

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROMOVIDO POR ADRIANA PAOLA MONTAÑO PARDO contra PABLO MIGUEL COLMENARES CAMPERO Y NORMA CONSTANZA COLMENARES BOLIVAR Radicación No. 25286-31-03-001-**2018-01067**-01

Bogotá D. C. primero (1º) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia de fecha 8 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza - Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran esta Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1.La demandante, el 15 de noviembre de 2018, instauró demanda ordinaria laboral contra Pablo Miguel Colmenares Campero y Norma Constanza Colmenares Bolívar, en calidad de propietario y rectora del establecimiento educativo Colegio San Juan Bosco de Funza-Cundinamarca, con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 1 de febrero de 2006 al 30 de noviembre de 2017 y que el mismo terminó por culpa del empleador; como consecuencia, solicita se condene a los demandados al pago de cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones y primas de servicio

del tiempo laborado, indemnización por no consignación del auxilio de cesantía de manera oportuna, sanción moratoria por no pago oportuno de prestaciones sociales, indemnización por despido indirecto, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que desde el 1º de febrero del año 2006 hasta el 30 de noviembre de 2017 se vinculó como trabajadora del colegio San Juan Bosco de Funza, propiedad de Pablo Miguel Colmenares Camperos y bajo la rectoría de Norma Constanza Colmenares Bolívar, siendo su último salario la suma de \$1.100.000 mensuales; trabajo que desempeñó personalmente, obedeciendo las órdenes del patrono y cumpliendo con el horario de trabajo por él establecido y con las directrices impartidas en la Circular del 23 de enero de 2017 suscrita por la rectora demandada, sin que jamás hubiera queja por mal comportamiento; que los demandados le adeudan cesantías por todo el tiempo de trabajo; intereses sobre las cesantías; sanción por no consignación oportuna del auxilio de cesantía; indemnización moratoria por el no pago oportuno de prestaciones sociales; vacaciones de los doce años de trabajo; primas de servicios por todo el tiempo laborado; e indemnización por terminación del contrato laboral causa atribuible a los demandados.

3. El Juzgado Civil del Circuito de Funza, mediante auto del 20 de noviembre de 2018, inadmitió la demanda (pág. 29 PDF 01), y luego de ser subsanada, se profirió auto admisorio de fecha 6 de diciembre de 2018 con la correspondiente orden de notificación a los demandados (página 42 PDF 1), diligencia que se cumplió el día 6 de agosto de 2019 a través de curador ad-litem (pág. 52 PDF 1); posteriormente, el curador *ad litem* pasó a ser el apoderado de los demandados conforme al poder que estos le otorgaran (pág. 61 PDF 1); razón por la cual, el juzgado emitió el auto de 23 de enero de 2020 dándolos por notificados de forma personal.

4. Los demandados dieron contestación el 22 de agosto de 2019; se opusieron a todas las pretensiones de la demanda; frente a los hechos aceptaron los relacionados con el último salario recibido por la demandante, la prestación personal del servicio, horario y el pago del salario en las instalaciones del colegio San Juan Bosco; respecto a los demás hechos, los negaron y señalaron que la actora trabajó como profesora del colegio de propiedad de Pablo Miguel Colmenares Camperos, cuyo inicio fue el día 1º de febrero de 2006 hasta el 30 de noviembre de 2006, que así sucesivamente se mantuvo la relación por períodos de 10 meses, que equivalen al año escolar tal como lo autoriza el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 101 y lo determinado en la Resolución 1730 de 2004 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, que explica lo que se entiende por año escolar; que el Colegio San Juan Bosco, de propiedad de Pablo Miguel Colmenares Camperos, determinó el año escolar mediante Resolución Rectoral, en la que se fijó 40 horas semanales, 160 mensuales para un total de 1.600 horas anuales, cumpliendo así lo establecido en la resolución del Ministerio de Educación Nacional, puesto que el calendario escolar inicia en febrero y termina en noviembre de cada año, que por esa razón los contratos que celebra no solo con su personal docente sino administrativo es de diez meses que equivale al año escolar y respecto a la actora, aduce que celebró los siguientes contratos de trabajo: 1 de febrero de 2006 a 30 de noviembre de 2006; 1 de febrero de 2007 a 30 de noviembre de 2007; 1 de febrero de 2008 a 30 de noviembre de 2008; 1 de febrero de 2009 a 30 de noviembre de 2009; 1 de febrero de 2010 a 30 de noviembre de 2010; 1 de febrero de 2011 a 30 de noviembre de 2011; 1 de febrero de 2012 a 30 de noviembre de 2012; 1 de febrero de 2013 a 30 de noviembre de 2013; 1 de febrero de 2014 a 30 de noviembre de 2014; 1 de febrero de 2015 a 30 de noviembre de 2015 y 1 de febrero de 2016 a 30 de noviembre de 2017. Indica que por mal asesoramiento en la forma como debía contratarse a los docentes y al personal administrativo del colegio, todos los contratos de trabajo se rotularon como de prestación de servicios, y después orden de prestación de servicios no sujeto a formalidades plenas, con cláusulas propias de contratación civil, laboral e incluso de la contratación estatal

regida por la Ley 80 de 1993; que desde el año 2006 y hasta el año 2009 se contrató a la demandante bajo un contrato que se denominó contrato individual por prestación de servicio como docente; que desde el 2010 siguiendo con una deficiente asesoría legal contrató a la demandante con un contrato que denominó orden de prestación de servicios no sujeto a formalidades plenas, lo que muestra su buena fe pues nunca le informaron la forma correcta de contratar a su personal, y que bajo esa modalidad de contratación, el sueldo de la docente debía pagarse dentro del plazo establecido, la seguridad social debía ser asumida por la contratista y el período de duración del contrato de 10 meses, que es el mismo tiempo del año escolar y es el mismo tiempo que el colegio cobra por el servicio educativo que presta a la comunidad. Propuso en su defensa las excepciones de prescripción de las acciones laborales; buena fe del empleador y la genérica (pág. 53-60 PDF 01).

5. Con auto del 23 de enero de 2020 la nueva titular del Juzgado Civil del Circuito de Funza, tuvo por contestada la demanda (pág. 104 PDF 01), señalando como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS el 28 de agosto de 2020, diligencia que se realizó ese día (pág. 105-107 PDF 01). La audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 29 de octubre de 2020; sin embargo, por solicitud de las partes, con auto del 26 de noviembre de 2020, se reprogramó para el 3 de febrero de 2021, providencia en la que se ordenó la entrega a la demandante de los títulos judiciales consignados a su favor por concepto de prestaciones sociales (pág. 116 PDF 1). El 3 de febrero de 2021 se adelantó la audiencia de trámite y juzgamiento; en ella se adelantó la práctica de pruebas, se recepcionaron los alegatos de conclusión y se decretó un receso para continuarla el 8 de febrero de 2021.

6. La Juez Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca en sentencia proferida el 8 de febrero de 2021 declaró que entre la señora Adriana Paola Montaña Pardo y los señores Pablo Miguel Colmenares Camperos y Norma Constanza Colmenares Bolívar existió una relación

laboral regida por varios contratos de trabajo entre el 1º de febrero del año 2006 y el 1º de febrero del año 2017; que el último contrato finalizó el día 30 de noviembre del año 2017; declaró probada parcialmente la excepción de prescripción y no probada la excepción de buena fe; condenó a la demandada al pago de diferencias de auxilio de cesantías así: año 2015 \$175.000, año 2016 \$197.000, y año 2017 \$183.333.33; por concepto de vacaciones año 2015 \$525.000, año 2016 \$591.000 y año 2017 \$550.000; por concepto de sanción moratoria, para el año 2015 calculada entre el 1 de diciembre de 2015 y el 30 de noviembre de 2017 \$25.200.000 y a partir del 1 de diciembre de 2017 al 23 de agosto del año 2019 intereses moratorios liquidados a la tasa más alta que certifique la Superintendencia Financiera, calculados sobre las primas, cesantías e intereses a las cesantías adeudados a esa data; a partir del día 24 de agosto del año 2019 intereses liquidados sobre la diferencia, esto es sobre \$175.000 y hasta tanto se verifique el pago de lo adeudado; sanción moratoria para el año 2016, liquidada del 1 de diciembre de 2016 al 30 de noviembre de 2018 \$28.368.000 y a partir del 1 de diciembre del año 2018 intereses liquidados sobre primas, cesantías, e intereses a las cesantías causados y adeudados hasta el 23 de agosto de 2019, a partir del 23 de agosto de 2019, los intereses se liquidarán sobre la suma de \$197.000 y hasta cuando se verifique el pago de lo adeudado; sobre sanción moratoria del contrato del año 2017 liquidados del 1 de diciembre de 2017 al día 30 de noviembre de 2019 a razón de \$23.400.000 e intereses calculados a partir del 1 de diciembre del año 2019 sobre el saldo, esto es, sobre \$183.333; y condenó en costas, señalándose como agencias en derecho \$3.000.000; finalmente, absolvió de las demás pretensiones.

7. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación *“su señoría, yo presento el recurso de apelación para que lo estudie el honorable Tribunal del Distrito Judicial de Cundinamarca Sala Laboral y lo sustento de la siguiente manera: contrario a lo que decidió su señoría acerca de la buena o la mala fe del empleador y en este asunto de la indemnización moratoria, todo lo que se vislumbra en el proceso y en las pruebas recaudadas es la buena fe del empleador; ha dicho la Corte*

Suprema de Justicia como en efecto usted la cita de que la sanción moratoria no opera de forma automática sino que obedece al frío análisis que debe hacer el juzgador acerca de los hechos que se establecen dentro del proceso, aquí nosotros alegamos la buena fe y la sustentamos en que el señor Pablo Colmenares y su hija Norma Constanza iniciaron un emprendimiento de colegio, contaron con la asesoría de la autoridades nacionales departamentales y municipales para este colegio, colegio que está dirigido a los niños de clases bajas de recursos económicos bajos que no pudieron ingresar a las instituciones educativas y lo iniciaron con esas asesorías pero jamás contaron con una asesoría para la contratación de los docentes y por experiencia propia que ellos habían tenido, experiencia personal pues ellos creyeron de buena fe que efectivamente esa era la contratación; Norma Constanza, quedó establecido a través de su testimonio, a través de su dicho dentro del proceso, que ella había sido docente de los establecimientos públicos educativos del municipio de Mosquera y tanto así que trajo la forma de contratación y la adaptó al colegio creyendo de buena fe que esa era la forma de contratar el personal docente, tanto así su señoría que dentro del expediente obran las pruebas documentales de la forma en ella adoptó esos contratos y los títulos son dicentes de por sí, contratos informalidades plenas contratos de prestación de servicios y abajo del subtítulo Ley 80 de 1993, como sería la buena fe de ellos que ni siquiera repararon que es eso de la ley 80 del 93 nosotros los abogados expertos en derecho y si se quiere en derecho administrativo sabemos que la Ley 80 de 1993 es la norma que regula la contratación estatal y dentro hay un artículo que permite a las entidades públicas que puedan contratar a personas naturales para que presten servicios profesionales cuando hay requerimiento de personal y cuando estos servicios no se pueden prestar con personal de planta entonces norma Constanza adopta esos formatos para contratar a sus maestros de ahí el análisis de la buena fe ella llega convencida totalmente de que esos modelos de contratación son los que sirven para contratar personal docente hay otro ítem también lo dijo el señor Pablo Miguel Colmenares en la declaración que dio a instancias del interrogatorio de parte que hizo tanto el abogado de la parte demandante como su señoría él manifestó que había sido docente de una institución educativa de importancia en el municipio de Funza como es el colegio Santana y allí él tuvo la experiencia de haber sido docente y jamás recibió un peso por concepto de cesantías, de su experiencia nace la buena fe él creyó que esa era la forma en la que se contratan a los maestros y al fundar su colegio los contrata de esa manera entonces la buena fe que debe auscultarse de los elementos que están dentro del proceso son los que se deben analizar. Su señoría con todo el respeto que usted se merece como juez de la Republica usted hace el análisis de la mala fe partiendo del mismo elemento contractual la subordinación por supuesto que nosotros al contestar la demanda aceptamos que esa era la forma de contratar un contrato laboral y que ellos se habían equivocado habían errado esa forma de contratación, por supuesto que uno debe hacer depender la mala fe de algo que efectivamente es un elemento natural del contrato de trabajo como es la subordinación por supuesto que hay subordinación por supuesto que hubo horario ellos tanto como Pablo Miguel Colmenares y Norma Constanza, tan pronto recibieron una asesoría especializada de un abogado que sabía algo de derecho laboral cambiaron su forma de

contratación y es la forma que están contratando a los maestros hoy en día, entonces ese comportamiento que se traduce en las actuaciones en las partes dentro del proceso también debe ser un elemento a analizar por el fallador en este caso la forma en que rápidamente acogieron el concepto de este abogado y procedieron a consignar el valor de las cesantías una sanción como esta que no importa para el derecho pero si para la parte económica significaría la ruina de mis acogidos su señoría este es un elemento que también debe contar porque estamos dentro de la justicia y si nosotros procedemos de pronto a mira la mala fe o la buena fe quien actúa la mala fe ella conto la asesoría 15 días antes de que recibieran las acciones laborales entonces jamás hubo una reclamación jamás hubo una carta diciendo oiga don pablo págume mis prestaciones sociales ni siquiera verbales entonces su señoría en estos sucintos términos dejo sustentada mi apelación para que sea el honorable tribunal para que determine este recurso de apelación su señoría y ruego que su señoría conceda este recurso de apelación.”

- 8.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 3 de mayo de 2021.
- 9.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 10 de mayo de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión.
- 10.** El apoderado de los demandados ratificó, en síntesis, lo dicho en la contestación de la demanda y en su recurso de alzada en cuanto a la buena fe del empleador, para lo cual reiteró lo que ya había dicho al sustentar el recurso de apelación sobre los errores en que incurrieron por falta de asesoría jurídica. Que una vez advertidos de la irregularidad, procedieron de inmediato a realizar la consignación de las prestaciones sociales de la demandante en el Banco Agrario, en fecha 23 de agosto de 2019, por la suma de \$6.771.083, aportando el título al Juzgado, y cambiando a partir de este momento la forma de contratar a los docentes, como lo afirmó el testigo durante la audiencia. Señala que en el presente asunto se puede determinar que la señora juez de primera instancia omitió valorar el material probatorio que se le presentó, con el cual se acreditaba la buena fe, según se planteó en el recurso de alzada. Solicita se revoque la sentencia, y en su lugar, se disponga, la exoneración de los demandados al pago de la sanción moratoria impuesta por la

sentencia apelada, o en caso de no ser revocada la decisión, sea variado el monto de la condena por el evidente yerro que cometió la juzgadora de primera instancia de tasar el monto de la sanción por el contrato que finalizó el 30 de noviembre de 2015 cuando la demanda fue presentada casi 36 meses después, siendo así, respecto de ese contrato la sanción solo opera por los intereses moratorios.

11. A su vez, el apoderado de la demandante considera que la argumentación presentada por la parte demandada para justificar el incumplimiento de sus obligaciones de las prestaciones legales y laborales como patrono de su representada Adriana Paola Montaña Pardo, no tienen respaldo jurídico ni legal, pues el desconocimiento de la ley no lo exime de responsabilidad; indica que los demandados admiten actuar equivocadamente en la convicción de que en otros colegios se contrataba de la misma forma por contrato de prestación de servicios, por lo que obraron de buena fe; que está de acuerdo con la juez cuando manifestó en la sentencia que dicho argumento resulta inaceptable, porque además iría en contra de la premisa de que el desconocimiento de la ley no sirve de excusa. Arguye que el hecho que el señor Pablo Miguel Colmenares, cuando trabajó como docente en un colegio de Funza de carácter privado, lo hayan contratado de esa manera y al terminar el vínculo laboral, no solicitó el pago de cesantías y prestaciones ni el colegio se las pagó, y lo mismo sucedió con Norma Constanza quien trabajó como docente para el municipio de Mosquera y a ella misma la contrataban de esa manera por lo cual adoptó para su colegio el mismo formato que utilizaron con ella, no quiere decir que esa era la norma legal y el procedimiento por seguir para la contratación de los docentes. Solicita mantener y ratificar en todas y cada una de sus partes la sentencia emitida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de

inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de sustentar el recurso ante la juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos a los propuestos.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver se centra en determinar si en el actuar de los demandados hubo buena fe en la falta de pago de las prestaciones sociales al terminar los contratos de trabajo, o en su defecto, esta no existió como lo consideró el juzgado.

Sea preciso puntualizar que no es objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, ni los demás pormenores de este. Tampoco, que los demandados el 23 de agosto de 2019 constituyeron en favor de la actora, el título judicial No. 409100000122509 por valor de \$6.771.083 por concepto de prestaciones sociales, el cual fue cobrado por su beneficiaria el 10 de diciembre de 2020, tal como consta en las páginas 114 y 115 del PDF 01.

El a quo al proferir su decisión consideró *“ahora bien, contrario a ello, la del artículo 65, que es la sanción moratoria que es esa condena que impone la ley laboral para el empleador que a la finalización de la relación laboral no paga a su trabajador la liquidación final de prestaciones sociales, es la que corresponde en este caso al pago de los salarios y prestaciones sociales en los cuales se encuentra el auxilio de cesantías que como ya lo he repetido infinidad de oportunidades debió haberse pagado a la finalización de los contratos de trabajo. La parte demandada ha argumentado en su defensa que su actuación estuvo revestida de buena fe porque consideró que la vinculación que se dio con la trabajadora era una vinculación que se podía hacer bajo esa figura de prestación de servicios o de contraordenes de trabajo de prestación de servicios o contrato individual por prestación de servicios como él lo llamó durante los contratos que suscribió con la trabajadora. Recordemos que la jurisprudencia en este sentido ha sido clara en el sentido de que la aplicación de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 no es automática ni tampoco es inexorable debiendo el empleador en este caso acreditar la buena fe que haya actuado bajo la buena fe ¿Y qué es esa buena fe? Pues la buena fe es precisamente la convicción que tiene una persona de estar actuando bajo los postulados legales. Esa carga de la prueba le corresponde es al empleador, al trabajador no le corresponde que el empleador actuó de mala fe porque de hecho se presume que actuó de esa manera y cuando nos encontramos frente a una relación laboral donde es clara la subordinación, la dependencia, donde por su propia*

naturaleza se extrae que se trataba de un vínculo laboral puede o no puede hablarse de que el empleador tuviera un convencimiento de que la relación era de carácter civil”, luego, hizo mención a las sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL064 de 2020 y SL587 de 2013, y concluyó que “es evidente que aquí no puede argumentarse una buena fe del empleador como sustento para exonerarse de la sanción moratoria, mucho menos bajo el entendido de que por la época a la mayoría de profesores se les contrataba de la misma forma o que dentro de la misma institución casi todos eran contratados de la misma forma pues además es que de la lectura de los mismos contratos se puede evidenciar casi que una naturaleza laboral a esas órdenes de prestación de servicio. Nótese incluso los tres cuatro primeros contratos donde fue vinculada la trabajadora como secretaria donde casi que su clausulado corresponde a un contrato de trabajo y no por decir los demás contratos que fueron suscritos para que aquella desempeñara la actividad de docente, además que la calidad de trabajadora en la condición de docente o profesora de establecimiento implica el sometimiento a las ordenes e instrucciones de sus superiores en este caso del colegio, ella no podía libremente ni designar a otra persona para que la reemplazara en sus actividades escolares, tampoco estaba en libertad de escoger los horarios sino que ella estaba sometida previamente a unos horarios a una carga académica que era señalada por la institución educativa y esto no requiere mayores probanzas, es una actividad que por su propia naturaleza la de ser una docente de un establecimiento educativo de enseñanza primaria y secundaria, es claro que ella no podía actuar de manera independiente y el hecho de que el colegio pensara que porque todo el mundo o todas las instituciones mejor contrataban al personal docente de la misma forma fuera una condición para que se les pudiera considerar de buena fe, pues esto es un argumento que resulta inaceptable porque además iríamos en contra de aquella premisa que la ignorancia de la ley no sirve de excusa, por tanto aquí no se acreditó un actuar de buena fe por parte del empleador demandado y en ese sentido debe imponerse la sanción moratoria conforme fue solicitada en la demanda, teniendo en cuenta obviamente los términos prescriptivos como también ya se dilucidó al inicio de estas consideraciones. En este sentido, entonces los contratos de trabajo que no se vieron afectados por el fenómeno de la prescripción, esto es, los celebrados entre febrero del 2015 a noviembre del 2017 para ellos a la finalización de cada uno de los contratos surgía la obligación del empleador de pagar a la trabajadora la liquidación final de prestaciones sociales a la terminación de cada uno de ellos y por lo tanto deberá reconocerle y pagarle la sanción moratoria en los términos del artículo 65 del CST. Teniendo en cuenta entonces que la trabajadora devengaba más de un salario mínimo legal mensual vigente, esta sanción moratoria operará por los primeros 24 meses siguientes al finiquito de la relación laboral o hasta cuando se hubiese acreditado el pago de las prestaciones sociales; así entonces, para el contrato finalizado el 30 de noviembre del año 2015 la sanción moratoria operará a partir del 1 de diciembre del año 2015 hasta el 30 de noviembre del 2015 (sic) a razón de un día de salario tomando como base el salario que devengaba la trabajadora para la época y durante los primeros 24 meses; a partir del mes 25 es decir a partir del 1 de diciembre del año 2017 y hasta el día 23 de agosto del año 2019, fecha en que la demandada consignó la liquidación de prestaciones sociales se reconocerán intereses a la tasa más

alta que certifique la superintendencia financiera sobre los valores adeudados hasta esa data por concepto de primas, cesantías e intereses a las cesantías y a partir del día 24 de agosto del año 2019 deberá pagarse intereses liquidados a la tasa más alta que certifique la superintendencia financiera sobre la diferencia que se adeuda por concepto de auxilio de cesantías. Para el contrato del año 2016 de igual forma entonces correrá la indemnización moratoria por los primeros 24 meses, esto es, a partir del primero de diciembre del año 2016 y hasta el día 30 de noviembre del año 2018, a razón de un día de salario por cada día de mora y a partir del 1 de diciembre de 2018 y hasta el día 23 de agosto del año 2019 intereses sobre el valor por concepto de primas cesantías e intereses de cesantías liquidados a la tasa más alta que certifique la Superintendencia financiera y a partir del 24 de agosto de 2019 sobre el saldo o la diferencia y frente a los derechos derivados del ultimo contrato, es decir del contrato del año 2017, deberá pagarse la liquidación de la sanción moratoria por los primeros 24 meses y hasta el día 30 de noviembre del año 2019 a razón de un día de salario por cada día de mora e intereses sobre el saldo que se adeuda a partir del 23 de agosto del año 2019 hasta cuando se verifique el pago total adeudado. Efectuadas entonces las operaciones aritméticas se encuentra al despacho que los valores a reconocer a favor de la trabajadora son los siguientes por diferencias en la liquidación del auxilio de cesantías del año 2015 la suma de \$175.000 por diferencia del auxilio de cesantía del año 2016 la suma de \$197.000 y por diferencia del auxilio de cesantía del año 2017 la suma de \$183.333 pesos por concepto de vacaciones correspondiente al año 2015 la suma de \$525.000 por concepto de vacaciones correspondiente al año 2016 la suma de \$525.000 por concepto de vacaciones correspondiente al año 2016 la suma de \$591.000 y vacaciones por concepto del año 2017 la suma de \$550.000. Ahora bien en lo que atañe a la sanción moratoria correspondiente al contrato vigente entre el 1 de febrero del año 2015 al 30 de noviembre del año 2015, se reconocerá una sanción moratoria igual a \$25.200.000 sobre una base salarial, sobre la base salarial del último salario de \$1.050.000 por los primeros 24 meses y como ya se indicó intereses a la tasa más alta que certifique la superintendencia financiera que deberán ser liquidados a partir del 1 del año 2017 hasta el 23 de agosto del año dos mil, perdóneme del 1 de diciembre del año 2017 al 23 de agosto del año 2019 sobre los valores que se adeudaban por concepto de prima cesantías e intereses a las cesantías y a partir del 24 de agosto del año 2019 sobre la diferencia, esto es sobre \$175.000 la sanción moratoria por el año 2016 equivalente a \$28.368.000 calculada desde el 1 de diciembre del año 2016 al 30 de noviembre del año 2018 a razón de un salario de \$1.182.000 e intereses a partir del 1 de diciembre del año 2018 hasta el 23 de agosto del año 2019 sobre los valores que debieron habersele reconocido por concepto de primas, cesantías e intereses a las cesantías y a partir del día 24 de agosto del año 2019 y en adelante hasta cuando se verifique el pago de la diferencia \$197.000 que será el saldo sobre el cual se deberán calcular esos intereses y para el contrato del año 2017 se reconocerá una sanción moratoria equivalente a \$26.400.000 pesos sobre un salario base de \$1.100.000 pesos liquidados desde el 1 de diciembre del año 2017 hasta el día 30 de noviembre del año 2019 y a partir del 1 de diciembre del año 2019 sobre el saldo que es de \$183.333.”

Como el único tema que se discute en la apelación es el concerniente a la condena por sanciones moratorias del artículo 65 del CST, al mismo se circunscribirá el análisis que se hará a continuación. La señora juez, luego de considerar que entre las partes existieron varios contratos de trabajo, impuso dicha sanción con respecto del contrato que terminó el 30 de noviembre de 2015, consistente en un día de salario a partir del 1 de diciembre 2015 hasta el 30 de noviembre de 2017 (aunque por un lapsus se dice que de 2015), es decir por el término de dos años, y después de esta fecha intereses moratorios hasta el 23 de agosto de 2019, cuando se consignaron las prestaciones adeudadas. Por el no pago de las prestaciones del contrato que terminó el 30 de noviembre de 2016 sanción moratoria de un día de salario desde el 1 de diciembre de 2016 hasta el 30 de noviembre de 2018, más los intereses en la forma en que se decretó respecto del año anterior; y por el último contrato, también sanción moratoria desde el 1 de diciembre de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2019, más los intereses, en la misma forma de los años anteriores.

En su recurso, los demandados cuestionan esta condena y alegan que su conducta estuvo revestida de buena fe. Y aunque se refieren a unos hechos concretos, relacionados con una experiencia personal anterior de ellos, falta de asesoría adecuada y enmienda voluntaria del error, ello no significa que el Tribunal deba solo examinar esos hechos, sino está obligado a dilucidar si en el presente caso se encuentra acreditada la buena fe, que es el punto central a que se refieren los recurrentes, sin que esté impedido para tomar en consideración otros hechos concretos obrantes en el procesos, aunque no hayan sido mencionados expresamente en el recurso.

Es sabido que dicha sanción no es de aplicación automática y para imponerla o no debe el juzgador entrar a analizar la conducta con la que actuó el empleador en vigencia de la relación laboral, así como al momento de su terminación, las circunstancias relevantes del pleito y el contexto en que se produjo la omisión. El juzgado solamente analizó lo concerniente a no advertir la existencia seria de dudas sobre la

naturaleza de la relación, amén de que también se apoyó en que la ignorancia de la ley no sirve de excusa, y por consiguiente los demandados tenían claro que la relación era subordinada, y la incertidumbre que pudiera existir sobre la naturaleza de la relación, era infundada.

El Tribunal, en líneas generales está de acuerdo con los planteamientos de la juez, porque en efecto en el *sub lite* no resultan de recibo las dudas sobre la naturaleza de la relación, porque por imperativo legal los docentes de los colegios particulares deben ser vinculados a través de contratos de trabajo, aparte de que labor contratada era claramente subordinada y así se deduce de los propios contratos celebrados y de la forma en que debía ejecutarse la labor. Tampoco el hecho de que los demandados hubiesen sido vinculados con anterioridad por sus respectivos empleadores a través de contratos de prestación de servicios puede tenerse como señal de buena fe, por cuanto la ignorancia de la ley no puede servir de excusa, pues por esta vía muy fácil sería exculparse de las consecuencias de sus actos, y lo mismo se predica de la falta de asesoría jurídica aducida, ni tampoco la enmienda que introdujeron en su accionar, en las vinculaciones en el colegio, una vez se enteraron de que tenían que contratar por medio de contrato de trabajo.

Sin embargo, la juez no examinó en detalle todas las particularidades del caso, en especial lo relacionado con la sucesión de contratos entre las mismas partes, de suerte que, terminado el contrato por vencimiento del año escolar, los demandados vincularon a la trabajadora de nuevo para el año siguiente. Tal situación, a juicio de la Sala es constitutiva de buena fe, porque la intención de los empleadores no fue causar un grave perjuicio a su servidora por la falta de pago de las prestaciones sociales que legalmente le correspondían, porque con la nueva vinculación para el año subsiguiente le aseguraban los recursos para su congrua subsistencia. Es que la drasticidad de esta sanción tiene su sustento en el carácter vital que reviste el pago de las prestaciones sociales en el momento en que termina el contrato de trabajo, y que

parte de la premisa que el trabajador dejará de percibir ingresos para atender sus necesidades y las de su familia, pero si las partes tienen claro que después, en un tiempo relativamente corto, se suscribirá un nuevo contrato, y de hecho se suscribe, es dable considerar que en estos casos su conducta omisiva frente a las prestaciones puede entenderse revestida de buena fe. Lo contrario sería propiciar un enriquecimiento sin causa para el trabajador, pues resultaría recibiendo inicialmente doble salario durante algunos meses (su salario como trabajadora más la sanción moratoria), y el triple durante otros (porque se superponen dos sanciones moratorias), lo que riñe con los valores de equilibrio social y coordinación económica previstos en el artículo 1 del CST, amén de que termina distorsionando la teleología de la referida indemnización, que es precisamente que el trabajador siga recibiendo los mismos ingresos que recibía cuando el contrato estaba vigente y no el doble o el triple de dicha suma. Ahora bien, lo anterior sería aplicable solamente para las sanciones moratorias por el no pago de las prestaciones sociales de los años 2015 y 2016, pues para el año 2017 no opera, como quiera que no hubo contratación para el año siguiente (2018) sino que la relación terminó definitivamente en aquel año, y no le pagaron las prestaciones sociales que correspondía, sin que se observen otras razones que justifiquen el proceder de buena fe de los demandados en esta omisión, por cuanto las razones alegadas no son de recibo.

En todo caso, la Sala tampoco está de acuerdo con la sanción de este último contrato vaya hasta noviembre de 2019, pues si los demandados consignaron lo que creyeron deber, el 23 de agosto de 2019, a su juicio, la sanción debe ir hasta esta fecha. En consecuencia, como el último salario de la demandante fue \$1.100.000 según obra en la página 12 del archivo PDF 01 del expediente digitalizado, que corresponde a un salario diario de \$36.666 por 623 días del lapso antes mencionado, la suma que debe pagarse es de **\$22.842.918**.

El anterior resultado implica también, por sustracción de materia, la revocación de las condenas por intereses moratorios pues se trata de la

misma sanción moratoria que en el primer tramo se manifiesta en la figura de los tradicionalmente llamados "salarios caídos", y en el segundo, de los citados intereses, con lo cual quiso aliviarse la drasticidad de la medida, mitigando sus gravosos efectos económicos. Se aclara, para evitar equívocos que los intereses moratorios relacionados con la sanción moratoria correspondiente al último contrato (2017), también deben revocarse, porque de conformidad con el artículo 65 del CST los mismos se causan a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), y hasta cuando el pago se verifique, y como ya se advirtió, dicho pago se efectuó el 23 de agosto de 2019, esto es, antes de que transcurrieran los 24 meses establecidos en la norma, como se expuso en el párrafo anterior.

Así queda resuelto el recurso interpuesto.

Sin costas en esta instancia por prosperar parcialmente el recurso impetrado por el apoderado judicial de la parte demandada.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el ordinal 5º de la sentencia de fecha 8 de febrero de 2021 proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral de Adriana Paola Montaña Pardo contra Pablo Miguel Colmenares Camperos y Norma Constanza Colmenares Bolívar, en cuanto condenó a salarios moratorios por la falta de pago de las prestaciones sociales de los contratos correspondientes a los años 2015 y 2016; e igualmente, por los intereses moratorios que condenó en dicho ordinal; en su lugar se absuelve de esas pretensiones.

SEGUNDO: MODIFICAR la condena por sanción moratoria por la falta de pago de las prestaciones sociales del contrato que terminó el 30 de agosto de 2017, en el sentido de que su monto es de **\$22.842.918**.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

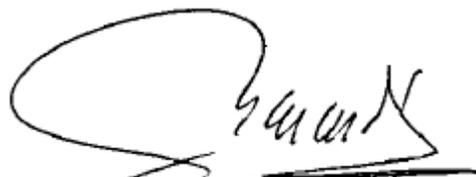
DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria