

TEMA: CONTRATACIÓN DE DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES - Únicamente ante el silencio de las partes en el convenio el legislador concluye que el contrato de trabajo ha sido celebrado por término equivalente al del año escolar. / **CONTRATO A TÉRMINO FIJO** - se fijaron en cada uno de ellos los extremos temporales que fueron discontinuos y sucesivos / **CONTRATOS DE TRABAJO SUCESIVOS** - no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. / **DESPIDO INJUSTO / SANCIÓN MORATORIA** - la conducta de la pasiva no puede ubicarse en el plano de la mala fe /

HECHOS: Ante la demanda interpuesta contra al Instituto Musical Diego Echavarría, el demandante solicitó se declare que entre las partes existió un único contrato el cual terminó sin mediar justa causa, obteniendo la respectiva indemnización por despido injusto. Las partes interpusieron recurso de alzada; en cuanto el actor precisó que el contrato de trabajo de los docentes es supletivo dado que las partes no establecen los extremos laborales y aduce que no había lugar a la terminación del contrato de trabajo, por lo que aspira al reconocimiento y pago de la sanción moratoria. Consiste esta Sala establecer si entre las partes existió un único contrato de trabajo entre el 3 de febrero y el 1° de junio de 2017, y si era válido el periodo de prueba para despedir al trabajador o si por el contrario fue despedido sin justa causa.

TESIS: (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 43764 de 24 de agosto de 2016 considero que los contratos de trabajo con los profesores establecidos en el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo no se tratan de una forma distinta de contrato, sino que la norma aludida contempla un término de duración acorde con la naturaleza de los establecimientos de educación, en el sentido de que no operan todo el año, pues presume que el contrato de trabajo con docentes de instituciones de educación privada tiene una duración de 1 año, siempre que las partes no hayan acordado un término superior o inferior. Es decir que las partes pueden firmar un contrato de trabajo a término indefinido o un contrato de trabajo a término fijo, y en tal caso como hay un acuerdo convencional no aplica lo dispuesto por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo. (...) Los empleadores no tienen la obligación de preavisar al docente respecto a la terminación del contrato o su decisión de no renovarlo dado que, si las partes han firmado un contrato a término fijo o un contrato indefinido, el asunto escapa de lo establecido en el artículo 101 del Estatuto del Trabajo, puesto que como bien lo dijo la Corte Constitucional, dicho precepto es una norma supletiva que aplica de forma subsidiaria ante la ausencia de un acuerdo convencional entre las partes. (...) Por su parte, sobre la no solución de continuidad entre los contratos de trabajo a término fijo cuando entre la terminación de uno y la celebración de otro, no transcurre un tiempo razonable, se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las sentencias con radicado 27371 de octubre 19 de 2006, SL 1450 de 24 de abril de 2019, radicado 61644, SL 4503 de 2021 y SL 035 de 222, donde puntualizó que las interrupciones precarias que se presentan en los contratos de trabajo a término fijo no generan interrupción en el nexo contractual, pues según la regla jurisprudencial que establece el Alto Tribunal cuando entre la culminación de un contrato de trabajo y la iniciación de otro, medien pocos días, que para esta Sala de Decisión, razonadamente son 15 días o menos, se han de tener los contratos el uno como prórroga del otro sin solución de continuidad. Corolario de ello, como en el caso del demandante respecto de cada de contrato de trabajo a término fijo se presentaron en su orden interrupciones de: 36, 87, 24, 88 y 24 días entre cada contrato, hubo solución de continuidad de la relación laboral y se desvirtúa la unidad contractual (...) Frente al recurso de apelación presentado por el apoderado del Instituto Musical

Diego Echavarría, en criterio de la Sala, los argumentos expuestos tiene el alcance de derruir las consideraciones que llevaron al funcionario a condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, pues en efecto, ante la multiplicidad de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año que celebraron las partes durante varios años, la estipulación contractual del período de prueba en cada uno de ellos, no podía surtir efecto alguno y mucho menos, para facultar al empleador para finiquitar el vínculo laboral sin esgrimir una de las justas causas establecidas por la ley y exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo por las siguientes razones. (...) Por otro lado, Si bien como lo señala el representante judicial del demandado en el recurso de alzada, la Constitución de 1991 fijó el deber de prevalencia de los derechos de las niñas, los niños y los adolescentes. Ciertamente es que según lo dispuesto en el artículo 2, numeral 4 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por la Ley 1564 de 2012, el juez de lo laboral, en este instante procesal, carece de competencia para dirimir en este juicio asuntos relacionados con la protección o salvaguardia del menor de edad estudiante, citado por el Instituto Musical Diego Echavarría en el escrito de réplica.

M.P: JAIME ALBERTO ARISTIZABAL GOMEZ

FECHA: 24/ 11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05 001 31 05 021 2016 01127 01, promovido por el señor **FERNANDO ANDRES ILLERA ORDOÑEZ**, en contra del **INSTITUTO MUSICAL DIEGO ECHAVARRIA**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de ambas partes frente a la sentencia proferida el 14 de mayo de 2019 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y

se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **374**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El señor Fernando Andrés Illera Ordoñez demandó al Instituto Musical Diego Echavarría pretendiendo se declare que entre las partes existió un único contrato de trabajo entre el 3 de febrero y el 3 de junio de 2014, mismo que se prorrogó por tres periodos iguales por no existir preaviso, y luego se prorrogó dos veces por un año, el cual terminó unilateralmente sin justa causa, o en subsidio que existió un contrato de trabajo a término fijo del 6 de julio al 11 de noviembre de 2016, el cual terminó por causa imputable a la empleadora. Y como consecuencia, se le reconozcan y paguen los siguientes conceptos: indemnización por despido injusto por el tiempo que le hiciere falta para la terminación del vínculo laboral, es decir, desde el 15 de julio de 2016 hasta el 3 de junio de 2017, o en subsidio del 15 de julio al 11 de noviembre de 2016; reajuste de prestaciones sociales y vacaciones desde enero de 2016 conforme el salario hora laborada equivalente a \$34.227.90; sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo; indexación y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, prestó sus servicios para el Instituto Musical Diego Echavarría mediante varios contratos de trabajo a término fijo que se pactaron por los siguientes periodos:

- Del 3 de febrero al 1º de junio de 2014
- Del 8 de julio al 7 de noviembre de 2014
- Del 2 de febrero al 12 de junio de 2015

05 001 31 05 021 2016 01127 01

- Del 7 de julio al 6 de noviembre de 2015
- Del 3 de febrero al 11 de junio de 2016
- Del 6 de julio al 11 de noviembre de 2016

Aduce que desempeñó el cargo de Docente de Piano. El salario pactado por cada hora laborada fue de \$25.309 para el 2014, de \$25.943 para 2015 y de \$34.227 para 2016. El 16 de diciembre de 2015 se graduó de Magister de Música por lo que el valor de la hora laborada se incrementó en \$34.227, no obstante, le fue reconocido para tal anualidad un valor de \$27.240. Agrega que el 15 de julio de 2016, la empleadora decidió dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo aduciendo como causal el periodo de prueba por no *“haberse ajustado a la dinámica y necesidades de la institución”*.

El Instituto Musical Diego Echavarría en el escrito de réplica precisó que las partes suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo, autónomos e independientes entre sí, en los siguientes términos:

- Del 3 de febrero al 1° de junio de 2014, contrato que estuvo vigente durante el semestre I de 2014, y pese haber sido preavisado, terminó por acuerdo posterior entre las partes, con el pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales.
- Del 8 de julio al 7 de noviembre de 2014, contrato que estuvo vigente durante el semestre II de 2014, mismo que terminó con la notificación del preaviso, con el pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales.
- Del 2 de febrero al 12 de junio de 2015, contrato que estuvo vigente durante el semestre I de 2015, y pese haber sido preavisado, terminó por acuerdo

posterior entre las partes, con el pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales.

- Del 7 de julio al 6 de noviembre de 2015, contrato que estuvo vigente durante el semestre II de 2015, el cual terminó con la notificación del preaviso, con el pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales
- Del 3 de febrero al 11 de junio de 2016, contrato que estuvo vigente durante el semestre I de 2016, y pese haber sido preavisado, terminó por acuerdo posterior entre las partes, con el pago de la liquidación definitiva de acreencias laborales.
- Del 6 de julio al 11 de noviembre de 2016, contrato que terminó por parte de la empleadora invocando el periodo de prueba pactado por escrito.

Se itera que cada uno de los contratos de trabajo a término fijo suscritos fueron autónomos e independientes entre sí, finiquitados en debida y legal forma, reconociéndose al actor por cada uno de los contratos terminados el pago de sus derechos sociales y verificándose el retiro del sistema integral de seguridad social. Que entre cada contrato de trabajo medió un importante periodo durante el cual el accionante cesaba en la prestación de sus servicios, no existiendo el pago de remuneración, ni relación jurídica alguna. Que el citado como docente de piano, no prestaba sus servicios durante una jornada laboral completa a la semana, pues de acuerdo con su disponibilidad horaria le notificaba a la empleadora a qué horas y que días podía prestar sus servicios durante cada semestre, por lo que se incluyó en cada contrato de trabajo una regulación particular sobre el “número de horas”. Señala que como salario por cada hora efectivamente laborada se pactó la suma de \$25.309 para 2014, de \$25.943 para 2015 y de \$27.240 para 2016. Que el diploma de Magister fue entregado por parte del actor al Instituto después de terminarse el contrato de trabajo del segundo semestre de 2015, en virtud de ello, el incremento

salarial por hora durante 2016 pactado sería de \$34.227.09, mismo que fue pagado al trabajador quincena tras quincena, no obstante, por un error involuntario no evidenciado en su momento por ninguna de las partes, dicho valor no se tuvo en cuenta en la redacción del contrato de trabajo, ni en la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones de 2016. Por lo que la empleadora una vez se constató realizó de forma inmediata el correspondiente ajuste económico en favor del accionante. Indica que el último contrato de trabajo con fecha de inicio 6 de julio de 2016, *“no se ajustó en su actitud, características y manera de prestar sus servicios, a la dinámica y necesidades de la demandada como institución educativa, tal y como se le explicó en la carta de terminación del contrato de trabajo a término fijo de la referencia, invocando como razón de la terminación, el período de prueba pactado en el mismo. En efecto, nuestra representada tuvo información acerca del relacionamiento del demandante con un menor de edad alumno del Instituto Musical Diego Echavarría, en un contexto totalmente reprochable y contrario a lo esperado del actor en su rol de docente y formador”*, toda vez que la madre del menor de edad estudiante se enteró de conversaciones a través de Facebook Messenger entre su hijo y el docente que *“sugerían comportamientos propios y reservados para adultos, relativos al presunto consumo de alcohol, marihuana, diferentes clases de drogas y otras sustancias psicoactivas”*. Que siendo así, el accionante no se ajustó, ni a las instrucciones del Instituto Musical Diego Echavarría en vigencia del periodo de prueba correspondiente al último de contrato de trabajo suscrito, ni mucho menos a estándares éticos ni jurídicos mínimos (constitucionales, legales y reglamentarios) para el trato con el menor de edad, quien además era su alumno. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Y formuló las excepciones de *Inexistencia de la obligación, Protección de intereses constitucionales prevalentes y superiores de los niños niñas y de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, Pago, Compensación y Buena fe*.

En sentencia proferida el 14 de mayo de 2019, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín condenó al Instituto Musical Diego Echavarría a reconocer y pagar al señor Fernando Andrés Illera Ordoñez la suma de \$6.869.969 por

indemnización por despido injusto, debidamente indexada y costas del proceso. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

El *a quo* para motivar su decisión consideró que las partes suscribieron diversos y autónomos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año. Que dichos contratos fueron discontinuos y sucesivos por lo que no tiene sustento que la empleadora haya pactado nuevos períodos de prueba con posterioridad al primer contrato, en la medida que las aptitudes del trabajador ya estaban demostradas durante dos años y medio, y menos que utilizara dicho periodo de prueba para finiquitar el vínculo laboral sin motivación alguna, máxime que el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar la causal o motivo de tal finalización, no pudiendo con posterioridad argumentar otra, por lo que resulta procedente la indemnización por despido injusto, debidamente indexada. Y que no hay lugar a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo toda vez que el accionante nunca le reclamó a la empleadora el reajuste de prestaciones sociales, y aquella en el curso del proceso pago los debido.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada del demandante señala que la Corte Constitucional en la sentencia C-483 de 1995 precisó que el contrato de trabajo de los docentes es supletivo dado que las partes no establecen los extremos laborales, y en este caso, los mismos se fijaron del 3 de febrero al 1° de junio de 2014, por ende, y toda vez que no hubo preaviso, pues la carta de terminación data del 9 de mayo de 2014, el contrato de trabajo se prorrogó de forma automática del 1° de junio al 1° de octubre de 2014, del 1° de octubre de 2014 al 1° de febrero de 2015, del 1° de febrero al 1° de junio

de 2015, y luego del 1° de junio de 2015 al 1° de junio de 2016 y del 1° de junio de 2016 al 1° de junio de 2017; y aduce que si bien hubo interrupción, ello obedeció al periodo vacacional de los estudiantes, por lo que no había lugar a la terminación del contrato de trabajo. Además, aspira al reconocimiento y pago de la sanción moratoria prevista en el artículo del Código Sustantivo del Trabajo, en la medida que se encuentra acreditada la mala fe de la empleadora por cuanto solo procedió con el pago del reajuste de prestaciones sociales y vacaciones, una vez le fue notificada la demanda.

El apoderado del Instituto Musical Diego Echavarría, no comparte la condena impuesta considerando que la decisión en este juicio debe tener un componente constitucional de primera línea, ya que conforme lo previsto en el artículo de la Constitución Política, los derechos de los niños tienen prevalencia sobre los demás. Que cada contrato de trabajo suscrito entre las partes fue autónomo e independiente, y no se trató de contratos sucesivos, siendo así, era viable y legítimo pactar un periodo de prueba en cada uno de ellos. Precisa que el periodo de prueba resultaba necesario en cada contrato de trabajo, dado que el demandante como tenía un rol de relacionamiento con cada estudiante y su grupo familiar, máxime que en cada período escolar eran diferentes estudiantes, y por ello, la invocación del periodo de prueba en el último contrato de trabajo fue válida. Y que, en criterio de su representado, el despido sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización no constituía una opción para la protección del menor de edad, ya que estaba de presente la petición de privacidad de su representante legal por el temor respecto de las consecuencias que la situación acarrearía con su hijo.

Frente al recurso promovido por los apoderados de las partes la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia consiste en establecer si entre las partes existió un único contrato de trabajo entre el 3 de febrero y el 1° de junio de 2017, y si era válido el periodo de prueba para despedir al trabajador o si por el contrario fue despedido sin justa causa.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social,

merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

La prueba documental que milita en el expediente da cuenta de lo siguiente:

1. Que las partes suscribieron sendos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año – modalidad salario a destajo por hora catedra, que se pactaron por los siguientes periodos:
 - Del 3 de febrero al 11 de junio de 2014, pues si bien en el contrato de trabajo se señaló como extremo final el 1° de junio de 2014 y como término de duración el de cuatro meses; lo cierto es que conforme la liquidación final de prestaciones sociales el actor prestó sus servicios hasta el 11 de junio de 2014.
 - Del 8 de julio al 7 de noviembre de 2014
 - Del 2 de febrero al 12 de junio de 2015
 - Del 7 de julio al 6 de noviembre de 2015
 - Del 3 de febrero al 11 de junio de 2016
 - Del 6 de julio al 11 de noviembre de 2016
2. Que como salario por cada hora efectivamente laborada se pactó la suma de \$25.309 para 2014 y de \$25.943 para 2015.
3. Que para 2016 si bien en el contrato de trabajo se estableció un salario hora por valor de \$27.240; lo cierto es que en virtud del título obtenido por el accionante como Magister fue acordado un incremento salarial por hora de \$34.227.09, acorde con el cual se pagaron los salarios causados en 2016.

4. Que el actor durante su vinculación laboral se desempeñó como Docente de Piano.
5. Que el 15 de julio de 2016, el Instituto Musical Diego Echavarría de manera unilateral dio por terminado el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año celebrado con el señor el Fernando Andrés Illera Ordoñez el 6 de julio de 2016, con fundamento en el periodo de prueba convenido entre las partes, aduciendo que durante dicho lapso “...se constató que su actitud, las características y manera de prestar sus servicios, no se ajustaron a la dinámica y necesidades del Instituto Musical Diego Echavarría en el cargo de profesor para el cual fue contratado...”.
6. Que el Instituto Musical Diego Echavarría le notificó al demandante el respectivo preaviso de terminación de cada contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, en su orden el 9 de mayo de 2014, el 6 de octubre de 2014, el 8 de mayo de 2015, el 30 de septiembre de 2015 y el 6 de mayo de 2016, con excepción del último contrato suscrito el 6 de julio de 2016.
7. Que la empleadora pagó en favor del accionante la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones al finalizar cada contrato de trabajo a término fijo inferior a un año.
8. Que la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones de los contratos de trabajo suscritos en 2016, se efectuó por parte del Instituto Musical Diego Echavarría teniendo en cuenta un salario hora por valor de \$27.240.
9. Que el 24 de octubre de 2016, el demandado procedió a reajustar el monto deficitario pagado por concepto de prestaciones y vacaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito en el primer semestre de 2016 por valor de

\$498.917; y los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas con ocasión del contrato de trabajo celebrado en el segundo semestre de dicha anualidad en la suma de \$265.417.17, para un total pagado de \$764.336, en la cuenta de nómina Bancolombia del actor, pago que se notificó al actor.

Luego, el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo reglamenta lo relativo a la contratación dirigida a los profesores o docentes de establecimientos particulares de enseñanza.

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

La expresión *por tiempo menor* fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en la sentencia C-483 de 1995, por lo que tal precepto normativo se aplica sólo si las partes no han acordado la duración del contrato.

Al respecto, la Corporación mencionada en la citada providencia, sostuvo:

“...El artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una norma supletiva del acuerdo entre los contratantes en una relación laboral docente, ya que únicamente ante el silencio de las partes en el convenio el legislador concluye que el contrato de trabajo ha sido celebrado por término equivalente al del año escolar.

El mutuo consentimiento del establecimiento educativo por una parte y del profesor por la otra tiene la virtualidad de regir en ese aspecto las relaciones propias del vínculo laboral que se contrae, ya que las dos partes están disponiendo de aquello que a ambas interesa.

A falta de estipulación en contrario, rige la norma subsidiaria. Esta ha sido establecida por el legislador con el objeto de otorgar seguridad jurídica a la relación contractual, previendo la solución de eventuales controversias, dada la circunstancia de un contrato en el cual el término de duración no haya sido previsto de manera expresa...”.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 43764 de 24 de agosto de 2016 con ponencia del magistrado ponente Jorge Luis Quiroz, señaló:

“...Además, esta Corporación en sentencia CSJ SL, 17 mayo 2011, rad. 38182, que reiteró la identificada con el radicado No. 15623, indicó, que por año escolar debía también comprender el semestre universitario. Así se dijo:

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.

Ahora bien, por año escolar esta Sala, de antaño, ha entendido el “equivalente al periodo académico, de modo que no necesariamente se refiere a un año, sino que puede comprender por ejemplo el semestre universitario...”.

Conforme lo anterior, se considera que no es que se trate de una forma distinta de contrato, sino que la norma aludida contempla un término de duración acorde con la naturaleza de los establecimientos de educación, en el sentido de que no operan todo el año, pues presume que el contrato de trabajo con docentes de instituciones de educación privada tiene una duración de 1 año, siempre que las partes no hayan acordado un término superior o inferior.

Es decir que las partes pueden firmar un contrato de trabajo a término indefinido o un contrato de trabajo a término fijo, y en tal caso como hay un acuerdo convencional no aplica lo dispuesto por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, si las partes guardan silencio respecto a la duración del contrato, este se entiende realizado por el año escolar, que puede ser anual o semestral.

De manera que si bien este tipo de contrato es fijo en cuanto tiene una duración igual al periodo escolar, al no aplicársele las reglas del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser verbal o escrito.

Ello por cuanto, el artículo 101 del Estatuto del Trabajo contiene una especie de presunción legal cuando dice que este contrato “se entiende celebrado”, por lo que no hace falta que se acuerde nada, pues la ley lo presupone, valga la redundancia, anticipadamente, haciendo innecesario cualquier pacto al respecto, a no ser que las partes quieran acordar algo distinto a lo presupuestado por la ley, y a decir verdad para el empleador eventualmente puede ser mejor atenerse a lo que la ley dispone.

Ahora, en lo que tiene que ver con el preaviso para la terminación o la no renovación en este tipo de contrato de trabajo de profesores de establecimientos particulares de enseñanza, el mismo no se hace exigible por cuanto dicho contrato tiene una regulación específica en el artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo que prevé:

“...Artículo 102: 1º) Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantías, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2º) Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remunerados y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan de quince (15) días...”.

En tanto que el preaviso y la renovación automática del contrato a término fijo están regulados en el artículo 46 de dicho Estatuto Laboral, que dispone:

“...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.

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

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

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea...”.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 12919 de 15 de marzo del 2000 con ponencia del magistrado Fernando Vásquez Botero, dijo al respecto:

“...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...”.

Corolario de lo anterior, los empleadores no tienen la obligación de preavisar al docente respecto a la terminación del contrato o su decisión de no renovarlo, dado que si las partes han firmado un contrato a término fijo o un contrato indefinido, el asunto escapa de lo establecido en el artículo 101 del Estatuto del Trabajo, puesto que como bien lo dijo la Corte Constitucional, dicho precepto es una norma supletiva que aplica de forma subsidiaria ante la ausencia de un acuerdo convencional entre las partes.

Por su parte, sobre la no solución de continuidad entre los contratos de trabajo a término fijo cuando entre la terminación de uno y la celebración de otro, no transcurre un tiempo razonable, se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las sentencias con radicado 27371 de octubre 19 de 2006, SL 1450 de 24 de abril de 2019, radicado 61644, SL 4503 de 2021 y SL 035 de 222, donde puntualizó que las interrupciones precarias que se presentan en los contratos de

trabajo a término fijo no generan interrupción en el nexo contractual, pues según la regla jurisprudencial que establece el Alto Tribunal cuando entre la culminación de un contrato de trabajo y la iniciación de otro, medien pocos días, que para esta Sala de Decisión, razonadamente son 15 días o menos, se han de tener los contratos el uno como prórroga del otro sin solución de continuidad.

Corolario de ello, como en el caso del demandante respecto de cada de contrato de trabajo a término fijo se presentaron en su orden interrupciones de: 36, 87, 24, 88 y 24 días entre cada contrato, hubo solución de continuidad de la relación laboral y se desvirtúa la unidad contractual.

Así las cosas, con fundamento en la normatividad y en la jurisprudencia citadas, en criterio de la Sala y contrario a lo afirmado por la apoderada del demandante en el recurso de apelación, las partes suscribieron sendos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año – modalidad salario a destajo por hora catedra, durante las siguientes fechas: del 3 de febrero al 11 de junio de 2014, del 8 de julio al 7 de noviembre de 2014, del 2 de febrero al 12 de junio de 2015, del 7 de julio al 6 de noviembre de 2015, del 3 de febrero al 11 de junio de 2016 y del 6 de julio al 11 de noviembre de 2016, modalidad de contratación que consagra el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, mismos que se tornaron autónomos e independientes entre sí, en los cuales, además, se fijaron en cada uno de ellos los extremos temporales, y que fueron discontinuos y sucesivos desde el primer semestre de 2014 hasta el segundo semestre de 2016, por lo que no se aplica lo dispuesto por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, ni menos establecerse la existencia de un solo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con inicio el 3 de febrero de 2014 y que se prorrogó en el tiempo hasta junio de 2017, dado que la empleadora le preavisó al trabajador con 30 días antes al

término fijado sobre la finalización del contrato trabajo (11 de junio de 2014), esto, es, el 9 de mayo de 2014, como lo prevé el artículo 46 del Estatuto Laboral, por ende, no había lugar a su renovación.

En este orden de ideas la decisión del *a quo* de declarar diversos y autónomos contratos de trabajo a término fijo inferior a un año entre las partes será confirmada.

De otro lado, frente al recurso de apelación presentado por el apoderado del Instituto Musical Diego Echavarría, en criterio de la Sala, los argumentos expuestos tiene el alcance de derruir las consideraciones que llevaron al funcionario a condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, pues en efecto, ante la multiplicidad de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año que celebraron las partes durante varios años, la estipulación contractual del período de prueba en cada uno de ellos, no podía surtir efecto alguno y mucho menos, para facultar al empleador para finiquitar el vínculo laboral sin esgrimir una de las justas causas establecidas por la ley y exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo por las siguientes razones.

Los artículos 76, 77 y 78 del Código Sustantivo del Trabajo consagran lo relacionado con el período de prueba.

“...ARTICULO 76. DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

ARTICULO 77. ESTIPULACION.

1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 78. DURACIÓN MÁXIMA. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato...”.

La Corte Constitucional en la sentencia T – 1097 de 2012, señaló que el único objetivo del periodo de prueba para el empleador es evaluar las aptitudes del trabajador, de manera que sólo si no se cumple ese objetivo el trabajador puede ser despedido, es decir, que adicional a las otras justas causas que considera la ley para despedir a un trabajador, en el periodo de prueba se suma una: la falta de aptitudes del trabajador, de manera que si no se configura esa justa causa especialísima, el trabajador en periodo de prueba se puede despedir en cualquier momento y sin previo aviso, pero será un despido ilegal. Y sostuvo:

“...De esta manera, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, ” (41) si bien es una facultad

discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada.

Por consiguiente, la Corporación ha sintetizado que no puede concederle los efectos legales propios al periodo de prueba, cuando se ha ejercido en contra de los derechos de los trabajadores. Una conclusión contraria a la señalada llevaría a vulnerar normas constitucionales, en concreto derechos fundamentales...”.

Sobre el periodo de prueba, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1403 de 2018, puntualizó:

“...Esta Sala de la Corte ha sostenido que las partes, inmersas en la relación laboral, están facultadas para pactar, por una vez, un lapso en el cual las mismas puedan cerciorarse de las ventajas o inconvenientes que pueda acarrear el vínculo y, una vez perfeccionado dicho acuerdo con las formalidades dispuestas en la ley, y sin evidencia de vicios del consentimiento, es posible la finalización sin previo aviso y sin invocar motivación particular...”.

Lo señalado por el Alto Tribunal en material laboral, se encuentra en consonancia con la definición de periodo de prueba contenida en el artículo 76 del Estatuto Procesal, que señala que, el “...*periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo...*”.

En ese sentido, teniendo en cuenta el objeto para el cual el legislador estableció dentro del ordenamiento jurídico la figura del periodo de prueba, no resulta válido que un empleador, en este caso el Instituto Musical Diego Echavarría que ha

celebró diversos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año con el trabajador demandante discontinuos y sucesivos, para ocupar el mismo cargo de Docente de Piano y con iguales funciones, alegue que necesitaba un período de prueba para apreciar sus aptitudes y menos aún que utilizara dicho periodo para prescindir de sus servicios sin motivación alguna.

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que el inciso tercero del artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, el preceptúa que, “...*Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato...*”, siendo ello precisamente lo que aconteció en este caso, pues contrario al entendimiento que pretende impartir el apoderado de la pasiva, el hecho de que no se haya declarado la unidad contractual, no desvirtúa el hecho de que los contratos de trabajo se celebraron de forma sucesiva en cada semestre escolar y con intervalos superiores a 36, 87, 24, 88 y 24 días, por lo que después del contrato de trabajo suscrito el 3 de febrero de 2014, no resultaba válido que se pactara en los contratos subsiguientes un periodo de prueba.

En ilación a lo anterior, es necesario que la parte demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre el particular, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL de 19 de octubre de 2016, Radicado 48.059, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

“...En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió...”.

La Corporación mencionada en la sentencia SL 816 de 16 de marzo de 2022, Radicado 83.171, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, en la que reiteró lo dicho en la sentencia SL de 21 de noviembre de 2003, Radicado 21.595, señaló:

“...Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable (sentencias SL 16219 de 2014 y SL 339 de 2023).

En la carta de terminación del contrato de trabajo de 15 de julio de 2016, el Instituto Musical Diego Echavarría, le indica al actor lo siguiente:



**INSTITUTO MUSICAL
DIEGO ECHAVARRÍA.**

Medellín, 15 de julio de 2016.

Señor
Fernando Andrés Illera Ordoñez
Profesor
Medellín

Ref.: Terminación contrato de trabajo – Período de Prueba.

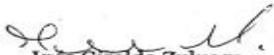
Cordial saludo,

Le informamos que su contrato de trabajo a término fijo suscrito con el **Instituto Musical Diego Echavarría**, finaliza a partir del día de hoy, 15 de julio de 2016, con fundamento en el período de prueba convenido expresamente entre usted y el Instituto.

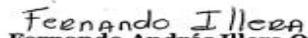
Lo anterior, teniendo en cuenta que durante el lapso acordado como período de prueba, se constató que su actitud, las características y manera de prestar sus servicios, no se ajustaron a la dinámica y necesidades del **Instituto Musical Diego Echavarría** en el cargo de profesor para el cual fue contratado.

Agradecemos sus servicios y le deseamos éxitos en sus futuras ocupaciones.

Atentamente,


Inés Giraldo Zuluaga
Representante Legal
Instituto Musical Diego Echavarría

Fui notificado de la decisión,


Fernando Andrés Illera Ordoñez
C.C. nro. 1.020.743.713 de Bogotá.
El trabajador

En criterio de la Sala, las circunstancias descritas en este juicio por la empleadora, en el escrito de réplica cuando aduce que el último contrato de trabajo con fecha de inicio 6 de julio de 2016, “no se ajustó en su actitud, características y manera de prestar sus servicios, a la dinámica y necesidades de la demandada como institución educativa, tal y como se le explicó en la carta de terminación del contrato de trabajo a término fijo de la referencia, invocando como razón de la terminación, el período de prueba pactado en el mismo. En efecto, nuestra representada tuvo información acerca del relacionamiento del demandante con un menor de edad alumno del Instituto Musical Diego Echavarría, en un contexto totalmente reprochable y contrario a lo esperado del actor en su rol de docente y formador”, toda vez que la madre del menor de edad se enteró de conversaciones a través de Facebook Messenger entre su hijo y el docente que “sugerían comportamientos propios y reservados para adultos, relativos al presunto

consumo de alcohol, marihuana, diferentes clases de drogas y otras sustancias psicoactivas". Que siendo así, el accionante no se ajustó, ni a las instrucciones del Instituto Musical Diego Echavarría en vigencia del periodo de prueba correspondiente al último de contrato de trabajo suscrito, ni mucho menos a estándares éticos ni jurídicos mínimos (constitucionales, legales y reglamentarios) para el trato con el menor de edad, quien además era su alumno. Y lo narrado por la testigo Esther Inés Giraldo Zuluaga, Directora General del Instituto Musical Diego, al indicar que el señor Fernando Andrés Illera Ordoñez le manifestó al Instituto que en el segundo semestre de 2016 tendría varias salidas a conciertos, por lo que, de manera amable, en una reunión en la que el actor estuvo presente, se le dijo que era mejor terminar el contrato de trabajo. Que tal circunstancia constituyó la razón aparente que tuvo el instituto para despedir al trabajador, pero que la razón de fondo fue la queja y solicitud de la madre de un estudiante menor de edad, por conversaciones que sostuvo el actor como docente con su hijo a través de redes sociales, las cuales estaban prohibidas contractualmente, y estaban relacionadas con invitaciones para el consumo de alcohol, marihuana, diferentes clases de drogas y otras sustancias psicoactivas. Que la madre del menor de edad ostentando su calidad de representante legal solicitó manejar tal situación con total privacidad, por lo que el Instituto no tuvo otra alternativa más que despedir al accionante en el periodo de prueba. No corresponden a los motivos concretos en los que se fundó la decisión de finiquitar el contrato de trabajo del actor, pues en la carta de despido se itera, aludió al periodo de prueba convenido entre las partes, aduciendo que durante dicho lapso *"...se constató que su actitud, las características y manera de prestar sus servicios, no se ajustaron a la dinámica y necesidades del Instituto Musical Diego Echavarría en el cargo de profesor para el cual fue contratado..."*. Por ende, no pueden tener consideración alguna, pues constituyen motivos diferentes a los expuestos al momento del despido.

En consecuencia, al no haber estado precedido el despido del actor de una justa causa, y que la motivación haya sido el periodo de prueba, tal como se le puso de presente al accionante en la carta de despido que data del 15 de julio de 2016, este deviene en injusto y consecuentemente surge la obligación del Instituto Musical Diego Echavarría de pagar la correspondiente indemnización por despido injusto.

En consecuencia, se confirmará la decisión que al respecto adoptó el *a quo*.

Si bien como lo señala el representante judicial del demandado en el recurso de alzada, la Constitución de 1991 fijó el deber de prevalencia de los derechos de las niñas, los niños y los adolescentes. Y el artículo 13 constitucional le impone al Estado la protección constitucional especial y reforzada que requieren, entre otros, las niñas, niños y adolescentes. Lo anterior debido a las circunstancias de vulnerabilidad y debilidad manifiesta en las que se sitúan y por las condiciones económicas, físicas y mentales que afrontan. Por su parte, el artículo 44 de la Constitución determina que la vida, la integridad física, la salud, la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión son derechos fundamentales de los niños. Todas estas prerrogativas buscan que los niños, las niñas y los adolescentes sean: *“protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos”*¹. La familia, la sociedad y el Estado tienen el deber de: *“asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos, [y que sus derechos] prevalecen sobre los derechos de los demás”*².

¹ Constitución Política de Colombia (artículo 44).

² Sentencia T-108 de 2022.

Ciertamente es que según lo dispuesto en el artículo 2, numeral 4 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por la Ley 1564 de 2012, “...La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: (...) 4. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos...”, por lo que el juez de lo laboral, en este instante procesal, carece de competencia para dirimir en este juicio asuntos relacionados con la protección o salvaguardia del menor de edad estudiante, citado por el Instituto Musical Diego Echavarría en el escrito de réplica.

Resulta, que para que se constituya en un despido con justa causa la legislación laboral es clara, que debe darse a conocer el motivo de la terminación unilateral del contrato de trabajo al momento de finiquitar la misma, sin que las verdaderas para ello sean enrostradas con posterioridad.

DE LA SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

Sobre la procedencia de esta sanción, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su línea jurisprudencial, ha precisado con vehemencia, que la imposición de la indemnización moratoria no es automática, siendo la buena fe eximente³.

³ Estas subreglas se han definido en las siguientes sentencias de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: N° 25.713 del 6 de diciembre de 2006, N° 35.790 del 25 de mayo de 2010, SL 665 de 2013 y N° 46.289 SL 6441 del 15 de abril de 2015, SL1843-2021, Radicación n.º 76910 del 12 de mayo 2021 y SL1984-2021, Radicación n.º 71331 del 26 de mayo 2021, entre otras.

El Alto Tribunal en la sentencia SL 983, del 17 de marzo de 2021, radicado 69693, se reiteró lo expuesto en la sentencia SL 16884 de 2016, en la que se sostuvo:

*“...Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, **es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.** En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).*

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras) ... y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso...”

Ver sentencias SL 052 de 2018, SL 4515 de 2020, SL 163 de 2022, y SL 2175 de 2022 entre otras.

Como se indicó la Corporación mencionada ha sostenido de manera reiterada y pacífica que no es de aplicación automática e inexorable, sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si este, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo. La buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y honestidad, es decir, se traduce en el actuar sincero con suficiente probidad y honradez del empleador frente al trabajador, a quien en ningún momento quiso cercenar sus derechos, lo cual está en contraposición con la mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.

Para tal Superioridad resulta claro que no basta la afirmación de la parte demandada, en el sentido de indicar que su actuar se encuentra dentro de los postulados de la buena fe, pues se hace necesario que el juzgador realice un estudio de la conducta asumida por el empleador, valorando además el haz probatorio para determinar de forma valedera la presencia de ella, o por el contrario llegar a la conclusión que se estuvo desprovista de ella. El análisis de la buena fe patronal se enmarca a la fecha de terminación del contrato, debiendo demostrarse en el proceso que la falta de pago de salarios y prestaciones sociales en dicho momento, obedece a razones serias, objetivas, sin ánimo de defraudar al trabajador, que puedan calificarse de buena fe.

Por su parte la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de junio de 1958, adoctrinó el alcance del concepto de buena fe, definiéndolo así: *"...La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud..."*.

Como puede verse, según la jurisprudencia anotada en ambos casos, el juzgador debe establecer conforme al material probatorio si la conducta del empleador estuvo acompañada o no de buena fe.

En el escrito de réplica el Instituto Musical Diego Echavarría señala que como salario por cada hora efectivamente laborada se pactó la suma de \$25.309 para 2014, de \$25.943 para 2015 y de \$27.240 para 2016. Que el diploma de Magister fue entregado por parte del actor al Instituto después de terminarse el contrato de trabajo del segundo semestre de 2015, en virtud de ello, el incremento salarial por hora durante 2016 pactado sería de \$34.227.09, mismo que fue pagado al trabajador quincena tras quincena, no obstante, por un error involuntario no evidenciado en su momento por ninguna de las partes, dicho valor no se tuvo en cuenta en la redacción del contrato de trabajo, ni en la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones de 2016. Por lo que la empleadora una vez se constató realizó de forma inmediata el correspondiente ajuste económico en favor del accionante.

Como se indicó en antecedentes, la prueba documental allegada da cuenta que el Instituto Musical Diego Echavarría le pagó al señor Fernando Andrés Illera Ordoñez, a la terminación de los contratos de trabajo suscritos en 2016, la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones causadas, teniendo en cuenta un salario hora por valor de \$27.240. Y que el 24 de octubre de 2016, procedió a reajustar el valor de las prestaciones y vacaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito en el primer semestre de 2016 por valor de \$498.917; y los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas con ocasión del contrato de trabajo celebrado en el segundo semestre de dicha anualidad en la suma de \$265.417.17, para un total pagado de \$764.336, en la cuanta de nómina Bancolombia del actor.

En este caso, considera la Sala que la conducta del Instituto Musical Diego Echavarría no puede ubicarse en el plano de la mala fe. Primero, porque actuó bajo la convicción de que no adeudaba prestaciones sociales legales, vacaciones, ni acreencia laboral alguna al demandante. Segundo, porque canceló en favor del citado para el momento de la finalización del vínculo laboral, las prestaciones sociales legales y vacaciones, conforme los extremos laborales, el cargo desempeñado y el salario por hora pactado en los dos contratos de trabajo a término fijo suscritos en 2016, que fue de \$27.240. Tercero, porque ninguna de las partes se percató que tales acreencias laborales se liquidaron sobre este salario hora, que resulta inferior al que en realidad fue pagado durante la vinculación laboral en 2016, equivalente a \$34.227.09, y el actor tampoco manifestó inconformidad alguna ante la empleadora en dicho momento, ni menos efectuó reclamación posterior, pues la misma solo se dio con la presentación de la demanda que data del 27 de septiembre de 2016. Y cuarto, porque el Instituto Musical Diego Echavarría, el 24 de octubre de 2016, procedió a pagar el reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones y salarios que fueron deficitarios. No demostrándose una conducta patronal en la que la mala fe sea manifiesta, ni evidenciándose la intención fraudulenta de la empleadora de causarle un perjuicio al trabajador.

Por lo tanto, no prospera la indemnización moratoria a que alude el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, por ello, se confirmará en este aspecto la providencia.

Así las cosas, se confirmará la sentencia de primera instancia que se revisa en apelación, por las razones expuestas en esta instancia.

DE LAS COSTAS

Sin costas en esta instancia dada la desventura del recurso de alzada interpuesto por ambas partes.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 14 de mayo de 2019 por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **f12535bee09caaab87fb97686399d4239b191bdd03acff52d8c1f5446cde0b65**

Documento generado en 24/11/2023 01:08:27 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>