



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

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado Ponente**

**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-**2018-00074-01**  
**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**DEMANDANTE:** STALIN JOSÉ MANJARRÉZ OSPINO  
**DEMANDADOS:** FUNDACIÓN COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR  
**DECISIÓN** SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022).

### **SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra el fallo emitido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 29 de noviembre de 2018.

#### **I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1° de agosto de 2011 al 1° de agosto de 2015. En consecuencia, se condene a pagarle los salarios causados en el mes de julio de los 2012, 2013, 2014 y 2015, al reajusta salarial y prestacional conforme al escalafón docente al que pertenecía, la indemnización por despido injusto, la indemnización moratoria ordinaria por el pago incompleto de salarios y prestaciones sociales, así como la sanción moratoria especial por la consignación incompleta de las cesantías a un fondo, las facultades ultra y extra petita y las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 20 de enero de 1997 suscribió un contrato individual de trabajo por duración de la obra contratada con la demandada, para desempeñar el cargo de profesor de matemáticas tiempo completo y para los años siguientes suscribió con la demandada varios contratos de trabajo en la modalidad obra o labor determinada, termino fijo inferior a un año y contrato docente.

Narró que desde el 20 de enero de 1997 y hasta el 2011, la demandada omitió pagarle el salario y las prestaciones sociales conforme al grado del escalafón docente al que pertenecía.

Relató que a partir del 2011, suscribió un contrato de trabajo para desempeñarse como docente y directivo docente, cumpliendo las siguientes funciones: *“dictaba clases, otorgaba permisos a los docentes, asesoraba a la institución en aspectos administrativos, legales y académicos ante la secretaria de educación municipal, apoyaba y asesoraba a la Directora General en reuniones, entrevista y selección del personal docente; revisaba la correspondencia, proyectaba la respuesta de orden académico y Administrativo que se daban a los órganos de control, padres de familia y estudiantes, se encargaba de supervisar los arreglos locativos de la institución, mantenía las llaves de la institución con el fin de realizar actividades de vigilancia y supervisión, atender el llamado de los celadores, organizar todo el año escolar, atender a todo los representante de las editoriales y asesorar en la toma de decisiones de los textos a utilizar para el año escolar respectivo y recibir el material bibliográfico de las editoriales para entregarlo a los docentes para que fueran revisados por ellos y le entregaran un informe de cada texto, elaboraba el plan de estudio”*.

Adujo que laboraba más allá del término del año lectivo, específicamente durante los meses de julio de cada año, tenía que estar disponible y a disposición de la demandada durante ese mes. Refirió que el 1º de agosto de 2015, la demandada decidió prescindir de sus servicios como trabajador y en respuesta dada a este el 25 de agosto de ese año motivó su salida al argumentar que se debía a un proceso de calidad, donde se realizó una ponderación del desempeño de todos los docentes y donde se tuvo en cuenta el perfil, la formación académica y el nivel de bilingüismo.

Al dar respuesta a la demanda, **Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó que el actor fue su trabajador, pero que la forma de vinculación lo fueron sendos contratos de trabajo pactados a término fijo inferior a un año y por la duración del año lectivo, los cuales de ninguna manera acontecieron de manera sucesiva, pues entre uno y otro se causaba el receso estudiantil correspondiente el cual era de aproximadamente 2 meses. En paralelo, porque para los años 2012 a

2015, el demandante se desempeñó exclusivamente en el cargo de “*Coordinador de sección bachillerato*”, sin carga académica asignada.

En cuanto al escalafón docente, afirmó que le reconoció al actor un salario por encima de lo dispuesto en el Decreto Ley 2277 de 1979, respecto del cual el actor se encontraba ubicado en el grado 7º según Resolución nº 00852 del 24 de junio de 1996.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 29 de noviembre de 2018, resolvió:

***PRIMERO:*** Declarar que entre la FUNDACIÓN COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR y STALIN JOSE MANJARREZ OSPINO, existieron varios contratos de trabajo.

***SEGUNDO:*** Absolver a la FUNDACIÓN COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR de las pretensiones de la demanda presentada por STALIN JOSE MANJARREZ OSPINO.

***TERCERO:*** Declarar probada la excepción de prescripción, por las razones expuestas. ***CUARTO:*** Sin costas en esta instancia.”.

Como sustento de su decisión, manifestó que se demostró que entre las partes existieron varios contratos de trabajo docentes conforme el artículo 101 del CST, para lo cual el actor prestó sus servicios exclusivamente en los periodos referido en cada contrato, adujo además que teniendo la carga de hacerlo la demandada no corroboró el contrato individual de trabajo a término indefinido que alega, pues no se demostró que laborara más allá del término pactado en cada uno de ellos.

En cuanto a los testimonios traídos por el promotor, le restó valor probatorio por cuanto no percibieron de manera directa y permanente los hechos que relatan, se edifican en suposiciones y no explican la ciencia y razón de sus dichos.

Frente al reajuste salarial según el grado de escalafón docentes, concluyó que el accionante no demostró el grado de escalafón al que pertenecía, ni que la demandada tuviera conocimiento de este. Ello, aunado al hecho que conforme a la “*tabla*” allegada con la contestación a la demanda y de la cual el demandante no hizo oposición alguna, a este siempre se le pagó un salario superior al ordenado en el escalafón Nacional Docentes.

Asimismo, concluyó que la nivelación salarial pretendida solo se acreditó respecto del contrato suscrito en el año 1997, sin embargo, ese derecho se encuentra afectado por el fenómeno de la prescripción.

Respecto de la indemnización por despido injusto reclamada, adujo que no se demostró el hecho del despido y que en virtud del artículo 101 del CST, los contratos suscritos se entienden celebrados por año escolar y por tanto no requieren preaviso para su no prorroga.

### **III. RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que suplica la revocatoria de la decisión, al alegar la continuidad de la labor entre el 1º de agosto de 2011 al 1º de agosto de 2015, pues desde aquella data cumplía funciones por fuera del calendario lectivo, *“por lo que se debió aplicar el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades”*.

Expuso que los testigos fueron enfáticos en manifestar que laboraba más de 10 horas al día y luego de haber finalizado el periodo lectivo, al señalar además que a partir del 2011 fue coordinador, por ello, no le aplicaba las disposiciones del artículo 101 del CST.

Sustentó que era la demandada quien debía demostrar que pagó el salario correspondiente al escalafón docente al que pertenecía. También, que existió un despido sin justa causa al haberlo hecho la demandada por razones personales al aplicarle al hijo de la directora el manual de convivencia, tal como lo dijo en su relato el testigo Raúl Téllez.

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).** entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido continuo e ininterrumpido desde el 1º de agosto de 2011 al 1º de agosto de 2015, **ii).** es procedente la reliquidación de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante la vigencia del contrato de trabajo, en virtud de la solvencia completa del escalafón docente al que pertenecía el trabajador y, **iii)** se dan los presupuestos legales para condenar a la demandada a pagarle al actor la indemnización por despido injusto.

##### **(i) De la naturaleza y continuidad del contrato de trabajo.**

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio

reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Ahora, tratándose de contratos de trabajo con docentes, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, precisó que conforme a lo dispuesto en el artículo 101 del CST, deben entenderse celebrados por los períodos académicos correspondientes, a menos que las partes acuerden que se celebran por períodos mayores o a término indefinido (CSJ SL593-2013, reiterada en la SL1229-2021). En la mencionada sentencia se precisó que:

*“[...] los contratos de trabajo con los profesores, según lo dispuesto en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, deben entenderse celebrados por los períodos académicos correspondientes, **salvo que las partes estipulen que se celebran por períodos mayores o a término indefinido, que no es el caso de sub lite.***

*Ciertamente, **pretende el recurrente que con fundamento en el ya citado artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, se declare la unicidad del contrato de trabajo, desde el 5 de agosto de 1985 hasta el 4 de abril de 2001, es decir, a término indefinido. Sin embargo, en el proceso está demostrada la celebración de varios contratos, unos de naturaleza civil y otros de carácter laboral, a término fijo o por duración determinada, en unos casos, de enero a mayo, en otros de febrero a junio, unos más, entre agosto y noviembre, los cuales tuvieron solución de continuidad debido a la naturaleza propia de la prestación del servicio contratado como docente, en los que como lo afirma el actor, “laboró en cada uno de los 2 períodos (sic) ‘I y II’ anuales, es decir, por año escolar lectivo o período académico (...).”***

*Es más, el único de los contratos de trabajo que no tuvo interrupciones entre uno y otro período académico, a lo largo de más de seis años de vigencia, es el que existió entre el primero de julio de 1994 y el 9 de marzo de 2001, que tal y como consta en la documental del folio 7 del cuaderno principal, se suscribió a término indefinido, para que el actor desempeñara el cargo de profesor de tiempo completo, el cual terminó por mutuo acuerdo entre las partes con la correspondiente liquidación final de salarios y prestaciones.*

*Con otras palabras, los contratos que se celebren con los docentes no son necesariamente continuos, sino que, a la luz del artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo, pueden interrumpirse al finalizar el respectivo período académico, que en la mayoría de los allegados al plenario fueron semestrales y no anuales. En efecto, los firmados entre las partes, tanto los de naturaleza civil como los de carácter laboral, salvo el contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 01/07 de 1994 y el 09/04 de 2001, consensual y expresamente las partes precisaron las fechas de iniciación y terminación de cada uno, sin que de allí pueda inferirse, como lo pretende la censura, la unicidad del vínculo jurídico que con solución de continuidad en varias ocasiones los ligó.*

*En otros términos, los contratos que se celebren con los docentes no son obligatoriamente continuos, sino que, bajo la óptica del artículo 101 del CST, es una modalidad amparada por el ordenamiento jurídico, de la que no se evidencia en el caso de marras un uso inapropiado”.*

En el caso bajo estudio, las partes allegaron al proceso los contratos de trabajo suscritos entre ellos, así:

Numero de contrato	fecha de inicio pactada	fecha de terminacion pactada	modalidad	salario pactado	Cargo	folio
1	20-ene-97	30-jun-98	obra o labor	\$ 395.000	profesor matematicas	48-49
2	1-ago-97	30-jun-98	obra o labor	\$ 479.925	profesor tiempo completo	46-47
3	3-ago-98	30-jun-99	obra o labor	\$ 599.906	profesor tiempo completo	44-45
4	2-ago-99	30-jun-00	obra o labor	\$ 689.892	profesor tiempo completo	42-43
5	1-ago-00	30-jun-01	fijo	\$ 762.894	profesor matematicas	40-41
6	8-ago-01	30-jun-02	fijo	\$ 829.800	profesor matematicas	38-39
7	8-ago-02	30-jun-03	fijo	\$ 902.573	profesor matematicas	36-37
8	3-ago-03	30-jun-04	fijo	\$ 952.215	profesor matematicas	33
9	9-ago-04	30-jun-05	fijo	\$ 1.009.348	profesor matematicas	34-35
10	8-ago-05	30-jun-06	fijo	\$ 1.064.862	profesor matematicas	30-32
11	8-ago-06	30-jun-07	fijo	\$ 1.118.105	profesor matematicas	28-29
12	13-ago-07	30-jun-08	fijo	\$ 1.300.000	profesor matematicas	26-27
13	4-ago-08	30-jun-09	fijo	\$ 1.378.000	profesor matematicas	24-25
14	10-ago-09	30-jun-10	fijo	\$ 1.446.900	profesor matematicas	22-23
15	2-ago-10	30-jun-11	fijo	\$ 1.480.000	docente	20-21
16	1-ago-11	30-jun-12	fijo	\$ 3.000.000	coordinador y docente matematicas	18-19
17	15-ago-12	15-jun-13	fijo	\$ 4.500.000	Coordinador seccion bachillerato	16-17
18	12-ago-13	12-jun-14	fijo	\$ 4.635.000	Coordinador seccion bachillerato	14-16
19	13-ago-14	12-jun-15	fijo	\$ 4.774.050	Coordinador seccion bachillerato	12 y 13

De esas documentales se demuestra que Stalin José Manjarrez Ospino, suscribió con la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, 19 contratos de trabajo bajo la modalidad obra o labor contratada y término fijo, en los que las partes plasmaron en cada uno de ellos su voluntad en cuanto a los extremos en los que se ejecutarían.

En este caso el ex trabajador afirma haber continuado con la prestación de los servicios más allá de los extremos referidos a las documentales, sin embargo, no existe medios probatorios con la fuerza de demostrativa, dado que las declaraciones rendidas por Raúl Humberto Téllez Díaz, Rafael Agustín Cabas Oñate y José Alberto Sanchez Ochoa, no llevan al convencimiento de esa situación, pues si bien los mismos fueron docentes y prestaron sus servicios a la demandada para los periodos que van de enero de 2014 a agosto 2015,

agosto de 2012 a junio de 2015 y 2011 a 2013, respectivamente y, manifestaron que el actor cumplía jornadas de trabajo más allá del horario de trabajo, además de trabajar más allá del año lectivo o en el receso escolar, no es menos ciertos que los testigos no demostraron la ciencia y razones de esos dichos, por cuanto se fundamentaron en suposiciones.

Así, por ejemplo, refirió el primero de los declarantes cuando afirma que el promotor del juicio laboraba más allá del año lectivo porque *“cuando termina este, siempre quedan pendientes, recuperaciones, recibir a padres de familia por quejas etc”*, sin manifestar de manera concreta, si percibió de manera directa esas situaciones, ni las fechas precisas de estas.

El testigo, Rafael Agustín Cabas Oñate, de manera expresa manifestó que él suponía que el actor laboraba más allá de la terminación del año lectivo, al afirmar que esa situación *“no le consta”*. Finalmente, el testigo José Alberto Sanchez, expresó que el conocimiento que tenía respecto que el accionante laboraba en época de receso escolar, era por el dicho de éste y porque *“a veces llegaba a su casa y la esposa me decía que estaba en el colegio”*.

Bajo esas premisas, a los referidos testimonios se les resta valor probatorio, por cuanto sus manifestaciones son edificadas en suposiciones y el dicho de terceros, es decir, no percibieron de manera directa los hechos por ellos relatados. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL339-2022, tiene sentado que:

*“(...) resulta acorde con la jurisprudencia relativa a esta temática, de acuerdo con la cual, el valor persuasivo de un testimonio pende de la forma cómo el declarante llegó al conocimiento de los hechos que relata, dado que como no es lo mismo percibirlo, que escucharlo, los testigos de oídas, poca credibilidad tienen, pues aparte de que ello dificultaría el principio de contradicción de la prueba, considerando que quien habla simplemente reproduce la voz de otro, en ese caso, como es natural entenderlo, las probabilidades de equivocación o de mentira son mucho mayores (CSJ SC, 22 mar. 2011, rad. 21334)”. (Negrilla fuera del texto original).*

Aunado a lo anterior, se recuerda que, aun acreditada la unicidad del contrato de trabajo, este no pierde su esencia ni cambia su naturaleza a la modalidad de indefinido por el solo hecho que se prorrogue varias veces, por cuanto la voluntad de las partes desde el inicio fue pactar un termino final en cada contrato (SL48879- 2016).



En tal virtud, bien hizo la juez de primera instancia en no declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido pretendido, dado que lo demostrado en el proceso fue la existencia de varios contratos de trabajo en la modalidad de obra o labor determinada y a término fijo, razón por la que se confirma la decisión.

**(ii) De La nivelación salarial conforme al escalafón nacional docentes.**

El Decreto Ley 2277 de 1979, regula las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que desempeñan la profesión docente en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media y modalidades que integran el Sistema Educativo Nacional (sector oficial y privado). En el artículo 8º de la referida preceptiva se dispone que “*se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos*”. Y, en su artículo 32 establece que “*tiene carácter docente y en consecuencia deben ser provistos con educadores escalafonados, los cargos directivos que se señalan a continuación, o los que tengan funciones equivalentes: b. **Coordinador** o prefecto de establecimiento*”.

Ahora, la sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, tiene decantado que es el demandante quien tiene la carga de acreditar el grado del escalafón al que pertenece y demostrar también que comunicó a su empleador los respectivos ascensos en dicho escalafón (CSJ SL1393-2018).

En el *sub examine*, con los contratos de trabajo obrantes entre folios 14 a 49, se demuestra fehacientemente los salarios pactados entre las partes, de los cuales no existe controversia alguna, dado que esos contratos fueron aportados por el demandante aceptando con ese hecho su contenido, además que, al contestar la demanda, la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, aportó los mismos contratos a folios 111 a 125.

Asimismo, con la contestación la demandada allega la hoja de vida del actor, dentro de la cual reposa Resolución N° 00852 de 24 de junio de 1996, mediante al cual la Junta Seccional de Escalafón del Departamento del Cesar,

inscribió al actor al grado 7 del Escalafón Docente, en la que se dispuso también que *“la presente resolución surte efectos fiscales a partir del día 7 de febrero de 1996”* y rige desde la fecha de su expedición” (f.º 162).

A folio 167, se observa la Resolución N°4798 de 29 de octubre de 1999, mediante la cual la Junta Seccional de Escalafón del Departamento del Cesar, ascendió al grado 8 del Escalafón Nacional Docente a Stalin José Manjarrez Ospino, disponiéndose además en su artículo tercero: *“La presente Resolución surte efectos fiscales a partir del día 5 de noviembre de 1999”*. Y, a folio 192 del plenario, se aportó la Resolución N°000123 del 24 de marzo de 2011, mediante la cual la secretaria de Educación Municipal de Valledupar, ascendió al actor al grado 10 del Escalafón Nacional Docente, disponiéndose que *“la presente resolución rige a partir de su expedición”*.

Con tales instrumentos, se verifica los salarios pagados al actor como trabajador de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, así como la inscripción del profesional al Escalafón Nacional Docente, conforme al Decreto Ley 2277 de 1979 y sus posteriores ascensos en dicho escalafón.

Tampoco es discutido por las partes el hecho que la demandada estaba enterada de esas Resoluciones, máxime cuando es ella quien aporta las documentales y en su escrito de contestación enfila su defensa bajo el argumento que siempre pagó al trabajador un salario superior al establecido en dicho escalafón.

De esos supuestos facticos y probatorio, además de tener en cuenta el Decreto anual expedido por el Gobierno Nacional mediante los cuales fija los salarios a pagar conforme a cada escalafón, la Sala no encuentra una diferencia salarial en favor del demandante, pues lo evidenciado es que la demandada siempre le pagó un salario superior al fijado para esos efectos, tal como pasa a verse en la siguiente tabla:

Numero de contrato	fecha de inicio pactada	fecha de terminación pactada	salario pactado	Escalafon G°7	Escalafon G°8	Escalafon G°10	Norma
1	20-ene-97	30-jun-98	\$ 395.000	\$ 383.295			Decreto 45-1997
2	1-ago-97	30-jun-98	\$ 479.925	\$ 475.286			Decreto 47-1998
3	3-ago-98	30-jun-99	\$ 599.906	\$ 546.579			Decreto 51-1999
4	2-ago-99	30-jun-00	\$ 689.892		\$ 676.769		Decreto 2729-2000
5	1-ago-00	30-jun-01	\$ 762.894		\$ 716.631		Decreto 2713-2001
6	8-ago-01	30-jun-02	\$ 829.800		\$ 752.391		Decreto 0688-2002
7	8-ago-02	30-jun-03	\$ 902.573		\$ 799.416		Decreto 3621 -2003
8	3-ago-03	30-jun-04	\$ 952.215		\$ 842.425		Decreto4250 -2004
9	9-ago-04	30-jun-05	\$ 1.009.348		\$ 888.759		Decreto 928-2005
10	8-ago-05	30-jun-06	\$ 1.064.862		\$ 933.197		Decreto 595-2006
11	8-ago-06	30-jun-07	\$ 1.118.105		\$ 975.191		Decreto 633-2007
12	13-ago-07	30-jun-08	\$ 1.300.000		\$ 1.030.680		Decreto 626-2008
13	4-ago-08	30-jun-09	\$ 1.378.000		\$ 1.109.734		Decreto 780-2009
14	10-ago-09	30-jun-10	\$ 1.446.900		\$ 1.131.929		Decreto 1369-2010
15	2-ago-10	30-jun-11	\$ 1.480.000			\$ 1.416.500	Decreto1055 -2011
16	1-ago-11	30-jun-12	\$ 3.000.000			\$ 1.487.325	Decreto 0827-2012
17	15-ago-12	15-jun-13	\$ 4.500.000			\$ 1.538.489	Decreto 1002-2013
18	12-ago-13	12-jun-14	\$ 4.635.000			\$ 1.583.721	Decreto 172-2014.
19	13-ago-14	12-jun-15	\$ 4.774.050			\$ 1.674.098	Decreto 1092-2015

Así la cosas, se confirma la decisión de instancia.

### **(iii) De la indemnización por despido injusto.**

El artículo 64 CST, establece que: *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”*. También, que, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización.

Ahora, en eventos como este, se ha dicho reiteradamente qué para la posible prosperidad de su pretensión indemnizatoria, el trabajador debe demostrar el hecho de su despido por parte del empleador, para que de esa manera este en su condición de demandado quede compelido a correr con la carga probatoria de evidenciar la justeza de esa decisión o que el contrato terminó por un modo legal, puesto si no lo llega a hacer eso le traerá como consecuencia una condena en su contra por ese concepto.

Precisamente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1680-2019, señaló que:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables*

*oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral,** no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". **(Negrilla y subrayado por esta Sala).***

En el caso bajo análisis, en los hechos “décimo segundo” y “décimo tercero”, el actor aduce que “EL día 01 de agosto de 2015, la FUNDACIÓN COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR, decidió prescindir de los servicios de mi representado” y “El día 25 de agosto del año 2015, la FUNDACIÓN COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR, motivó la salida del señor STALIN JOSE MANJARREZ OSPINO, argumentando que se debía a un proceso de calidad, donde se realizó una ponderación del desempeño de todo el docente y donde se tuvo en cuenta el perfil, la formación académica y su nivel de bilingüismo.”.

No obstante, a esas aseveraciones, la Sala encuentra a folio 138, comunicación de 7 de mayo de 2015, mediante el cual la demandada le comunica al hoy demandante:

*“Asunto: Terminación de contrato*

*Cordial saludo*

*De conformidad con lo establecido en las cláusulas Sexta y Décimo Segunda del contrato de trabajo suscrito con Usted, y las cuales establecen como duración del mismo el período comprendido entre el 13/08/14 a 12/06/15, en concordancia con lo establecido en los artículos 46 y 101 del Código Sustantivo del Trabajo, me permito comunicarle que dicho contrato termina el 12 de junio de 2015, por consiguiente, no será prorrogado”.*

Misiva que fue recibida por el actor el mismo día, tal y como dejó constancia de esa situación con su firma.

En este punto se hace necesario recordar que el Parágrafo único del artículo 62 del CST, establece que *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. **Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos**”*.

De esa norma, para la Sala el único argumento que motivó la decisión de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, no fue otra que la expiración del plazo fijo pactado tal y como lo permite la legislación laboral vigente, por lo que si bien en comunicación posterior del 25 de agosto de 2015 (fº 65), en respuesta dada a la petición elevada por el actor, la demandada le informó que: *“... en el marco de los procesos de calidad que desarrolla el Colegio al final de cada año lectivo, sus directivas, realizan una ponderación del desempeño de todos y cada uno de los docentes de la institución, teniendo en cuenta además su perfil y su formación académica y el nivel de bilingüismo, a fin de poder determinar su contratación para el siguiente año académico, proceso que se llevó a cabo, repito, con todos los docentes, incluyéndolo a Usted, razón por la que se determinó no volver a contar con sus servicios”*. El contenido de esa comunicación conforme a la disposición legal transcrita no puede entrar a verificarse, por cuanto no fue el argumento endilgado en la carta de terminación.

Se advierte además que la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrollan y terminan conforme lo establecen con claridad, entre otros, los artículos 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015, reiterada en la SL5262-2021). En palabras de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, se dijo:

*“(...) Señala además la Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, **de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado** (CSJ SL3535-2015).*

*Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que **su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa***

**causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.** (entre otras, ver las siguientes sentencias CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502, SL15610 de 2016).

Bajo ese panorama, al acreditarse que el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes para la vigencia 13 de agosto de 2014 al 12 de junio de 2015, terminó por expiración del plazo fijo pactado y el trabajador fue preavisado con 30 días de anticipación, mal haría en condenarse a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto deprecada por el demandante.

En ese orden de ideas, al estar ajustada a derecho y a la realidad fáctica demostrada en el proceso, no sale avante el recurso de apelación presentado por el demandante, por consiguiente, se confirma en su integridad la sentencia acusada. Condénese en costas al recurrente 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.

## **V. DECISIÓN**

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

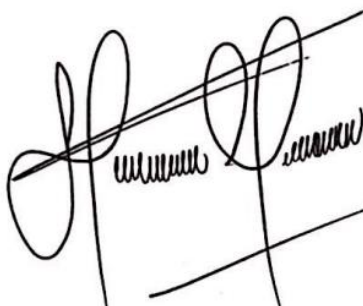
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 29 de noviembre de 2018.

**SEGUNDO:** Se condena en costas al recurrente, inclúyase por concepto de agencias en derecho la suma de \$300.000. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'H' and 'M' with a horizontal line crossing through them.

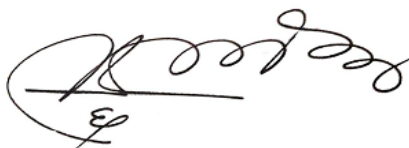
**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left and a horizontal line with a hook on the right.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'J' and 'Z' with a horizontal line crossing through them.

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado