

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR ARGENIS YOLANDA RINCÓN SÁNCHEZ CONTRA ASTRID VARGAS GALVIS (PROPIETARIA GIMNASIO GREEN HILLS). Radicado No. 25899-31-05-001-**2016-00836-01**.

Bogotá D. C. nueve (9) de diciembre 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 deciden los recursos de apelación interpuestos por ambas partes contra el fallo proferido el 15 de septiembre de 2021, por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca.

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

**SENTENCIA**

**1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral contra el Gimnasio Green Hills, representado por la señora Astrid Vargas Galvis, con el objeto que se declare que entre ella y el colegio existió un contrato de trabajo desde el 1 de febrero de 2005 hasta el 19 de mayo de 2016; que la demandada actuó de mala fe al retardar y desconocer el pago de la prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías e indemnización por despido; que el despido fue fruto del acoso laboral. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de las cesantías por valor de \$18.084.44, esta misma cantidad por primas de servicios; vacaciones \$3.200.000; intereses de cesantías \$2.109.957; indemnización por despido \$12.589.629; horas extras; sanciones moratorias de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST; costas.

**2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que empezó su vínculo con la demandada en el año 2005, inicialmente como sustituta de

prejardín; la relación se extendió hasta el 16 de mayo de 2016, período dentro del cual cumplió funciones de profesora, recopilación y clasificación de información en medios magnéticos, cobros de pensión, elaboración de contratos, labores de secretaria, pago facturas, apertura puertas del colegio y otras; su empleadora desde el momento mismo del contrato se caracterizó por sus autoritarismo; fue contratada como docente pero debía cumplir pluralidad de funciones; para la fecha de su despido injustificado no había manual de funciones, organigrama ni reglamento y estatuto internos; en el año de 2016, en especial el mes de mayo, fue objeto de acoso laboral, de lo que informó oportunamente a la demandada; su salario al momento de terminar el vínculo fue de \$1.600.000; la conciliación que intentó, resultó fallida.

- 3.** La demanda fue presentada el 26 de septiembre de 2016 y es admitida el 26 de enero de 2017 contra la propietaria del colegio, dado que este carece de personería jurídica; quien se notificó el 21 de febrero siguiente y contestó oportunamente, siendo aceptada por el juzgado en auto de 27 de abril posterior, en el que se fijó como fecha para la audiencia siguiente, el 11 de octubre de 2017. En esta fecha se levantó un acta, como consta a folio 190 del archivo digital 6, y fijó el día 21 de junio de 2018 para la audiencia siguiente; empero, en esa diligencia se declaró la nulidad de la actuación anterior, por haberse cumplido en contravención del principio de oralidad y fijó el 27 de septiembre para hacer la audiencia, que luego de varios aplazamientos se realiza finalmente en julio de 2019, en esta se fija para emitir fallo el 20 de enero de 2020.
- 4.** Al contestar, la demandada se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda; asevera que no se trató de una relación única y permanente, sino que hubo varios contratos de trabajo a término fijo, desde febrero a noviembre de cada año, desde el 2006 hasta el 2016, los cuales se liquidaron cada año; la primera relación fue de 23 de enero de 2006 hasta el 30 de noviembre de ese año, que no fue prorrogado, como consta en el preaviso, y se procedió a pagar la liquidación. Y así ocurrió los años subsiguientes. Que el último contrato, que iba del 1 de febrero de 2016 al 30 de noviembre del mismo año, terminó el 19 de mayo por el incumplimiento y no acatamiento de órdenes e instrucciones que le fueron impartidas, de modo particular, a la actora; las prestaciones correspondientes a este fueron canceladas. Se ejecutaron en total 11 relaciones de trabajo. Que no hubo acoso laboral, como indica la actora, quien tampoco

precisa las horas extras supuestamente laboradas. Que el salario de 2016 fue de \$1.719.478. Propuso las excepciones de prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, falta de causa y título para pedir, cobro de lo no debido, buena fe; se opone al documento de fecha 14 de abril de 2015 expedido por la demandada, en cuanto reporta un salario superior al real y certifica que el contrato de la actora era indefinido.

**5.** La audiencia de trámite y fallo se instaló el 20 de enero de 2020, se practicaron algunas pruebas y se fijó, para continuarla, el 19 de mayo siguiente. Por auto de 26 de julio de 2021, el recién creado Juzgado Laboral del Circuito de Funza avocó el conocimiento del proceso, que hasta ese momento era tramitado por el Juzgado Civil del Circuito de esa ciudad, y citó para continuar la audiencia el 6 de septiembre siguiente, en esta se decretó un receso para continuar el 14 de septiembre, y finalmente se profiere sentencia el día siguiente.

**6.** La Juez Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, en sentencia proferida el 15 de septiembre de 2021 declaró la existencia de varios contratos de trabajo así: desde 2005 hasta el 30 de noviembre de 2009, contratos cada año por duración del período escolar de 10 meses cada uno; de 1 de febrero de 2010 hasta 30 de noviembre de 2011 contrato indefinido, como secretaria o asistente de rectoría; de 1 de febrero a 30 de noviembre de 2012, a término indefinido y en el mismo cargo; de 8 de enero al 30 de noviembre de 2013 y en el mismo cargo, contrato indefinido; del 13 de enero de 2014 hasta el 30 de noviembre de 2015, en el cargo de tesorera, secretaria y coordinadora académica, a término indefinido; y del 1 de febrero al 19 de mayo de 2016 a término fijo en el mismo cargo. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción con respecto de los derechos exigibles antes de 24 de agosto de 2013. Y condenó al pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo del año 2013 en cuantía de \$1.029.500, así como la indemnización del contrato 2014/2015, en cuantía de \$2.350.000; diferencias de vacaciones de algunos períodos; indexación de las condenas desde la fecha de exigibilidad; sin costas.

**7.** Contra la anterior decisión apelaron ambas partes, así:

7.1. El apoderado de la **demandante**, en una intervención extensa y repetitiva, que la Sala tratará de sintetizar, cuestionó la declaración de existencia de

varios contratos de trabajo. Sostiene que de acuerdo con lo dicho por los testigos la relación fue continua, nunca hubo desvinculación. También aduce que se produjo una persecución laboral contra la demandante, como se colige del testimonio de Wendy y Sigifredo, quienes afirman que hubo la referida conducta, manifestada en que se le llevaron los elementos de trabajo; que estas narraciones desmienten lo que dijo el testigo Riaño, quien además es hermano de la señora Gina Riaño; asevera que la actora fue desvinculada injustificadamente, aparte de que los faltantes de documentos no fueron establecidos en su presencia ni se le dio la oportunidad de presentarlos. Al final de su discurso, es dable entender que termina aceptando que los contratos iniciales fueron de docente, y por tanto su reclamo de que los contratos fueron indefinidos se circunscribe a los años 2010 a 2016. Resalta que la trabajadora fue presionada en los descargos y cuestiona que las fallas en su trabajo solo hubiesen sido detectadas después de once años de relación. Rebate también la absolucón por horas extras y por las sanciones moratorias solicitadas.

7.2. A su turno, el apoderado de la **demandada** se opone a las condenas impuestas, pide que se revoquen en tanto tienen que ver con la interpretación que se dio a los contratos entre 2012 y 2015. Solicita que se tengan en cuenta los alegatos que presentó antes de que se profiriera el fallo, y que se incorporen al recurso. Se opone a la indexación de las condenas, arguyendo que no fue solicitada en la demanda, fue una condena *ultra petita*. Expresa que la están condenando por unos documentos que no se aportaron, pero la encargada de custodiarlos era precisamente la actora, de suerte que ella resulta beneficiada y premiada con su omisión. Reclama que se tengan en cuenta los indicios, toda vez que en las liquidaciones aportadas se dejó sentado que correspondían a contratos a término fijo, y esos documentos eran redactados por la actora.

**8.** Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación, mediante auto de 11 de octubre de 2021, luego, con auto del 19 siguiente, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión.

8.1. El demandante se limita a hacer una presentación sobre los elementos del contrato de trabajo y el principio de primacía de la realidad.

8.2. El apoderado de la demandada insiste en lo dicho en la sustentación del recurso, en cuanto a que la contratación de la actora fue anual, por períodos inferiores a un año, no fue continua, que era ella la que elaboraba los contratos. Trae a colación la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ relacionada con la posibilidad de que los contratos a término fijo se prueben con cualquier medio demostrativo; sobre las vacaciones informa que los testigos pusieron de presente que a los servidores del colegio se le concedían las vacaciones escolares; y respecto de la indexación reiteró lo dicho ante la jueza.

### **CONSIDERACIONES**

Se estudian exclusivamente los puntos materia de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, pues el fallo del Tribunal tiene que estar en consonancia con esas materias, como lo preceptúa el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, sin que pueda extender su análisis a cuestiones diferentes de esas.

Los problemas jurídicos que deben resolverse en el presente caso son: *i)* determinar si hubo un solo contrato desde 2005 hasta 2016, como reclama el demandante, o si se trató de varios contratos, independientes uno de otro, como concluyó la juez; *ii)* establecer si hubo o no despido sin justa causa; *iii)* dilucidar si hay lugar a condenar por horas extras y por las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990; *iv)* analizar si deben mantenerse o revocarse las condenas impuestas por la juez; y *v)* si es procedente la indexación impuesta por la juez, a pesar de que no fue solicitada en la demanda.

Sobre el primer punto, debe precisarse que la Sala se atenderá a lo dicho por el apoderado de la demandante al sustentar el recurso en cuanto termina admitiendo que su reclamo se circunscribe al tiempo en que ejerció cargos diferentes al docente, es decir, del año 2010 al año 2016, por cuanto si bien inicialmente reclamó que se declarara el contrato desde 2005 hasta 2016, posteriormente, dentro de su intervención, termina excluyendo de esta aspiración lo concerniente al tiempo en que la actora se desempeñó como docente, conforme consta en las certificaciones expedidas por la demandada y que se anexaron con la demanda, correspondientes a los años antes citados (2005 a 2009), y si bien la demandante dice que solamente laboró como docente durante dos años, en este caso se da mayor mérito a lo consignado en esos certificados, teniendo en cuenta que la

actora los aportó sin hacer ninguna salvedad.

Examinadas las pruebas obrantes en el proceso, para la Sala es claro que realmente no se encuentra demostrado que la actora hubiese prestado sus servicios de manera personal, todos los días, desde febrero de 2010 hasta mayo de 2016. Para empezar la propia demandante afirma que trabajaba en diciembre, luego de que formalmente terminaba el contrato el 30 de noviembre de cada año, y la demandada la llamaba en enero para que le colaborara con las matrículas; que esos días extras le pagaba el salario, pero no las prestaciones. Que los días que laboraba en diciembre era unos 15 y regresaba después del 10 de enero del siguiente año. De suerte que la propia actora desmiente que no hubiese solución de continuidad. La testigo Wendy informa que ellos salían en noviembre y la actora se quedaba trabajando hasta mediados o finales de diciembre y cuando volvían a ingresar en febrero, la actora ya se encontraba trabajando allí. Los testigos Libardo Gutiérrez y Sigifredo Niño ratifican lo anterior, sobre todo el primero, cónyuge de la actora, quien dice que esta seguía laborando en diciembre, y regresaba al colegio en la primera semana del mes de enero del año siguiente, el otro dice simplemente que en la época de vacaciones laboraba permanentemente. Pero la prueba concluyente para esclarecer este aspecto es lo dicho por la propia demandada en su interrogatorio de parte, cuando admite que la actora le colaboraba hasta el 10 o 13 de diciembre, y que esos días se los pagaba por aparte. De manera que, en cuanto a la labor en los meses de diciembre, tal actividad personal de la actora es indiscutible, y de acuerdo con lo manifestado por la propia demandada, cuyo alcance no es desvirtuado por las otras pruebas, es dable colegir que se hacía hasta el día 13 de ese mes. Ahora bien, aunque no se precisaron los años, también puede inferirse que ello ocurrió todos los años en que la actora laboró en actividades administrativas; lo anterior si se tiene en cuenta que la demandada en ningún momento aclaró que esa extensión en las labores fuera solo durante algunos años o de manera esporádica. Lo anterior descarta que en este punto los testigos no sean dignos de credibilidad, pues coinciden parcialmente con lo aceptado por la propia demandada, y ello sirve además de respaldo a la conclusión de que labor fue desde el momento en que se desempeñó en labores administrativas.

Ahora, en cuanto a la labor en los meses de enero, el punto no quedó suficientemente esclarecido. Mírese que la actora manifiesta que se reincorporaba desde el día diez, al paso que su cónyuge dice que era la primera semana de ese mes y para ilustrarlo informa que ella tenía que interrumpir sus vacaciones para

poder cumplir con su trabajo en esos días. La contradicción entre el dicho de la demandante y su cónyuge, impide darle credibilidad a este último en este aspecto del trabajo en el mes de enero, y en cuanto a la manifestación de la actora, no se tendrá en cuenta, toda vez que se trata de una aserción en su beneficio. La testigo Wendy afirma simplemente que en febrero cuando ella llegaba encontraba a la actora allí, pero de ahí no es posible derivar desde cuándo estaba; y la testigo Gina Riaño manifiesta que colaboraba con las matrículas en diciembre y enero, pero no hace ninguna alusión a la actora. La demandada tampoco menciona actividad de la actora durante este mes. Pese a lo anterior, no puede perderse de vista que en las últimas liquidaciones obrantes en el expediente, se relacionaban fechas de ingreso el mes de enero (el día 8, en un caso, 12 y 13 en otros) con lo que quedaría acreditado la labor en esos días, pero igual este tiempo se incluyó dentro de la liquidación de prestaciones sociales, sin que quede claro si esa información en las liquidaciones la haya incluido la actora por iniciativa propia dada la autonomía de la que gozaba en este campo y el desentendimiento de la demandada sobre el manejo administrativo, pero en todo caso se tiene por cierta en tanto los documentos en que así consta fueron aportados por la demandada, sin hacer ningún cuestionamiento sobre los mismos.

Así entonces, puede concluirse que, por lo menos mientras cumplió actividades administrativas, la actora seguía laborando en el colegio hasta el día 13 de diciembre de cada año, a pesar de que algunos de los contratos y de las liquidaciones aportadas dan cuenta de que la relación iba hasta el 30 de noviembre, por cuanto la verdad es que el vínculo se extendía hasta la primera fecha citada, y si bien se pagaban salarios, como lo acepta la demandante en su interrogatorio, no aparece el pago de prestaciones sociales, carga probatoria que le incumbía a la demandada, y que aquí no aparece cumplida. Lo anterior, empero, no es razón para considerar que se trató de una sola relación, ni siquiera a partir de 2010, porque de todas formas hubo una interrupción importante entre un vínculo y el otro, amén de que hay constancia de que los contratos terminaban realmente en diciembre del año respectivo. Pero tampoco puede aceptarse que en los años en que el juzgado determinó que el contrato culminó el 30 de noviembre del año respectivo, se mantenga esta fecha, toda vez que debe tenerse en cuenta que la actividad proseguía, sin que haya lugar a tener esos días de trabajo adicional como un nuevo contrato, dada la inexistencia de solución de continuidad, y en atención también a la vocación de permanencia del contrato de trabajo. En consecuencia, se tendrá en cuenta que el contrato o los contratos de 2013 a 2015 se extendían hasta diciembre del respectivo año.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la fecha de prescripción declarada por el juzgado (24 de agosto de 2013), y que no fue objeto de controversia, se dispondrá el pago del reajuste de primas de servicios y cesantía, para incluir los 13 días de diciembre que la actora laboró y que comprende los años 2013, 2014 y 2015. Lo anterior no implica una sentencia incongruente, por cuanto como lo dispone el artículo 281 del CGP “*si lo pedido por el demandante excede de lo probado se le reconocerá solamente lo último*”; y aquí la actora reclama la existencia de un solo contrato, lo que quiere decir continuidad en la prestación de servicio, y lo que se encuentra probado es que el tiempo adicional laborado es de apenas 13 días del mes de diciembre de cada año entre 2013 y 2015, es decir, se concede menos de lo pedido, por lo que se mantendrá lo declarado por el juzgado en cuanto los extremos de cada una de las relaciones, pero ampliando el extremo final hasta el 13 de diciembre del respectivo año. Tales sumas son las siguientes: **reajustes de cesantías:** año 2013 (salarios \$1.100.000) \$39.722; año 2014 (salario \$1.250.000) \$45.139; año 2015 (salario \$1.500.000) \$65.000; y **primas de servicios:** años 2013 (2º semestre) \$19.861; año 2014 \$22.569,50; año 2015 \$32.500.

En cuanto a si deben mantenerse o no las condenas impuestas, según el reclamo del apoderado de la demandada, debe manifestarse que en lo relacionado con las indemnizaciones por la terminación de los contratos de los años 2013 y 2014 y 2015, se confirmarán, porque esta Sala comparte el análisis realizado por la a quo en cuanto a caracterizar dichos contratos como a término indefinido debido a la inexistencia del contrato de trabajo escrito del año 2013, y a las inconsistencias de los contratos de los años 2014 y 2015, pues el primero dice que era por el término de 10 meses, sin embargo empezó el 13 de enero de 2014 y de acuerdo con esta providencia terminó el 13 de diciembre, y no el 30 de noviembre como dice el documento; lo mismo sucede con el de 2015 (que empezó el 12 de enero, según la liquidación, aunque tampoco consta por escrito), de modo que ante la discordancia entre el contenido de los contratos y la realidad, se le da prevalencia a esta última, y aun cuando formalmente eran a término fijo este plazo no se cumplió, por lo que deviene apropiada la conclusión del juzgado en cuanto a que se trató de contratos a término indefinido, de acuerdo con la pauta establecida en el numeral 1 del artículo 47 del CST, sin que deje de anotarse que estos contratos deben constar necesariamente por escrito, sin que sea posible deducir su existencia por indicios, como propone el apoderado de la demandada, porque ello implicaría ir en contravía de lo previsto en el artículo 46 ídem, y de lo señalado por la jurisprudencia laboral en reciente pronunciamiento, esto es, en sentencia CSJ SL 2804 de 2020, radicado 72.466. Es palmario que en esta providencia la Sala de

Casación rectifica su criterio anterior, que permitía la posibilidad de prueba por cualquier medio de los contratos a término fijo, y que el apoderado de los demandados menciona en sus alegatos, y reafirma que se requiere la prueba del contrato escrito, salvo razones de fuerza mayor, que no se advierten en el *sub lite*. En todo caso, la discrepancia entre lo consignado en los contratos y lo ocurrido en la realidad, en lo relacionado con la fecha verdadera de terminación de los contratos, pone en entredicho que estos tuvieran la condición de ser a término fijo, porque su extensión en el tiempo, contraviene esa calidad, que supone estricto cumplimiento del término pactado, y su inobservancia reiterada le resta seriedad y validez a lo que consta en los documentos, por lo que esta circunstancia refuerza la negativa a considerar como de término fijo, los contratos por los que condenó la juez.

En lo atinente a la condena por vacaciones correspondientes al contrato de 2014 a 2015, por valor de \$1.348.535,71 y \$460.415,28, también se mantendrá, y la razón para ello es que en las liquidaciones de cada uno de esos años en el renglón correspondiente a vacaciones se deja en claro que quedan pendientes de disfrute 14 días del año 2014 y 15 días del año 2015, y al haber terminado el contrato sin disfrutarlas, procede su compensación en dinero, como lo consideró el a quo. Este punto es tan claro desde el punto de vista fáctico y jurídico, que lo antes dicho es suficiente para justificar la decisión. Y aunque el apoderado de la demandada dice en sus alegatos que según los testigos el colegio cerraba durante las vacaciones escolares, no es claro que la demandante, como empleada administrativa y no docente, siguiera este derrotero. Pero en todo caso, resulta relevante tener en cuenta que los documentos en que consta el no disfrute de las vacaciones, fue aportado por la demandada, quien al aportarlos no hizo ninguna observación, por lo que se aplica la regla probatoria prevista en el inciso 5 del artículo 244 del CGP.

En estos puntos, la Sala se ha ceñido de manera estricta a los cuestionamientos esbozados por el demandado, pues no le está permitido abordar cuestiones distintas de las planteadas en la sustentación del recurso.

Llegados a este punto es menester referirse a la solicitud de la demandada en cuanto a que se revoque la condena impuesta por indexación de las condenas. La Sala no accederá porque precisamente de manera reciente la jurisprudencia laboral consideró que esta condena debe imponerse de oficio, por cuanto no agrava la situación del obligado, sino que busca restablecer la ecuación económica resultante de la pérdida de poder adquisitivo del dinero, de suerte que lo que se

ordena pagar no es una suma mayor sino la misma cantidad ajustada por el paso del tiempo (ver sentencia SL859-2021, radicación No. 85856 del 24 de febrero de 2021). A lo dicho se agrega que en este caso la aplicación de la indexación resulta impecable desde el punto de vista jurídico, toda vez que los jueces laborales de primera y de única instancia gozan de las facultades de *ultra y extra petita*, de modo que no es de recibo la acusación contra la condena por no haberse pedido en la demanda, por cuanto bien podía el juez imponerla directamente, y si el afectado considera que esa condena no procedía o se violó la norma que ampara su imposición *ultra petita*, ha debido centrar su recurso en este aspecto, lo que aquí no ocurrió.

En lo referente al reclamo de horas extras, aunque el recurso del demandante es genérico y escueto en este aspecto, debe anotarse que la juez tiene razón, por cuanto para que estas sean viables es preciso que puedan calcularse con facilidad y sin indeterminaciones, requisito con el que no se cumplió en el proceso porque no hay forma de establecer el horario cumplido por la actora, amén de que, como lo anota el apoderado de la demandada, la actora era empleada de confianza y manejo, en tanto dirigía una de las sedes del colegio, recibía los dineros, pagaba, de donde resulta lógica cierta independencia para el manejo de su tiempo, lo que la excluye de la jornada máxima legal, como lo establece el artículo 162, literal a) del CST.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, si bien el recurso es también escueto y genérico, de todas formas se entiende que se controvierte la decisión de la juez que negó el derecho a la indemnización por entender que el despido fue con justa causa.

En el *sub lite* no se discute que la demandada puso fin al contrato de trabajo de la actora iniciado el 1 de febrero de 2016, conforme el contrato escrito, pero según la liquidación empezó el 6 de enero (folio 134 archivo digital 6), aduciendo una justa causa; el hecho se encuentra probado con la carta correspondiente y en general tanto las partes como los testigos coinciden en ello.

Dicha carta, de fecha 19 de mayo de 2016, atribuye a la trabajadora “*incumplimiento y no acatamiento sistemático de las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartió el empleador relacionadas con el suministro físico de documentos e información, para el desarrollo de la reorganización administrativa de la institución, ordenado por su directora, órdenes e instrucciones impartidas en comunicaciones...*” que relaciona a continuación: 1) la que se le solicitó, por la

empleadora, entregara el día 11 de mayo de 2016; carta recibida por la destinataria el 6 de mayo, atinente a contratos de trabajo de la actora de 2006 a 2015, sus liquidaciones y actas de transacción; 2) la solicitada en carta recibida el 11 de mayo relacionada con nóminas y liquidaciones anuales de cada trabajador de la institución, actas de transacción, registros y controles de pagos, mes a mes, de costos educativos de los años 2012 a 2016; y 3) la solicitada en carta recibida por la destinataria el 13 de mayo, relacionada con la deuda fiscal 2015/2016, afiliaciones a seguridad social y cajas de compensación de las docentes Marisol Sabogal, Marcela González y Lizeth Macías, registro de afiliación de los trabajadores a seguridad social y parafiscales año 2016, mes a mes.

El despido lo soportó en el numeral 6º de los artículos 62 y 63 del CST, en armonía con el numeral 1º del artículo 58 ídem, complementado con la cláusula sexta del contrato de trabajo.

No es muy clara la carta de despido en algunas partes; por ejemplo, el primer motivo no se sabe si se le endilga no haber entregado la información el 11 de mayo, o simplemente no haberla entregado. Mírese que la carta es del siguiente tenor *“no suministrar físicamente el 11 de mayo de 2016, la documentación solicitada por su empleador en escrito a Usted dirigido y por usted recibido con fecha del 6 de mayo de 2016...”* Lo que se solicitaba era la documentación de la propia demandante.

En el propósito de demostrar la ocurrencia de los hechos, se aportaron al proceso las cartas a que se refiere la comunicación de despido y que obran a folios 102, 103 y 104 del archivo digital número 6, requiriendo el suministro de la documentación mencionada en esas misivas, todas con notas y glosas manuscritas de la actora así: en la comunicación de 11 de mayo anotó que responderá con copia a la oficina del trabajo; y en la del 13 de mayo se refiere a sus comunicaciones de 11 y 12 de mayo y rechazando la forma abrupta como retiraron el archivo documental, y otra que dice que adjunta respuesta física con envío de la carpeta personal por correo certificado (3 folios). Esas glosas revelan que la trabajadora recibió tales comunicaciones. Aparece igualmente la carta de citación a descargos, y un listado de carpetas en poder de la demandante, firmado por Jeimmy Alfaro Cruz.

En los descargos la actora acepta que ella es la que hace los contratos, que los suyos aparecen en la carpeta; aclara que en 2015 no se hicieron contratos; también admite que ella es la encargada de afiliar y desafiliar a seguridad social y

cajas de compensación, las afiliaciones a la primera en 2015 fueron virtuales y están en el correo del Gimnasio, y las de cajas de compensación sí están en físico; también acepta que era la encargada de los preavisos, contratos de trabajo, pagar, hacer firmar a los trabajadores y archivar pagos de prestaciones sociales y transacciones; también le tocaba atender a los padres de familia en relación con las cuentas sobre costos educativos, igualmente del pago de estos y establecer las deudas por dichos conceptos; al respecto explica que no existen registros físicos porque se destruían por orden de la rectora; que mes a mes le presentaba el informe de lo que se pagaba y lo que debían. Acepta que era la encargada de elaborar las nóminas, los comprobantes de pago, archivar esos documentos y pagarles a los empleados. Al imputarle el cargo relacionado con las cartas atrás reseñadas, en las que solicitaban unos documentos, responde que desconoce donde se encuentran los relacionados con su hoja de vida, y que la de los demás trabajadores se encuentran en las carpetas de cada uno. Sobre el cargo relacionado con los registros de control de pagos, no logra entenderse cuál es la imputación concreta que se le hace ni esta admite responsabilidad alguna porque la respuesta se circunscribe a explicar en detalle los componentes del registro. También se le hace una imputación relacionada con el registro de algunos alumnos, que tampoco son claros, y al parecer la rectora aceptó que se consultara esta información en la documentación existente, y de otro lado en la carta de despido ninguna mención se hace de este aspecto. Igual ocurre con el cargo relacionado con una carta de la señora Emilce Rodríguez, sobre una posible inconsistencia en la información, pero igual este punto no aparece relacionado en la carta de despido. Sobre el cargo relacionado con la no devolución de la hoja de vida que la demandada le entregó el 10 de mayo con orden de actualizarla, informa que el día que fue a entregarla la rectora no estaba, se ausentó y no se la pudo entregar personalmente, razón por la cual decidió enviarla por correo certificado. Consta en el acta que en la diligencia se procedió a abrir esos correos, encontrando dos sobres recibidos el 13 y el 14 de mayo, respectivamente. En uno aparece en dos folios una comunicación de fecha 11 de mayo de 2016 en que se anuncia "*respuesta a los comunicados de fechas 6 y 11 de mayo de 2016, sin anexo alguno*". Y el del 14 de mayo contiene 3 folios sin anexos, comunicación de 12 de mayo en la que se anuncia como asunto: "*debido proceso – acoso laboral*"; en carpeta plástica color rojo aparecen 74 folios y son algunos contratos de trabajo, liquidaciones de contratos, comprobantes de pago, preavisos y no prórrogas, algunos de esos documentos no aparecen firmados por la rectora. Y se encuentra también una carpeta rosada sobre la cual dice la actora corresponde a lo que le entregaron para organizar la hoja de vida.

A pesar de la extensión de la diligencia de descargos, de ella, vista aisladamente, no se desprende la ocurrencia de las conductas endilgadas a la trabajadora.

Sin embargo, de las cartas referidas inicialmente enviadas a la demandante por la demandada, se colige que esta requirió a aquella para que le entregara la información de que dan cuenta esas comunicaciones. En este caso, correspondía a la actora demostrar que cumplió con su obligación de entregar lo solicitado, sobre todo si se tiene en cuenta que se trataba de papeles relacionados con sus funciones, las cuales aceptó y enumeró en la referida diligencia.

Para dilucidar si hubo o no entrega de esa documentación, resulta de importancia lo manifestado por el testigo Jonathan Riaño, quien es el único que se refiere a este aspecto, porque los demás son genéricos o ninguna alusión hacen frente al tema. Este testigo es importante porque fue contratado por la demandada precisamente para que digitara toda la información, y su relato se muestra sólido, creíble, responsivo y convincente. Explica que algunos documentos faltaban, así como los soportes físicos; que se relacionaron los documentos faltantes para ingresarlos y pedirlos a la encargada y en ese proceso pasaron dos meses o un mes larguito; que Argenis (la demandante) decía que había entregado todo lo que estaba a su disposición pero faltaba mucha información, aunque también manifestó que la información faltante estaba digitalizada y en equipos personales pero la iba a hacer llegar en una USB, la que en efecto se recibió por intermedio de la señora Jeimmy, pero allí no había la información que se requería, no había nada; por ello la información quedó incompleta y han tenido problemas con la UGPP; dice que en lo recibido faltaban los egresos, estaban los recibos de pago pero no el certificado respectivo. Explica el testigo que la relación entre la demandada y la demandante se rompió, porque esta pensó que se estaba realizando una especie de auditoría, lo que no era así, y a raíz de esto dejó de ir a la sede principal cuando era requerida.

De manera que algunos de los hechos endilgados ocurrieron, por cuanto la demandante no acreditó haber enviado la totalidad de la documentación requerida, ni aparece tampoco demostración de las razones que justificaran esta omisión. El testigo dice que no se recibió todo, y la explicación en cuanto a que la información se entregó en la USB no es cierta, como lo manifiesta el testigo. Sobre este tema interesa señalar que en efecto obra en el expediente copia de acta de entrega de documentos, de fecha mayo 17 de 2016 (folios 11, 12 y 13 archivo digital No 6), en la que aparentemente consta la entrega de toda la información y allí se habla

de la USB, pero ello antes que acreditar el cumplimiento de lo solicitado, muestra lo contrario, porque la USB, según el testigo, no contenía la información faltante. Los datos concernientes a la propia demandante también se enviaron incompletos, como ya se vio, porque el juzgado echó de menos algunos contratos y preavisos, que debían estar en lo archivos; incluso se constató, en la diligencia de descargos, que la información enviada por correo certificado no correspondía a todos los años.

En este punto, considera la Sala que no puede enrostrarse a la demandante el que no haya entregado la documentación en la fecha fijada por la demandada en la primera comunicación que envió a la trabajadora, porque según su propio dicho en la audiencia de descargos, ella fue a entregarlos pero la rectora se había ausentado, por lo que decidió enviarlos por correo certificado; afirmación que la demandada no desmiente a pesar de encontrarse presente, limitándose a autorizar a las personas, que aparecen relacionadas en el acta, para que se le entregaran los documentos cuando ella no estuviera.

Resalta la Sala, que en las cartas de la empleadora se pidió información puntual sobre algunos trabajadores, y no aparece que la actora haya contestado al respecto; se hace referencia a lo solicitado sobre las trabajadoras Marcela González, Marisol Sabogal y Lizet Macías, sin que haya constancia de que la hubiese reportado, incluso en la relación de carpetas que hace Jeimmy Alfonso (folios 100, 101 archivo digital 6), no aparece la de Lizet Macías, sin que quede acreditado que en el acta de entrega de documentos antes relacionada, folio 11 y ss, y en la que se hace mención a esta trabajadora, se hubiese entregado lo solicitado.

De manera que, a juicio de la Sala quedó acreditado que la demandante no entregó la información solicitada por su empleadora.

En cuanto al supuesto acoso laboral, que, según la demandante, sería el motivo de la terminación del contrato de trabajo, considera la Sala que no fue demostrado, por cuanto aun aceptando que la demandada retiró los AZ y toda la documentación que la actora tenía bajo su custodia, y luego le retiró el computador, ello en sí mismo no entraña actos de la citada índole, toda vez que iban encaminados a recabar la información que la trabajadora tenía en su poder para efectos de implementar la modernización de su administración, y que la actora no suministró de manera completa. Se observa que según admite la demandante, la demandada le devolvió su hoja de vida para que la completara, lo cual dista de un

comportamiento acosador de su empleadora. En todo caso, la demandante no renunció ni abandonó el cargo como consecuencia de esos actos, eventos en que podría deducirse que el contrato terminó sin justa causa, como lo prevé el numeral 2 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006.

La causal invocada por la empresa, encaja en el numeral 6 literal A) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 por cuanto la demandante incurrió en violación grave de la obligación que establece el numeral 1 del artículo 58 del CST, ya que no acató ni cumplió las órdenes que de modo particular le impartió su empleadora, relacionada con la entrega de una información; falta que se considera grave en tanto retrasó el proceso de digitalización, incluso ha repercutido en problemas posteriores del colegio con la UGPP, como lo manifestó el testigo Riaño.

Por consiguiente, se confirmará lo resuelto por la jueza en esta materia.

Finalmente, en lo relacionado con las sanciones moratorias, que el apoderado del demandante reclama de manera abstracta en su recurso, sin exponer razones concretas de su discrepancia con lo resuelto por el juzgado, ha de decirse que no proceden, por cuanto como lo dijo la juez, en la que tiene que ver con la falta de consignación de cesantías, no se causó, toda vez que la demandada creyó que como los contratos terminaban en noviembre de cada año no existía la obligación de consignarlas, amén de que era la actora era quien hacía las liquidaciones y el hecho de que varias de ellas no aparezcan firmadas por la demandada significa que ella no intervenía en su elaboración, sin contar que efectivamente se pagaban, incluso en los años en que el juzgado declaró la continuidad del contrato de un año a otro. Y en cuanto a la sanción del artículo 65 del CST, si bien el juzgado absolvió aduciendo que no condenó a conceptos salariales o prestacionales sino a indemnizaciones y vacaciones, cuya falta de pago no genera esa indemnización, y en este fallo sí se condena por prestaciones sociales (cesantías y primas de servicios), ello no es suficiente para imponer las condenas, por cuanto, como ya se dijo la demandante era la que hacía las liquidaciones (tan es así que en algunas de ellas puso una fecha de ingreso anterior a la que reza en los contratos), esas liquidaciones no aparecen firmadas por la demandada, y esta creía que lo cancelado correspondía a lo adeudado, de suerte que es razonable entender que creía de buena fe que no tenía saldo pendiente por estos rubros. Por tales razones, se confirmará lo que dispuso la a quo.

Así se dejan estudiados los recursos interpuestos y quedan respondidas las

inquietudes y planteamientos de los recurrentes sobre los cuales la Sala estaba obligada a pronunciarse.

Sin costas en esta instancia, porque ninguno de los recursos prosperó en su totalidad.

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** la sentencia de fecha 15 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral de ARGENIS RINCÓN SÁNCHEZ contra ASTRID VARGAS GALVIS, en cuanto absolvió de cesantías y primas de servicios; en su lugar condena a pagar por esos rubros las sumas de \$149.861 y \$74.930,50, respectivamente; sumas que se cancelaran indexadas desde la fecha en que se hicieron exigibles hasta que se haga el pago.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** el fallo en lo demás.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia.

**CUARTO: DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**

Magistrado

*Proceso Ordinario Laboral*  
*Promovido por: ARGENIS YOLANDA RINCÓN SÁNCHEZ*  
*Contra ASTRID VARGAS GALVIS (PROPIETARIA GIMNASIO GREEN HILLS).*  
*Radicado No. 25899-31-05-001-2016-00836-01*



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria