

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**  
**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	76001-31-05-018-2016-00156-01
<b>DEMANDANTE:</b>	ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO
<b>DEMANDADO:</b>	DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS
<b>ASUNTO:</b>	Consulta Sentencia N° 210 del 09 de octubre de 2017
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali
<b>TEMA:</b>	Prestaciones sociales – Indemnización por despido sin justa causa art. 64 CST - Indemnización moratoria art. 65 CST - Indemnización por no consignación de cesantías art 99 Ley 50 de 1990
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

**APROBADO POR ACTA No. 10**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO No. 106**

Hoy, cuatro (04) de mayo de dos mil veintiuno (2021), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santiago de Cali, **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** integrada por los Magistrados **Dr. CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**, **Dra. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA** y como Ponente **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLON**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con el fin de resolver en el grado jurisdicción de consulta en favor de la demandante, respecto de la Sentencia No. 210 del 09 de octubre de 2017, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO** contra **DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS**, radicado **76001-31-05-018-2016-00156-01**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, la cual se traduce en los siguientes términos.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA No. 86**

## **ANTECEDENTES**

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tienen los contenidos en la demanda visible a folios 18 a 26, así como en la contestación militante a folios 43 a 48, los cuales en gracia de la brevedad y el principio de la economía procesal e incluso de los artículos 279 y 280 del Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali decidió la primera instancia mediante sentencia, en la que declaró probadas las excepciones de inexistencia del despido injusto y pago total de lo debido, y absolvió a la parte demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

El Juzgado de primera instancia fundamentó la condena (CD f. 89, Minuto 06:20), partiendo de que no eran hechos discutidos que entre las partes **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO** y la señora **DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS** existió un contrato de trabajo a término fijo que inicio el 27 de agosto de 2001, con un término de duración de diez meses, el cual se prorrogó en varias oportunidades y finalmente terminó el 30 de abril de 2015 con carta de preaviso entregada en debida forma por parte de la demandada. En se sentido, indicó que dicha relación laboral se encontraba regulada por lo dispuesto en el artículo 101 del CST, norma que establece que el contrato de trabajo para los profesores de los establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo que exista estipulación en contrario.

Señaló que de las declaraciones rendidas tanto por la demandada y sus testigos, como de la declaración rendida por la demandante se logró colegir que los contratos laborales eran suscritos por una vigencia de 10 meses en atención al periodo escolar, que los mismos iniciaban el 01 de septiembre y finalizaban el 01 de junio del año siguiente, que dicha modalidad contractual se mantuvo durante varios años. Sostuvo que la forma y término de la contratación se encontraba ajustada a derecho, sin que la sucesión de contratos tenga como consecuencia convertir el contrato en uno a término indefinido.

Respecto la terminación de la relación laboral, precisó que la demandante al momento en que se le iba a terminar el vínculo laboral se encontraba gozando de protección especial en su condición de embarazada, y ante tal situación la empleadora le prorrogó el contrato por 10 meses hasta el 30 de abril de 2015, que la demandante fue notificada mediante preaviso la no continuidad de la relación laboral el 31 de marzo del 2015, actuación de la que obra prueba en el expediente, sin ser tachada de falsa o desvirtuado su contenido. Recalcó que no solo la representante legal del establecimiento educativo tiene vocación para dar por terminado el contrato de trabajo, sino que ello también puede ser realizado por alguien delegado o por quien de forma transitoria este realizando funciones de representante legal, razones que llevaron a la negativa de la indemnización deprecada. Luego, frente al pago de las prestaciones, puso de presente que la demandante en interrogatorio de parte había reconocido de manera categórica que las recibió durante los periodos laborados, que todos fueron efectivamente cancelados a la terminación del contrato de trabajo, todo sustentado en la carta de liquidación de prestaciones sociales definitivas, realizada en base al salario manifestado por la demandante.

En relación con la indemnización por falta de pago del artículo 65 del CST y la sanción por la no consignación de cesantías del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, concluyó su improcedencia, señalando, primero, que se debe probar la mala fe del empleador, subrayando que al momento de la finalización de la relación laboral a la demandante no se le adeudaba por ningún concepto prestaciones sociales o cargas salariales. Frente a la no consignación de las cesantías a un Fondo, considero que el empleador efectivamente realizaba dicha consignación y que dentro del expediente obraba prueba de ello para las vigencias del 2013 al 2015, resaltando que el vínculo contractual no solo se gestó a partir del 2013, entre los meses de junio y abril, razón por la cual la entidad demandada se veía conminada a consignar las cesantías al Fondo correspondiente.

### **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Contra la decisión adoptada no se interpuso recurso alguno, por lo que el presente asunto se conoce en virtud del grado jurisdiccional de **CONSULTA** en favor de la parte demandante, por haber sido la sentencia completamente adversa a sus intereses, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 CPLSS.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 12 de noviembre de 2021, se ordenó correr traslado para alegar de conclusión; sin embargo, las partes dentro del proceso guardaron silencio.

## PROBLEMA JURÍDICO

La Sala deberá estudiar si le asiste derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa, indemnización por falta de pago e indemnización por no consignación de cesantías.

## CONSIDERACIONES

En el caso bajo estudio se tiene que la señora **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO** fue contratada por la señora **DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS** inicialmente para encargarse de los servicios de aseo de la institución educativa los bulliciosos, de la que hoy es propietaria, contratación la cual se dio bajo la modalidad de prestación de servicios en el año 2001. Posteriormente, el 01 de septiembre de 2013, la actora fue vinculada bajo la modalidad de contrato a término fijo por 10 meses (f. 11), para desempeñar el cargo de Coordinadora Académica, que antes de finalizar el contrato, la trabajadora era preavisada con el fin de dar por terminada la relación laboral, siendo contratada por el mismo término en el mes el septiembre, modalidad de vinculación que se mantuvo hasta el 30 de abril del año 2015.

Lo anterior fue corroborado por la misma demandante al momento de rendir interrogatorio de parte, oportunidad en la que aceptó que desde agosto de 2001 comenzó a desarrollar funciones en el área de servicios generales dentro del citado establecimiento educativo. Empero, la vinculación a partir de la cual surge la controversia estudiada, nació desde septiembre de 2013, cuando fue vinculada como Coordinadora Académica, mediante contrato a término fijo por diez meses el 01 de septiembre de 2013. Una situación similar fue la aceptada por la señora **DORIAN BEATRIZ NEGRETE (f. 71 CD récord 5:40-14:22)**, la cual, además de reiterar lo anterior, precisó que luego de encontrarle aptitudes para desempeñar otros cargos distinto, le pagó cursos y capacitaciones, por lo cual más adelante fue contratada para ocupar el puesto de Coordinadora, labor que realizó por los años subsiguientes.

En punto del tema contractual, la propia **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO (f. 71 CD récord 15:00 – 27:00)** señaló que los contratos siempre fueron a 10 meses y que ella era la persona encargada de realizar los contratos que se usaban para la vinculación del personal que laboraba en el establecimiento educativo jardín infantil y maternal los bulliciosos. Que dicho establecimiento solo funcionaba en los meses de septiembre a junio, modalidad en la cual fue contratada cuando dejó de atender las labores de servicios generales y pasó a ser Coordinadora. Que su contrato de trabajo siempre era terminado por preaviso realizado por su empleador. Por último, **indicó que siempre se le pagaron sus prestaciones sociales.**

También Se recaudaron los testimonios de la señora **YENNIFER LIZZETH MORALES OSORIO (f. 71 CD récord 27:26 – 32:13)** quien laboró para el establecimiento educativo jardín infantil y maternal los bulliciosos, siendo compañera de la demandante entre el 2009 al 2011. Señaló que la actora ostentaba el cargo de Docente al igual que ella, he informó que todos los contratos que se firmaban con la demandada eran suscritos por un término de 10 meses, con inicio en septiembre y finalización en junio, que su horario de trabajo de 7:00 am a 6:00 pm y que en ocasiones debía ir los días sábados para ayudar con el aseo del establecimiento.

Afirmó que la relación laboral entre las señoras **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO y DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS** se terminó después del embarazo de la aquí demandante.

Respecto al preaviso, inicialmente indicó que su empleador le hacía saber por escrito que ya estaba por finalizar su contrato de trabajo, posteriormente rotuló que dicho preaviso se realizaba de forma verbal, señalando que debían pasar por la oficina del empleador y allí les manifestaban si continuaban o no **(f. 71 CD récord 30:25 – 32:12)**.

A su turno, el señor **HUMBERTO GRISALES GAMBOA (f. 71 CD récord 32:37 – 39:49)**, quien presta asesoría en la parte contable a la señora **DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS**, aseveró conocer a la demandante, respecto de la cual señaló, le consta que esta realizaba labores de secretariado y coordinación. Que entre sus funciones dentro del establecimiento educativo jardín infantil y maternal los bulliciosos, estaba la de verificar la realización de los contratos de, con base en

los cuales realizaba la liquidación de prestaciones sociales a la fecha de terminación del mismo.

Manifestó que a todos los trabajadores se les hacía el mismo contrato a término fijo por el año lectivo de septiembre a junio. Sin embargo, refirió que, en el caso especial de la señora **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO** el contrato fue prorrogado en razón al grado de gravidez en el que se encontraba pero que una vez finalizo dicho periodo la relación laboral se dio por terminado por finalización del tiempo pactado.

Finalmente señaló que la persona encargada de entregar la carta de preaviso a la demandante, fue la señora **DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS** la cual había salido del país, pero retornó a finales de marzo del 2015.

Analizada la probanza anterior, la Sala considera que existen serias imprecisiones en el relato de la señora **YENNIFER LIZZETH MORALES OSORIO**, puesto que en principio manifiesta que su empleador le hacía entrega de preaviso por escrito para dar por terminada la relación laboral y posteriormente indica que dicho preaviso era notificado de forma verbal el mismo día en que terminaba el periodo pactado (**f. 71 CD récord 30:25 – 32:12**). Acto seguido, no pasa por alto que si bien es cierto la actora asegura que inicio labores en el año 2001 y que suscribía contratos cada 10 meses, lo cierto es que en el plenario no obra prueba de los contratos a los que hace alusión y si bien lo asegurado en la demanda encuentra algo de eco en lo manifestado por la testigo referida, quien adujo haberla conocido en calidad de docente desde el año 2009, también lo es que la declarante no otorga la contundencia necesaria para el caso que atañe, por lo que se tendrá como fecha de inicio de labores el **01 de septiembre de 2013** según se desprende del contrato a término fijo visible a folio 11 del expediente.

Ahora bien, frente a las acreencias laborales e indemnizaciones pretendidas por la demandante este despacho considera que las mismas no tienen vocación de prosperidad por las siguientes razones. Tal como lo adujo la Juez de primera instancia los contratos de trabajo con profesores o docentes de establecimientos de enseñanza particular o establecimientos privados de educación, tienen una regulación especial contenida en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales establecen que:

*"Artículo 101. Duración del contrato de trabajo. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.*

*Artículo 102. Vacaciones y cesantías.*

*1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.*

*2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días."*

Lo anterior, encuentra apoyo en lo esgrimido por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia 43764 del 24 de agosto de 2016 con Ponencia del Magistrado Jorge Luis Quiroz, decisión en la que recordó: **"Según el precitado artículo 101, la regla es la de que tales contratos se entienden celebrados por el año escolar ante el silencio de las partes contratantes sobre el término de duración de la relación."** (Negrilla y Subraya de la Sala).

Por otra parte, frente al tópico del preaviso que es uno de los puntos álgidos del presente caso, es importante destacar lo dicho por la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, donde en proceso bajo radicación No 12.919 del 15 de marzo del 2000 señaló:

*"En efecto, de la lectura de los preceptos en referencia emergen con claridad importantes diferencias entre el contrato de trabajo de período fijo y el contrato laboral con profesores de establecimientos particulares de educación. La primera de ellas radica en el objeto del vínculo, pues mientras en aquel no existe, según la normatividad que lo regula, especificidad, por lo que resulta posible que las partes lo acojan para la realización de cualquier actividad lícita, en éste el objeto es esencial para la estructuración del tipo contractual, como que las partes lo asumen sobre el presupuesto de que el dispensador del servicio personal va a realizar una actividad docente. Así mismo, es destacable cómo es de la esencia del contrato laboral a término fijo que el acuerdo de voluntades de sus sujetos quede plasmada por escrito, en tanto que en el contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de educación no se exige formalidad semejante. También se diferencian los contratos en comento en que mientras en el laboral a término fijo es menester avisar la terminación del vínculo con 30 días de antelación.*

so pena de su prórroga, en el celebrado con profesores de establecimientos particulares de educación, dicha exigencia no existe.” (Subrayado fuera del texto original).

En este punto es importante rotular que el preaviso no es requisito *sine qua non* para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con un docente del sector privado. En consecuencia, no es procedente el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa aduciendo que no se hizo el preaviso, en tanto la terminación de la relación laboral que unía a las partes finalizó con el año lectivo. Es de precisar, que si bien es cierto la relación laboral con la actora se prolongó de junio de 2014 al mes de abril de 2015, está claro que, esto fue a causa de la licencia de maternidad con la que gozaba la actora, sin que ello tenga la virtualidad de mutar la contratación inicial, cuando la intención inequívoca de la continuidad contractual, era atender la situación de protección especial que cubría a la demandante.

De otro lado, frente al pago de prestaciones sociales y la indemnización por falta de pago del artículo 65 del CST deprecadas por la parte actora, es importante destacar que el artículo 102 del CST establece que las cesantías y vacaciones se deben cancelar por todo el año calendario así el año lectivo haya terminado a los diez meses. Para este juzgador no existe duda que a la finalización del año lectivo a la señora **ADRIANA MARÍA SOLIS HENAO** se le cancelaban sus prestaciones a las que tenía derecho, circunstancia aceptada por la misma actora en el interrogatorio de parte.

Por otra parte, se observa que obrante a folio 51 del expediente se encuentra la liquidación definitiva de prestaciones, la cual da fe del pago realizado a la demandante por el periodo entre el mes de junio del 2014 al mes de abril de 2015, la cual se encuentra ajustada a derecho. En tal sentido, la demandada no adeuda a la actora sumas de dinero por concepto de prestaciones sociales, aspecto que, hace decaer la pretensión relativa al pago de la indemnización de que trata el artículo 65 CST. Por lo anterior, la sentencia se tendrá que confirmar en este puntual aspecto.

Finalmente, frente a la pretensión de indemnización por el no pago de cesantías de que habla el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, es importante resaltar que obrante en el expediente se encuentra a folios 65 y 66 certificación de consignaciones realizadas por la señora **DORIAN BEATRIZ NEGRETE ARIAS** a la



actora, las cuales dan cuenta de los pagos realizados durante los periodos laborados del 2013 al 2015, aspecto concordante con lo manifestado por las partes y sus testigos en devenir del proceso.

Todo lo anterior lleva a confirmar la Sentencia Consultada. Sin costas en esta instancia por haberse conocido en el grado de consulta.

Por lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

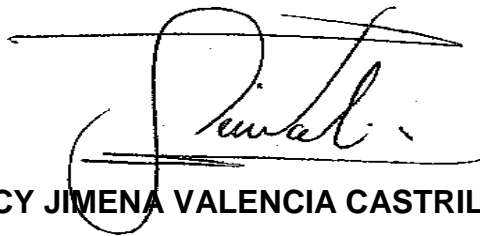
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia No. 210 del 09 de octubre de 2017 proferida por el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** por conocerse del presente asunto en el grado jurisdiccional de consulta.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

(AUSENCIA JUSTIFICADA)  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**



**MARIA NANCY GARCIA GARCIA**  
**MARIA NANCY GARCIA GARCIA**  
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública  
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)