



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-023-2019-01142-01
Demandante	Duver Antonio Castaño Ochoa
Demandada:	Fundación Universitaria María Cano
Asunto:	Apelación de Sentencia
Procedencia:	Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Tema:	Efectos del compromiso de permanencia sobre la modalidad pactada en el contrato de trabajo

Medellín, agosto dieciocho (18) de dos mil veintitrés (2023)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede decidir el recurso de apelación interpuesto por Duver Antonio Castaño Ochoa, respecto de la sentencia proferida el 04 de julio de 2023 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Duver Antonio Castaño Ochoa contra la Fundación Universitaria María Cano, conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-023-2019-01142-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Duver Antonio Castaño Ochoa instauró demanda ordinaria laboral contra la Fundación Universitaria María Cano pretendiendo se declare que el compromiso de permanencia celebrado entre las partes modificó el contrato de trabajo suscrito entre las mismas, en lo que respecta al término de duración; se declare que la entidad accionada incumplió el compromiso de permanencia cuando modificó la modalidad del contrato de trabajo; y que este se prorrogó automáticamente, por no haberse preavisado oportunamente.

Consecuentemente, pretende el pago de los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, vacaciones y aportes dejados de percibir, y el reajuste de los que fueron cancelados de forma incompleta; asimismo, pretende el reconocimiento las indemnizaciones por la falta de pago de las prestaciones sociales, por la falta de consignación de las cesantías, y por el despido sin justa causa; la indexación de las condenas; y las costas del proceso.

En respaldo de tales pedimentos el señor Duver Antonio Castaño Ochoa expuso que laboró al servicio de la Fundación Universitaria María Cano, desempeñándose primordialmente como profesor de catedra (i) entre el 04 de febrero de 2013 y el 20 de junio de 2023, mediante contrato de prestación de servicios, con una remuneración mensual de \$959.200; (ii) entre el 18 de julio de 2013 y el 29 de noviembre de 2013, mediante contrato de trabajo a medio tiempo, con una remuneración mensual de \$1.100.000; (iii) entre el 06 de febrero de 2014 y el 28 de junio de 2014, mediante contrato de trabajo a tiempo completo, que mediante otrosí fue ampliado hasta el 28 de noviembre de 2014, con una remuneración mensual de \$2.200.000; (iv) entre el 19 de enero de 2015 y el 18 de noviembre de 2015, mediante contrato de trabajo a tiempo completo, con una remuneración mensual de \$2.376.000; (v) entre el 18 de enero de 2016 y el 18 de noviembre de 2016, mediante contrato de trabajo a tiempo completo,

con una remuneración mensual de \$2.900.000; (vi) entre el 23 de enero de 2017 y el 23 de noviembre de 2017 mediante contrato de trabajo a medio tiempo, con una remuneración mensual de \$1.522.500; (vii) entre el 10 de julio de 2017 y el 17 de noviembre de 2017, mediante contrato de prestación de servicios, para desempeñarse como autor de contenidos, con una remuneración total de \$4.400.000; y (viii) entre el 07 de noviembre de 2011 y el 09 de diciembre de 2017, mediante contrato de trabajo por 48 horas de catedra, con una remuneración total de \$1.475.424.

Informó que la Fundación Universitaria María Cano ofrecía a sus trabajadores la posibilidad de acceder a un auxilio económico por valor de \$4.000.000 para cursar estudios de maestría y/o doctorado; que el 28 de mayo de 2014 solicitó el reconocimiento del referido auxilio académico, y el 25 de agosto del mismo año suscribió un *“Compromiso de permanencia laboral como contraprestación por auxilio de estudio para cursar maestría o doctorado”*, obligándose a presar sus servicios como docente para la institución universitaria, bajo la misma modalidad contractual asignada, por un periodo no inferior a tres (3) años, contraprestación en favor de la institución universitaria que, considera, le otorgaba una estabilidad laboral mínima por el mismo periodo, bajo idénticas condiciones a las pactadas en el contrato de trabajo que se venía ejecutando, el cual, reiteró, fue celebrado por tiempo completo, para ser ejecutado entre el 06 de febrero de 2014 y el 28 de noviembre del mismo año.

Explicó que, con la suscripción del anterior acuerdo de permanencia, el contrato de trabajo que se estaba ejecutando fue modificado en el sentido de establecer un plazo fijo de tres (3) años, contados (i) desde el 25 de agosto de 2014, cuando se firmó el compromiso; o (ii) desde el 06 de febrero de 2014, cuando se suscribió el contrato de trabajo primigenio; o (iii) desde el 06 de febrero de 2015, cuando iniciaría el siguiente periodo académico.

Aseveró que la Fundación Universitaria María Cano incumplió el compromiso de permanencia celebrado porque modificó la modalidad del contrato que se venía

ejecutando, el cual, había sido pactado por tiempo completo, y pasó a ejecutarse por medio tiempo, recibiendo, en consecuencia, solo la mitad de la remuneración, las prestaciones, y los aportes que le venían cancelado conforme a lo acordado en el contrato inicial.

Finalmente, adujo que la Fundación Universitaria María Cano no le preavisó la terminación de la relación de trabajo con treinta (30) días de anticipación, contados bajo cualquiera de las interpretaciones propuestas en la demanda inaugural, razón por la cual, el contrato se prorrogó automáticamente por plazo inicialmente pactado, esto es, por los tres (3) años acordados en el compromiso de permanencia (doc.03, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderada judicial legalmente constituida, la **Fundación Universitaria María Cano** admitió haber celebrado con el señor Duver Antonio Castaño Ochoa los contratos relacionados en el libelo genitor; que su representada ofrecía la posibilidad de acceder a un auxilio económico de \$4.000.000 para cursar estudios de maestría y/o doctorado; que el actor solicitó y recibió el reconocimiento de dicho auxilio; y que en contraprestación, el 25 de agosto de 2014, el demandante suscribió un compromiso de permanencia laboral por un periodo no inferior a tres (3) años.

Sostuvo que el otrosí celebrado respecto del contrato de trabajo vigente entre el 06 de febrero de 2014 y el 28 de junio de 2014, extendiendo la duración hasta el 28 de noviembre de 2014, no es una prórroga del contrato inicial, sino una ampliación del plazo inicialmente pactado; y que el compromiso de permanencia laboral no tiene la aptitud de modificar las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, ni siquiera, en lo que respecta el plazo o duración acordados, porque su única finalidad era cualificar la calidad académica de la institución.

De consiguiente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y propuso como excepción de fondo la prescripción de la acción (doc.09, carp.01).

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 04 de julio de 2023, absolvió a la Fundación Universitaria María Cano de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor Duver Antonio Castaño Ochoa; declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación; y condenó en costas al demandante, en favor de la demandada (doc.28, carp.01).

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del señor **Duver Antonio Castaño Ochoa** interpuso el recurso de alzada en procura de que se revoque la sentencia de primera instancia, y en su lugar, se acojan las pretensiones declarativas y de condena incoadas en la demanda, sustentando que la Fundación Universitaria María Cano le *'torció el pescuezo'* a la norma y a la Constitución, con el fin de sacar provecho de la denominada autonomía universitaria; que el compromiso de permanencia expresamente establece que la prestación del servicio en favor de la institución se mantendrá bajo la modalidad contractual asignada en cada semestre académico y por un periodo no inferior a tres (3) años, modificándose el contrato en la duración o plazo pactado; que el fallador de primera instancia no analizó cuál era la modalidad asignada cuando se suscribió el compromiso de permanencia, o cuales fueron las modificaciones que la suscripción del referido documento introdujo a la relación contractual, y en tal medida, despreció las interpretaciones propuestas en el libelo genitor sin ninguna justificación, dejando de explicar o argumentar cual fue la forma en la que contabilizó el transcurso de los tres (3) a los que se viene haciendo referencia, para concluir que la entidad demandada si cumplió con el acuerdo celebrado.

Adicionalmente adujo que no puede imputarse el incumplimiento del compromiso de permanencia por parte de su prohijado, porque el mismo presuntamente no arrimó a la institución la prueba del avance de los estudios dado que tal exigencia no estaba contenida en el contrato de trabajo, el compromiso de permanencia, o cualquier otro documento (minuto 01:10:25, doc.30, carp.01).

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Finalmente, se advierte que la **Fundación Universitaria María Cano** presentó alegatos de conclusión el 15 de agosto de 2023 (doc.03, carp.02), los cuales resultan extemporáneas siendo que el recurso de apelación se admitió el 13 de julio del mismo año (doc.02, carp.02), proveído en el que además se corrió el traslado para alegar, mismo que feneció el 08 de agosto de 2023.

2.- CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por el señor **Duver Antonio Castaño Ochoa**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN LA PRIMERA INSTANCIA

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que el señor Duver Antonio Castaño Ochoa prestó sus servicios en favor de la Fundación Universitaria María Cano, durante los siguientes periodos:

- i) Entre el 04 de febrero de 2013 y el 20 de junio de 2023, mediante contrato de prestación de servicios, con una remuneración mensual de \$959.200 (págs.16-17, doc.04, carp.01);
- ii) Entre el 18 de julio de 2013 y el 29 de noviembre de 2013, mediante contrato de trabajo a medio tiempo, con una remuneración mensual de \$1.100.000 (págs.18-21, doc.04, carp.01);
- iii) Entre el 06 de febrero de 2014 y el 28 de junio de 2014, mediante contrato de trabajo a tiempo completo, que fue ampliado hasta el 28 de noviembre de 2014, con una remuneración mensual de \$2.200.000 (págs.26-30, 31, doc.04, carp.01, respectivamente);
- iv) Entre el 19 de enero de 2015 y el 18 de diciembre de 2015, mediante contrato de trabajo a tiempo completo, con una remuneración mensual de \$2.376.000 (págs.22-26, doc.04, carp.01);
- v) Entre el 18 de enero de 2016 y el 18 de noviembre de 2016, mediante contrato de trabajo a tiempo completo, con una remuneración mensual de \$2.900.000 (págs.32-35, doc.04, carp.01);
- vi) Entre el 23 de enero de 2017 y el 23 de noviembre de 2017 mediante contrato de trabajo a medio tiempo, con una remuneración mensual de \$1.522.500 (págs.36-39, doc.04, carp.01);
- vii) Entre el 10 de julio de 2017 y el 17 de noviembre de 2017, mediante contrato de prestación de servicios, con una remuneración total de \$4.400.000 (págs.40-44, doc.04, carp.01);

viii) Entre el 07 de noviembre de 2011 y el 09 de diciembre de 2017, mediante contrato de trabajo por 48 horas de catedra, con una remuneración total de \$1.475.424 (págs.45-47, doc.04, carp.01).

- Que el 17 de marzo de 2014 la Fundación Universitaria María Cano autorizó la entrega de un auxilio económico en favor del personal docente y/o administrativo de la institución, que hubiere iniciado estudios de maestría y/o doctorado durante el primer semestre del año 2014 (pág.01, doc.04, carp.01).

- Que el 26 de mayo de 2014 el señor Duver Antonio Castaño Ochoa se postuló como candidato para ser beneficiario del auxilio económico antes descrito, anexando los soportes que acreditaban el cumplimiento de los requisitos exigidos (pág.02, doc.04, carp.01).

- Que el 20 de agosto de 2014 el señor Duver Antonio Castaño Ochoa recibió la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000) por concepto de auxilio educativo para cursar maestría en educación (pág.04, doc.04, carp.01).

- Que el 25 de agosto de 2014 el señor Duver Antonio Castaño Ochoa suscribió un compromiso de permanencia laboral como docente de la Fundación Universitaria María Cano (pág.03, doc.04, carp.01):

- Que el 13 de abril de 2018 el señor Duver Antonio Castaño Ochoa obtuvo el título de magister en educación, expedido por la Universidad de Antioquia (págs.06-08, doc.04, carp.01).

2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

- ¿Si el compromiso de permanencia laboral como contraprestación por el auxilio de estudio para cursar maestría o doctorado celebrado entre el señor Duver Antonio Castaño Ochoa y la Fundación Universitaria María Cano, modificó el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes, en lo que respecta al término de duración o plazo, y si en virtud de ello la relación de trabajo se prorrogó de forma automática?

¿Si la Fundación Universitaria María Cano incumplió el compromiso de permanencia al modificar unilateralmente la modalidad del contrato celebrado por tiempo completo, asignándole la modalidad de tiempo parcial o medio tiempo?

¿Si al señor Duver Antonio Castaño Ochoa le asiste el derecho al pago de los salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio, vacaciones y aportes dejados de percibir, y el reajuste de los que fueron cancelados de forma incompleta, y al reconocimiento las indemnizaciones por la falta de pago de las prestaciones sociales, por la falta de consignación de las cesantías, y por el despido sin justa causa?

2.4.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual el compromiso de permanencia laboral como contraprestación por el auxilio otorgado para cursar maestría y/o doctorado suscrito por el demandante en favor de la demandada, no tuvo la idoneidad de modificar el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes, por ser un acto unilateral del trabajador demandante; y que el mismo, en todo caso, no contempla o hace referencia a la continuidad de una modalidad contractual específica. Consecuentemente, la sentencia desestimatoria de primera instancia será **confirmada**.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 1494 del Código Civil preceptúa:

“ARTICULO 1494. FUENTE DE LAS OBLIGACIONES. Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia”.

A su turno, los artículos 1495 y siguientes ibídem establecen:

“ARTICULO 1495. DEFINICIÓN DE CONTRATO O CONVENCION. Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas”.

“ARTICULO 1496. CONTRATO UNILATERAL Y BILATERAL. El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente”.

“ARTICULO 1602. LOS CONTRATOS SON LEY PARA LAS PARTES. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Y en lo que tiene que ver con la interpretación de los contratos, los artículos 1618 y siguientes ibíd. disponen:

“ARTICULO 1618. PREVALENCIA DE LA INTENCION. Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras”.

“ARTICULO 1619. LIMITACIONES DEL CONTRATO A SU MATERIA. Por generales que sean los términos de un contrato, solo se aplicarán a la materia sobre que se ha contratado”.

“ARTICULO 1621. INTERPRETACION POR LA NATURALEZA DEL CONTRATO. En aquellos casos en que no apareciere voluntad contraria,

deberá estarse a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato. Las cláusulas de uso común se presumen, aunque no se expresen”.

“ARTICULO 1622. INTERPRETACIONES SISTEMATICA, POR COMPARACION Y POR APLICACION PRACTICA. Las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándosele a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad. Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia. O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra parte”.

De otro lado, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, define el contrato de trabajo, así:

“ARTICULO 22. DEFINICION. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”

Y en lo relacionado con las modalidades del contrato, los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo establecen:

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede 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”.

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente (...)”.

En otro orden de ideas, el artículo 69 de la Constitución Política consagra:

“ARTÍCULO 69. SE GARANTIZA LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”.

Y en lo que tiene que ver con la vinculación de los profesores de las Instituciones de Educación Superior, el artículo 106 de la Ley 30 de 1992 establece:

“ARTÍCULO 106. Las instituciones privadas de Educación Superior podrán vincular profesores por horas cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, mediante contratos de trabajo—según los períodos del calendario académico y su remuneración, corresponderá a lo pactado por las partes; pero que en ningún caso podrá ser inferior al valor de cómputo hora resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos dividido por el número de horas laborables mes” (aportes tachados declarados inexequibles por la Corte Constitucional en la Sentencia C-517 de 1999)

Sobre la autonomía universitaria para la contratación de profesores, la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia ha precisado:

“Ello es así, porque las instituciones de educación superior gozan de autonomía universitaria en los términos del artículo 69 de la Constitución Política de 1991 y están sometidas al conjunto de disposiciones de la Ley 30 de 1992, «por la cual se organiza el servicio público de la educación superior», que permite válidamente la contratación de profesores por hora cátedra con una jornada inferior al medio tiempo, por los periodos académicos, a fin de cubrir justamente las necesidades de enseñanza universitaria durante estos periodos” (CSJ SL2799-2020).

2.6.- CASO CONCRETO

Ahora bien, en el *sub juice* se tiene acreditado que el señor Duver Antonio Castaño Ochoa y la Fundación Universitaria María Cano celebraron, entre otros, un contrato de trabajo a término fijo por tiempo completo, entre el 06 de febrero de 2014 y el 28 de junio de 2014, que posteriormente fue ampliado hasta el 28 de noviembre de 2014, acto jurídico en el que concurrieron las voluntades de ambas partes, y del que se derivaron las obligaciones genéricas de prestación del servicio, para el trabajador, y de remuneración, para el empleador.

Ahora bien, el 25 de agosto de 2014 el señor Duver Antonio Castaño Ochoa suscribió un compromiso de permanencia como contraprestación por auxilio de estudio para cursar maestría o doctorado, en su calidad de docente de la Fundación Universitaria María Cano, que en su tenor literal reza (pág.03, doc.04, carp.01):

“Yo, Duver Antonio Castaño Ochoa, identificado con la cédula de ciudadanía número 98.568.102 de Envigado, recibo el auxilio para adelantar estudios de maestría y/o doctorado que me otorga la Fundación Universitaria María Cano, correspondiente a cuatro millones de pesos (\$4.000.000).

Una vez recibido el correspondiente auxilio, adquiero el compromiso con la Fundación Universitaria María Cano de prestar mis servicios como docente de la institución bajo la modalidad contractual asignada en cada semestre académico, por un periodo no inferior a tres años, en el cual estaré obligado a devolver la totalidad del dinero entregado, si presento alguna de las siguientes situaciones:

- 1. Renuncia al cargo*
- 2. Evaluación de desempeño regular o deficiente*
- 3. Suspensión de los estudios*
- 4. No culminación de los estudios en el tiempo estipulado en la inscripción para el programa a cursar.*

En caso de incumplir lo establecido en el presente documento, y de presentarse alguna de las situaciones anteriormente señaladas, autorizo expresamente a la Fundación Universitaria María Cano descontar de mi liquidación de prestaciones sociales el valor del auxilio otorgado.

El compromiso aquí establecido se constituye en una obligación clara, expresa y exigible, por lo cual, el presente documento presta merito ejecutivo.

Anexo a la firma de este documento el correspondiente certificado de matrícula

<i>Firmo aceptando las condiciones:</i>	<i>(firma)</i>
<i>Documento de identidad N°:</i>	<i>98.568.102 de Envigado</i>
<i>Fecha de la firma:</i>	<i>25 de agosto de 2014”</i>

Contrario a la tesis sostenida por la activa, para la Sala es claro que la suscripción del ‘compromiso de permanencia laboral como contraprestación por auxilio de estudio para cursar maestría o doctorado’ provino única y exclusivamente de la voluntad del señor Duver Antonio Castaño Ochoa, quien de forma unilateral se obligó a permanecer laboralmente vinculado con la Fundación Universitaria María Cano, por un periodo no inferior a tres (3) años, ello así, haciendo prevalecer la intención del

demandante en la interpretación del compromiso de permanencia laboral el cual no fue suscrito por la universidad.

Así las cosas, esta Corporación educe que el compromiso de permanencia laboral, como acto unilateral, no tiene la idoneidad para modificar el contrato de trabajo celebrado entre las partes, como acto bilateral, siendo palmario que para modificar las condiciones acordadas bajo la concurrencia de las voluntades de ambas partes, se requiera del concurso real de las voluntades de las mismas.

Pues bien, aunque en gracia de discusión de admitiere que el referido compromiso de permanencia laboral fue un acto bilateral celebrado entre el señor Duver Antonio Castaño Ochoa y la Fundación Universitaria María Cano, también resulta claro para la Sala que la única obligación a cargo de la institución consistía en otorgarle al demandante el auxilio de estudio para cursar maestría o doctorado, el cual fue cancelado desde el 20 de agosto de 2014 (pág.04, doc.04, carp.01), y que a al actor, como *‘contraprestación’*, le asistía la obligación de continuar prestando sus servicio como docente, por un periodo no inferior a tres (3) años

Y aunque también se admitiere que la Fundación Universitaria María Cano asumió la obligación de vincular al señor Duver Antonio Castaño Ochoa como docente de la institución por un periodo no inferior a tres (3) años, lo cierto es que en el plenario se encuentra acreditado que la relación laboral se mantuvo, de forma interrumpida, hasta el 09 de diciembre de 2017 (págs.16-47, doc.04, carp.01), fecha para la que habían transcurrido más de tres (3) años contados a partir del momento en que se suscribió el compromiso de permanencia laboral, que se itera, ocurrió el 25 de agosto de 2014 (pág.03, doc.04, carp.01).

Se destaca que en el compromiso de permanencia laboral claramente se indicó que la prestación del servicio se mantendría *‘bajo la modalidad contractual asignada en cada semestre académico’*, aserción de la que, considera la Sala, no se deriva el entendimiento sugerido por el recurrente, y según la cual, la contratación debía

seguirse haciendo por tiempo completo, siendo que la vinculación de los docentes de catedra guarda coherencia o es correlativa con las necesidades de enseñanza durante cada periodo académico, tal y como fue reseñado en las premisas normativas de esta providencia, y en tal medida, se colige que nunca surgió para el ente universitario la obligación de mantener la misma modalidad contractual vigente para el momento de la suscripción del compromiso de permanencia, subsiguientemente no hay lugar al reajuste de los salarios, prestaciones, vacaciones ni aportes reclamados por tiempo completo, siendo que el actor tuvo una vinculación de tiempo parcial y de la misma forma prestó sus servicios.

En síntesis, la Sala considera que el contrato de permanencia laboral suscrito por el señor Duver Antonio Castaño Ochoa, realmente no tuvo la vocación de modificar el contrato de trabajo que el mismo había celebrado con la Fundación Universitaria María Cano, en ninguna de las formas sugeridas en el libelo genitor, y en razón de ello, se confirmará la sentencia desestimatoria de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo del señor Duver Antonio Castaño Ochoa, por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de alzada (inciso 2º del numeral 1º del artículo 365 del Código General del Proceso), se fijan como agencias en derecho en favor de la Fundación Universitaria María Cano la suma de \$1.160.000 que corresponde a un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:


1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 04 de julio de 2023 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por Duver Antonio Castaño Ochoa contra la Fundación Universitaria María Cano.


2.- Costas en esta instancia a cargo del señor Duver Antonio Castaño Ochoa, se fijan como agencias en derecho en favor de la Fundación Universitaria María Cano la suma de \$1.160.000.


3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO