**, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, selección a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional*”.

Igualmente, el literal b) del artículo 29 de la citada ley dispone que la autonomía de las instituciones universitarias estará determinada por su campo de acción en aspectos como “*designar sus autoridades académicas y administrativas*”.

Luego, la Ley 30/1992 divide en títulos separados lo concerniente a las universidades oficiales y a las universidades privadas y establece en el título III el “*regimen especial de las universidades del Estado*” y concretamente en el artículo 57, apunta que el régimen especial de estas universidades estatales u oficiales “*comprenderá la **organización y elección** de directivas, del personal docente y **administrativo**, el sistema de universidades estatales u oficiales, el régimen financiero, el régimen de contratación y control fiscal (...)*”.

Por su parte, el **Título IV** se refiere a las universidades de carácter privado sin que en aparte alguno el legislador haya previsto un régimen especial como el dado a las universidades estatales u oficiales para la dirección de las mismas. Ninguna norma concreta se dispuso sobre autonomía para organizar y elegir directivos, personal docente y administrativo. Tanto es así que el artículo 106 contenido en el Título IV prescribe que los docentes por horas inferiores a medio tiempo, deben ser contratados a través de contrato de trabajo.

Derrotero normativo que permite a la Sala, de entrada, advertir una diferencia de régimen especial de dirección para las universidades estatales u oficiales y las privadas.

Por su parte, la sentencia **C-560/2000** citada por la *a quo* acrecienta tal disimilitud, al aducir otra diferenciación pero en este caso, entre las universidades estatales u oficiales y otras instituciones de educación superior oficial, para lo cual concluyó

que **“a estas últimas no se extiende la autonomía universitaria que se garantiza por el artículo 69 de la Carta, razón esta por la cual la conclusión inexorable es que con relación a ellas podrá el legislador establecer normas específicas, teniendo en cuenta para el efecto su naturaleza jurídica”**.

Seguidamente la citada sentencia de constitucionalidad rememoró el significado de la autonomía universitaria para aducir que **“la autonomía universitaria implica que la formación académica tenga lugar dentro de un clima libre de interferencias del poder público tanto en el campo netamente académico como en la orientación ideológica, o en el manejo administrativo o financiero del ente educativo. Es decir, el concepto de autonomía implica la consagración de “la libertad de acción de los centros educativos superiores”**.

A su vez, para clarificar el concepto de autonomía universitaria la sentencia **C-547/1994** también citada por la *a quo* determinó que **“el constituyente autoriza a la ley para crear un “régimen especial” para las universidades del Estado, lo que significa que estas instituciones [universidades estatales u oficiales] se regularán por normas especiales que pueden ser iguales o distintas a las aplicables a otras entidades de educación superior, públicas y privadas, o a las demás entidades estatales, siempre y cuando con ellas no se vulnere su autonomía”**.

En conclusión, el régimen especial que consagra la autonomía universitaria se aplica de manera concreta para las universidades estatales u oficiales, y no para otras entidades de educación superior, aunque sean estatales u oficiales, de manera tal que bien puede concluirse que el citado régimen especial no puede ser aplicado bajo la misma óptica para las universidades de carácter privado.

Así, aparece la decisión **T-239/2018** que analizó un asunto de connotación laboral entre una trabajadora y la Universidad de Ibagué - de orden privado – en la que la Corte Constitucional indicó que si bien todas las universidades, públicas o privadas, gozan de una autonomía para decidir *i)* el proyecto vocacional y *ii)* en su gestión administrativa, última a través de la cual las instituciones establecen sus propios directivos y se rigen por sus propios estatutos, con el propósito de **“evitar injerencias indebidas del Estado dirigidas a homogeneizar las corrientes de pensamiento y garantizar, de esta forma, la pluralidad, el disenso, la participación y la diferencia”**, lo cierto es que tal autonomía no es un poder omnímodo pues su actuar debe enmarcarse dentro de los límites que impone la propia constitución y por ello **“la**

autonomía universitaria no es un principio absoluto y que en ningún caso puede desconocer los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad educativa que conforma la institución (...) su ejercicio encuentra sus límites en la imposibilidad de desconocer los derechos fundamentales de sus trabajadores y estudiantes”.

Finalmente en cuanto a la posibilidad de que las universidades definan dentro de sus estatutos cargos de libre nombramiento y remoción, es preciso advertir que cuando la Corte Constitucional se ha pronunciado en ese sentido (C-368 de 1999) lo hizo en un análisis de constitucionalidad sobre la Ley 443 de 1998 que refiere a las normas de carrera administrativa, para lo cual la citada corte echó mano del artículo 69 (universidad estatal u oficial) de la Ley 30 de 1992 para explicar la posibilidad de que **las universidades estatales u oficiales** determinen cuáles cargos son de libre nombramiento y remoción para evitar injerencias externas, esto es, en análisis de las normas que regulan el sector público educativo en Colombia y no el sector privado educativo.

Finalmente, el Consejo de Estado en diversas decisiones ha explicado que las personas que prestan sus servicios de docencia y administración en universidades privadas, aunque prestan el servicio público de educación no cumplen una función pública y en esa medida sus actos se encuentran circunscritos al derecho privado (50001-23-31-000-2004-00810-01(ACU), y concretamente en otra decisión enseñó que *“la Fundación Universitaria de Boyacá –UNIBOYACA- es una institución privada de educación superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro y, por tanto, las personas vinculadas a su servicio, entre ellas el Rector, tienen la calidad de trabajadores particulares. (...) De modo que los particulares que desempeñen funciones públicas no adquieren por ello la condición de servidores públicos, sino que siguen siendo particulares autorizados por la ley para ejercer funciones públicas, como la de administrar justicia en la condición de conciliadores o de árbitros o desarrollar funciones administrativas (artículos 116 y 210 de la Carta Política)”* (11001-03-28-000-2003-03237-01 (3177, 3176, 3178, 3183, 3184 y 3238).

Puestas de ese modo las cosas, aunque la autonomía universitaria está presente tanto para las universidades públicas y privadas, lo cierto es que encuentra límites dados por los derechos que otorga la legislación laboral; en ese sentido, en tanto que el derecho privado es el que regula las formas de vinculación de los trabajadores de las universidades privadas, en manera alguna y bajo la aludida

autonomía universitaria, pueden estas últimas introducir formas de vinculación propias del derecho público - libre nombramiento y remoción - a una relación de trabajo regulada por el Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior, las formas de terminación deberán estar en consonancia con las regulaciones del ámbito privado, y con mayor razón si este tipo de personas que prestan sus servicios en universidades privadas no ejercen una función pública, entonces tampoco podrá regirse su forma de desvinculación por las reglas del derecho público, esto es, a través de una relación legal y reglamentaria, entre otras, de libre nombramiento y remoción, propias de la Ley 443 de 1998 que regulan las normas sobre carrera administrativa – art. 5 –.

En conclusión, si la vinculación del personal de las universidades privadas obedece a contratos de trabajo y no a relaciones legales y reglamentarias, entonces la forma de terminación de dichos contratos deberá obedecer a las normas que establecen dicha forma de vinculación, esto es, el C.S.T. y no la Ley 443 de 1998.

2.1.2. Fundamento fáctico

De manera liminar se dirá que de ninguna manera la Corporación Universitaria Libre podía finalizar el vínculo laboral que la ataba con el demandante por los servicios prestados por este como Secretario Seccional y Asesor Jurídico bajo una pretendida autonomía y libertad de elección de sus trabajadores, y mucho menos aducir que el cargo que desempeñaba el demandante era de libre nombramiento y remoción, y con ello exonerarse de pagar la indemnización que contemplan las normas laborales del derecho privado.

Como se anunció en líneas anteriores las formas propias del derecho laboral público - art. 5 de la Ley 443 de 1998 -, vinculación de personal a través de una relación legal y reglamentaria de libre nombramiento y remoción no podían ser aplicadas en el sector privado en un claro desconocimiento de las normas que rigen la forma de contratación como es el C.S.T.

En efecto, de conformidad con el certificado de existencia y representación legal emitido por el Ministerio de Educación la Universidad Libre es una institución de educación superior privada, de ahí que carece del régimen especial otorgado a las universidades estatales u oficiales para definir de forma autónoma la forma de

vinculación y desvinculación de su personal administrativo; por lo que, ha de regirse por las normas que contienen el C.S.T., esto es, a través de contratos de trabajo si es que la prestación del servicio es personal y subordinada.

En confirmación de lo anterior aparece incluso la misma documental a través de la cual la demandada vinculó al demandante para el cargo de secretario seccional, como se describe a continuación:

Así, milita el *“contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año”* (fl. 29, c. 1) suscrito por las partes en contienda el 28/02/2003 para desempeñarse como *“jefe de personal e...”* y en el cuerpo del citado contrato se dispuso que las formas de terminación serían aquellas contenidas en el C.S.T.

Luego, el 25/06/2003 las partes suscribieron un *“otrosí”* en el que se indicó que el *“contrato será a término indefinido a partir de la fecha”* y el 25/08/2003 la demandada cambió las funciones del demandante para desempeñarse como jefe de personal, asesor jurídico con funciones de secretario seccional (fl. 25, c. 1).

El 24/05/2013 las partes en contienda suscribieron un *“otro sí al contrato de trabajo de Giovani Arias”* (fl. 55, c. 1) en el que se modificó el cargo del demandante a Secretario Seccional con funciones de jurídico.

Finalmente, el 06/05/2016 la demandada informó al demandante *“el Consejo Directivo tomó la decisión de removerlo del cargo de secretario general seccional con funciones jurídicas a partir del 6 de mayo del presente. Lo anterior de acuerdo con lo normado en los estatutos de la Universidad, art. 49, numeral 3”*. (fl. 56, c. 1). En compañía de ello, aparece la *“liquidación final del contrato de trabajo”* (fl. 71, c. 1) allegada por el demandante sin tacha alguna por la demandada en la que se lee *“motivo de retiro: sin motivo de retiro”*.

A su vez, se allegó respuesta emitida por la demandada el 19-10-2018 mediante la cual indicó al demandante que *“en cuanto a la terminación unilateral del cargo Secretario Seccional con funciones de jurídico, notificado por la secretaría seccional ad-hoc y no por el delegado personal del presidente de la corporación, este hecho no tiene relevancia por cuanto al ser la universidad una entidad privada, las relaciones laborales se rigen por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo”* (fl. 299, c. 1).

Ahora bien, aparecen los mencionados estatutos universitarios que disponen como función del consejo directivo **elegir** y remover al secretario seccional – num. 3, art. 49 – y posteriormente, el artículo 68 establece que *“los designados para desempeñar cargos de elección en la Corporación podrán ser removidos en cualquier época por la mayoría absoluta de los integrantes del cuerpo elector que participaron en la elección”* (fl. 147, c. 1).

Finalmente, al contestar la demanda la Corporación Universidad Libre indicó *“frente a las pretensiones de la demanda, lo primero que debe aclararse es que el único contrato que fue terminado en forma unilateral por el Consejo Directivo de la Universidad Libre, fue el contrato individual de trabajo que había suscrito el actor y mi representada para ocupar el cargo de secretario seccional (...) despido que quedó consignado en el oficio (...)”* (fl. 97, c. 1).

Después adujo que en tanto el cargo de secretario seccional era un cargo de elección, entonces podía ser removido en cualquier época, de ahí la naturaleza de libre nombramiento y remoción de dicho cargo. Pero seguidamente expuso que *“cuando un cargo de esa naturaleza es terminado, aparece como causal de terminación del vínculo a la luz de la legislación laboral, el mutuo consentimiento, en la medida que ambas partes sabían y aceptaban la condición de que el contrato podía ser terminado en cualquier momento”* (fl. 100, c. 1).

Derrotero probatorio del que se desprende que *i)* para desempeñarse en el cargo de secretario seccional con funciones jurídicas, el demandante fue contratado a través de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 28/02/2003; *ii)* que dicho contrato fue terminado de manera unilateral por la demandada el 06/05/2016; *iii)* que de ninguna manera la universidad privada puede en desconocimiento de los derechos del trabajador y bajo una pretendida autonomía universitaria evadir las normas propias que regulan el contrato de trabajo del demandante.

Conclusiones que inevitablemente llevan a advertir que el contrato de trabajo a término indefinido que suscribieron las partes para que el demandante se desempeñara como secretario seccional con funciones jurídicas fue terminado unilateralmente y sin justa causa por la demandada, de ahí que debía pagar la indemnización por tal despido injusto; por lo que, desacertado aparece el argumento de la *a quo* que pese a declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las

partes por el desempeño del cargo como secretario seccional con funciones jurídicas, obvió las formas propias de terminación de los contratos regidos por el C.S.T. para permitir que la demandada de manera arbitraria y pese a contratar a Giovani Arias a término indefinido por las normas del derecho privado finalizara su contrato bajo una figura del todo ajena al derecho laboral; por lo que, en este punto prospera la apelación del demandante.

Tan era conocedora la demandada de su obligación laboral que, incluso al contestar la demanda intentó hacer pasar una cláusula de los estatutos de la universidad que refiere la función del consejo directivo de remover en cualquier tiempo al secretario seccional, como una causa legal de terminación del contrato, esto es, el literal b) del artículo 61 del C.S.T. por mutuo consentimiento, que la Sala Laboral de la Corte Suprema ha enseñado que *“implica un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, autorizado legalmente, para dar por terminado el nexo contractual, de manera libre, espontánea, es decir, ausente de vicios del consentimiento como sucedió en el sub lite, según se verá más adelante, para lo cual, generalmente, se pactan concesiones recíprocas y se concilian o extinguen eventuales litigios futuros, siempre y cuando no versen sobre derechos ciertos e indiscutibles”* (SL1350-2021).

Acuerdo de voluntades que no existió en el presente evento, en la medida que para su ocurrencia resulta imprescindible el concurso de las voluntades de las partes (SL10507-2014) y no la decisión unilateral en este caso de la demandada para finalizar sin más el contrato de trabajo que la ataba con su trabajador.

Además, la terminación de un contrato de trabajo por mutuo consentimiento acontece o se manifiesta al momento de terminar el contrato de trabajo, más nunca desde su suscripción, pues ello contraría el querer legislativo que permitió la terminación por mutuo acuerdo, sin que tal causa legal de terminación se utilice indiscriminadamente por el empleador para, desde el inicio del contrato, impedir o eliminar las restantes causas de terminación ya sea las legales o las derivadas de un despido con justa o sin justa causa.

En consecuencia, en tanto que la demandada finalizó el contrato de trabajo a término indefinido de manera unilateral y sin alegar justa causa alguna, como se desprende de la citada liquidación *“motivo de retiro: sin motivo de retiro”* (fl. 71, c.1), al tenor del artículo 64 del C.S.T., se condenará a la Corporación Universitaria Libre a pagar al demandante por su contrato a término indefinido 30 días de salario por el

primer año y 20 días para los años siguientes desde el 28/02/2003 hasta el 09/05/2016, extremos temporales que declaró la *a quo* sin reproche de los interesados, igual a \$55'376.217, sin que la misma prescribiera pues el vínculo finalizó el 09/05/2016, por lo que tenía hasta el 09/05/2019 para presentar en tiempo la demanda, y lo hizo el 03/05/2019, todo ello de conformidad con el artículo 151 del C.P.L. y de la S.S. El salario tomado para el cálculo anunciado correspondió a \$6'152.913 como se desprende del contenido en la liquidación del contrato (fl. 71, c. 1).

Además, el valor de la indemnización concedido deberá indexarse al momento del pago para evitar el deterioro económico de dicha suma con el paso del tiempo, tal como lo ha realizado la Corte en asuntos de indemnización por despido sin justa causa (SL3718-2021), todo ello en tanto que la prosperidad de esta pretensión, con ocasión al recurso de apelación elevado por el demandante, obligaba a esta Colegiatura a analizar las peticiones consecuenciales a dicha prosperidad.

Ahora bien, de cara a la apelación de la demandada la misma esta destinada al fracaso por los mismos argumentos arriba esgrimidos, pues aun cuando la contratación del demandante a través de contrato a término fijo como docente catedrático con ocasión a la beca que este disfrutó por parte de la universidad, de ninguna manera y mucho menos bajo la pretendida autonomía universitaria, otorgaba a la demandada la potestad desconocer el derecho irrenunciable del trabajador para que su vínculo laboral se finalizara conforme a las reglas que el legislador dispuso para la terminación de los contratos a término fijo, esto es, el preaviso contenido en el numeral 1 del artículo 46 del C.S.T. Permitir lo contrario, sería tanto como otorgar a una universidad privada la facultad para manejar las vinculaciones laborales de sus trabajadores a su amaño para evitar las consecuencias dinerarias de un actuar arbitrario; por lo que, se confirma la decisión de primer grado en este aspecto.

CONCLUSIÓN

En armonía con lo expuesto se revocará el numeral segundo de la decisión para declarar que el contrato de trabajo que ató a las partes en virtud del cual el demandante se desempeñó como secretario seccional con funciones jurídicas terminó sin justa causa y se confirmará en lo demás la decisión apelada.

Como consecuencia de la prosperidad del recurso de apelación del demandante, entonces salen avante la totalidad de pretensiones, aspecto que implica necesariamente modificar el porcentaje de las costas impuestas en primer grado para condenar a la demandada al 100% de ellas. A su vez, ante el fracaso del recurso de la demandada en segundo grado se imponen las costas a su cargo y a favor de la demandante - num. 1 del artículo 365 del C.G.P.-.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral 2 de la sentencia proferida el 28 de julio de 2021 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Giovani Arias** contra **la Corporación Universidad Libre**, para en su lugar declarar que la demandada finalizó sin justa causa el contrato de trabajo a término indefinido que la ataba con el demandante por el cargo de secretario seccional con funciones jurídicas; y en consecuencia, se condena a la demandada al pago de \$55'376.217 por concepto de indemnización por despido sin justa causa que deberá indexarse al momento del pago.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral 6 de la decisión para condenar en costas de primer grado en un 100% a la demandada y a favor del demandante.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

CUARTO: CONDENAR en costas en esta instancia a cargo de la demandada y a favor del demandante.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

Con ausencia justificada

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

500bb37754d95a451af179e05c5ec0cdd378f9d38ee27c88b8c47a15dcd0e6d0

Documento generado en 03/11/2021 06:59:54 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>