



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

*Guadalajara de Buga<sup>1</sup>. Doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021)*

CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR. M.P.

Radicación No. 76-520-31-05-003-2017-00508-01

Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: ADRIANA VALENCIA ALONSO  
Demandado: SOCIEDAD MAYAGUEZ S.A.  
Asunto: Apelación (sentencia)

**SENTENCIA<sup>2</sup>**

El magistrado ponente, CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR, en asocio de los demás integrantes de la Sala Primera de Decisión, doctoras, CONSUELO PIEDRAHITA ÁLZATE y GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS, con la finalidad de desatar el recurso de apelación respecto de la Sentencia proferida el 06 de agosto de 2019 (06/08/19) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Palmira (V), que accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

**ANTECEDENTES**

La señora ADRIANA VALENCIA ALONSO por conducto de apoderado judicial interpuso demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la SOCIEDAD MAYAGUEZ S.A. con NIT 890302594-9, cuyo conocimiento en primera instancia correspondió al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Palmira.

Las pretensiones están encaminadas a la declaratoria del contrato de trabajo en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad entre el 01/08/08 y el 19/07/17.

En concordancia con lo anterior, se ordene el pago de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, así como a la indemnización por despido

<sup>1</sup> Sede del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga. Bajo directrices de trabajo en casa emergencia Covid19 (Decretos Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, aislamiento preventivo y emergencia sanitaria (Decretos 417, 637, 457, 749, 807 y 1076 de 2020, Acuerdo del CSJ PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 de 2020, entre otros).

<sup>2</sup> No. 2 control estadística.

sin justa causa dispuesta en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, perjuicios morales subjetivos y fisiológicos causados con ocasión del despido.

De manera subsidiaria, se declare la existencia de una relación laboral entre el 01/08/08 y el 19/07/17, mediante contratos de trabajo sucesivos a término fijo de un año, de los cuales el último de ellos se dio por terminado sin justa causa por parte del empleador el día 19/07/17; sin observancia de las disposiciones normativas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 23/01/17, entre la accionada y su organización sindical; de la cual afirma es beneficiaria.

Igualmente, se condene a la sociedad demandada a pagar los salarios dejados de percibir por renovación automática del contrato a partir del 20/07/17 hasta el 20/07/18, por cuanto la carta de terminación del vínculo laboral se comunicó solo un día antes del despido, por la suma de \$29.701.644, y finalmente, se condene a la sociedad demandada a pagar las cesantías, intereses a la cesantía, vacaciones y prima de servicios por renovación automática del contrato a partir del 20/07/17 hasta el 20/07/18, por valor de \$7.102.074.

En cuanto a la demanda se presentó como recuento fáctico que la actora laboró al servicio de la Sociedad demandada, entre 01/08/008 y el 19/07/17 disfrazándose por parte de la encartada una verdadera relación laboral a término indefinido, bajo el manto de supuestos contratos individuales de trabajo por la duración de una obra o labor determinada, que fueron sucesivos por todo el término de la relación laboral. Afirmó que la señora Valencia Alonso nunca fue desvinculada al término de cada año escolar, perdurando el vínculo en el tiempo al realizarse los aportes al Sistema General de Seguridad Social durante las vacaciones y recesos escolares.

Indicó que su labor fue la de docente del área de Ciencias naturales, Biología y Física del Colegio Ana Julia Holguín de Hurtado Mayagüez, de propiedad de la Sociedad demandada, y sus funciones eran desarrolladas bajo la continua subordinación y dependencia de las directivas de la Institución Educativa en el horario de 7:00 am hasta las 4:00 pm de lunes a viernes y sábados de 7:00 pm hasta las 12:00 pm.

El salario devengado fue de \$2.475.137.00 hasta diciembre de 2016 y de \$2.695.053.00 durante el año 2017, hasta que fue despedida el día 19/07/17, sin que mediara justa causa y sin cancelarle la liquidación de sus prestaciones como cesantía, interés a la cesantía, vacaciones y prima de servicios, ni la indemnización por despido sin justa causa al término del vínculo contractual, en el monto que correspondía por todo el tiempo de servicio.

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Palmira, mediante sentencia del 06 de agosto de 2019, concluyó sobre las pretensiones (min.2:27:52), lo siguiente:

*"Declarar que entre la señora ADRIANA VALENCIA ALONSO, como trabajadora y la sociedad MAYAGUEZ S.A., como empleadora se celebraron y desarrollaron entre en mes de agosto de 2008 y 19 de Julio 2017, diez contratos de trabajo de docente pactados por año lectivo, el ultimo dentro de los cuales se desarrolló entre el 22 de agosto de 2016 y 19 de Julio de 2017, fue terminado de forma injusta por la empleadora, pero cancelada su correspondiente indemnización.*

*Se absuelve a la sociedad MAYAGUEZ S.A. de las restantes pretensiones de la, parte actora declarando probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido" (Fl. 162 vto)*

#### APELACIÓN APODERADO DE LA DEMANDANTE.

El apoderado judicial de la demandante (min. 2:28:41 y ss.) doctor Nelson Roa Reyes, quien por su intervención reasume el poder que había sido sustituido, presentó y sustentó recurso de apelación argumentando que se encuentra inconforme con la condena impuesta ya que quedó plenamente acreditado que la actividad laboral desarrollada por la demandante a favor de la empresa MAYAGUEZ S.A., se trató de varios contratos celebrados por el año lectivo, y lo cierto es que también ha quedado acreditado con las testimoniales, que la señora ADRIANA VALENCIA era y es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo celebrada en el año 2017 por parte de la empleadora con el sindicato de trabajadores. Siendo así, es de resaltar que este último contrato suscrito por la parte actora con la demandada, cambio su naturaleza y a partir de la fecha de la firma de la convención colectiva, ya no se podría hablar de un contrato con las características propias que reviste el artículo 101 del C.S.T respecto a la vinculación docente de instituciones privadas. Al respecto la Corte en sentencia SU-241/2015 estableció la fuerza normativa de las convenciones de trabajo en los siguientes términos dijo la finalidad de la convención colectiva de trabajo según la norma transcrita es la de fijar condiciones que regirán los contratos de trabajo lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones con vocación de permanencia en el tiempo instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa. En consecuencia, aquí a la firma de la presente convención a la que hago referencia concurrió la voluntad de empleador y de trabajadores, luego entonces dicha convención en su artículo 6 establece que, a partir de la fecha de dicha convención, los contratos de trabajo que tenga celebrado la empresa o los que posteriormente celebran por norma general serán a término indefinido. En consecuencia, dicho contrato a partir de la fecha reitera cambio su naturaleza y se tornó en un contrato laboral a término indefinido sujeto a las regulaciones de carácter laboral y convencional, y sujeto también a los procedimientos fijados en dicha convención para despido que no distinguió de trabajadores, simplemente de algunas actividades o excluyó específicamente tampoco al personal docente y en cuanto al procedimiento de despido no refirió si era específicamente un despido injusto o un despido ajustado a derecho, simplemente estableció un procedimiento para realizar los despidos que en el caso del demandante no se presentó.

## TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Allegado el proceso a esta instancia, fue admitido; y de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 806 de 2020, se procedió a correr traslado a las partes para presentar sus alegatos. Vencido el mismo, se allegaron memoriales de los apoderados judiciales en forma electrónica, al respecto:

El apoderado de la demandante hace énfasis acerca de la fuerza normativa de las Convenciones Colectivas de Trabajo afirmando que en consideración a que la señora Adriana Valencia Alonso es beneficiaria del acuerdo convencional suscrito el día 23/01/17 entre la sociedad demandada y su sindicato de trabajadores, tal y como quedó probado en el proceso y como se encuentra acreditado según constancia suscrita por el presidente de la organización sindical, donde se indica que la actora es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo; la señora Valencia Alonso fue despedida sin justa causa el día 19/07/17. Pues la carta de terminación del vínculo laboral le fue entregada solo un día antes del despido, desatendiéndose lo previsto en el numeral primero del artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo, y ello es así, puesto que el artículo 6 del referido acuerdo colectivo prevé: "Los contratos de trabajo que tenga celebrados la empresa y los que posteriormente celebre por norma general, serán a término indefinido".

Se añade que el artículo 16 estableció el procedimiento para despidos, circunstancias desatendidas por la sociedad demandada, luego entonces, dicha omisión generó la prórroga automática del vínculo laboral, causando el pago de salarios y prestaciones sociales como cesantías, intereses a la cesantía, vacaciones y prima de servicios por un periodo igual al último laborado, y a su vez, el pago de la indemnización por despido sin justa causa en el monto que correspondía por el tiempo de servicio.

Por su parte, el apoderado judicial de la entidad demandada Mayaguez S.A., manifestó que tal como se evidenció probatoriamente en el proceso, la contratación laboral realizada con la demandante se llevó a cabo en los términos del artículo 101 del C.S.T. que constituye la forma general como se contratan los profesores de establecimientos de enseñanza privada, como lo es el Colegio Ana Julia Holguín, es decir por duración de obra consistente en el periodo escolar; afirmando, que esa es la naturaleza propia de la actividad contratada.

Aduce que no es posible establecer desde su inicio la fecha cierta para terminar el año lectivo, de ahí que la norma particular para profesores sea la contratación indicada en la citada norma. De lo anterior, que no se haga necesario dar preaviso alguno a los profesores para la terminación de sus contratos, pues ellos y en particular la demandante, tienen claro que sus contratos son por el año lectivo, independientemente del día calendario en que terminen las actividades del periodo académico.

Afirma que la accionante conocía que su contrato se terminaría una vez se terminaría el periodo escolar para el que fue contratado, sin embargo, la institución reconoció a la actora como indemnización, un total de 11 días que correspondían a unas actividades extra curriculares -no académicas- en las que la accionante no tenía que intervenir, pero hacían parte del periodo escolar 2016-2017, y que se extendieron hasta el 31/07/17.

## CONSIDERACIONES

El *problema jurídico que debe resolverse es determinar si* las partes que componen los extremos de la litis estuvieron vinculadas a través de un contrato de docente pactado por año lectivo, para la última contratación iniciada el 22/08/16 y finalizada el 19/07/17 o si por el contrario, se trató de un contrato a término indefinido de conformidad con las disposiciones convencionales vigentes entre los contendientes; a efectos de examinar la procedencia de las prestaciones y acreencias laborales pretendidas con origen en la modalidad contractual y la determinación unilateral de la empleadora de dar por terminado el vínculo con la demandante.

Bajo este parámetro ha de indicarse en primera medida que la existencia de la relación laboral, extremos del contrato, salario, así como la calidad de beneficiaria de la accionante frente a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Mayaguez S.A y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Dulce, no son objeto de controversia entre las partes.

De conformidad con los anteriores presupuestos, se estudiarán en concreto los puntos objeto de recurso, de manera que corresponde hacer alusión a los dispuesto en el artículo 45 del C.S.T., el cual consagra que los contratos de trabajo pueden celebrarse por diferentes modalidades, bien sea por tiempo determinado, por el término de duración de una obra o labor, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, y por un término indefinido. Concretamente los artículos 46 y 47 ibidem establecen que los contratos de trabajo pueden ser a término fijo o indefinido. El primero debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente y por contraste, el segundo, corresponde a aquel que carece de hito temporal alguno en la parte final.

Entonces, respecto a las instituciones educativas de carácter particular, como es el caso de ahora, los contratos de trabajo con sus docentes se entenderán celebrados por el año escolar, salvo estipulación expresa de un término diferente, tal como lo prescribe el artículo 101 del C.S.T., pero en todo caso para efectos de liquidación de cesantías y vacaciones, el año escolar equivaldrá a un año calendario – art. 102 C.S.T. -.

En lo relacionado la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia del 17/05/11 bajo rad. 38182, precisó 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 (...)"*

Así, resulta legítimo a los contratantes que en el pasado han sostenido relacionales contractuales, pactar nuevos vínculos laborales con plazos diferentes, funciones disímiles y nuevos salarios; ninguna limitante se advierte, y mucho menos cuando entre empleador y trabajador hubieran celebrado en antecedencia varios contratos a término fijo, iniciar uno nuevo, pero esta vez a término indefinido.

Corroborando lo anterior, el máximo órgano de cierre para la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL17830-2016:

*"(...) Y es que, las pruebas atrás mencionadas reflejan que el vínculo del demandante para con la accionada lo fue por semestre, situación permitida por el artículo 101 del CST, en atención a que el mismo desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, diferente a la regulada en el artículo 45 del mismo ordenamiento, en tanto, dicho régimen se destina exclusivamente a aquellas personas con dedicación permanente como profesores de colegios o, como en este caso, universidades, donde, por lo general, sus servicios no son requeridos durante todo el año calendario. De allí, que contemple una duración contractual presunta, sin que requiera forma escrita, eso sí, salvaguardando la voluntad de las partes de acogerse expresamente a la misma, o que decidan celebrarlo por períodos mayores o a término indefinido. (...)"*

En el asunto de la referencia sostiene la parte impugnante que el texto convencional dispone que por regla general todos los contratos suscritos por la accionada serán a término indefinido a partir de la entrada en vigencia del compendio colectivo; sobreponiéndose el mismo, sobre el suscrito por las partes el 22/08/16 como contrato por obra o labor contratada para el año lectivo 2016-2017 visible a folio 13 del plenario.

Textualmente el artículo 6º de la Convención Colectiva vigente entre Sintraindulce y Mayaguez S.A reza:

*"(...) Los contratos de trabajo que tenga celebrados la Empresa y los que posteriormente celebre por norma general, será a término indefinido (...)"*  
(fl.44)

De allí, que no exista precisión sobre aquellas vinculaciones que fueran parte de la excepción a la regla, y tampoco las condiciones bajo las que debían suscribir los contratos, los cargos o las áreas de la empresa frente a los que recaía tal precepto

normativo; debiéndose interpretar dicha disposición de forma favorable a la trabajadora en aplicación del principio de favorabilidad dispuesto en el artículo 53.

Al respecto la guardiana de la Constitución en sentencia SU 267-2019 expresó:

*"(...) Por estas razones, la Sala Plena recuerda que, justamente, en aquellos casos en los que existe un conflicto entre dos posibles formas de entender o interpretar una convención colectiva, es que el constituyente fijó el artículo 53 Superior, el cual establece como uno de sus principios mínimos fundamentales el escoger la "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho".*

*Este enunciado abarca el principio de favorabilidad en su sentido amplio o el denominado in dubio pro operario, locución latina que indica el camino que debe seguir todo operador judicial en caso de duda, a saber, la escogencia de la interpretación más favorable para el trabajador. De esta manera, se constitucionalizó un consenso relativo a la regulación del mundo del trabajo en condiciones dignas, a través de un ordenamiento jurídico que protegiera efectivamente a la parte más débil en el contrato de trabajo. (...)"*

Conforme lo hasta aquí indicado, que para la Sala no obstante la regulación que opera sobre el término de duración de los contratos de docencia que suscriben las instituciones educativas de carácter privado; la libertad de las partes se encuentra fundamentada en la multicitada fuerza normativa del texto convencional, el referido principio de favorabilidad y la consideraciones que el mismo Código Sustantivo de Trabajo hace de su texto como el mínimo de derechos y garantías de los trabajadores (art. 13 CST), por lo cual no debe entenderse que ante el texto convencional obre un conflicto normativo en que no pueda primar este en relación a la regulación básica del artículo 101 del CST, premisas que precisan este criterio de interpretación que se adopta, de tal manera que la modalidad contractual que unió a las partes lo fue, a término indefinido, asistiéndole razón a la recurrente en este aspecto, de manera que se impone modificar la sentencia impugnada para en su lugar declarar que el vínculo laboral suscrito entre los contendientes del 22/08/16 al 19/07/17, lo fue a término indefinido.

Consecuente con lo anterior, que al haberse aceptado por la accionada que no mediaba justa causa para la terminación del nexo, encuentre vocación de prosperidad la indemnización por despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del C.S.T, al no evidenciarse dentro de la Convención Colectiva aplicable entre los contendientes, ninguna estipulación relacionada; adicional a la prohibición de dar por terminado el contrato sin atenderse el procedimiento de que trata el artículo 16 del texto convencional, el cual no se excede la Sala en recordar que no se cumplió frente a la demandante.

Al mismo tiempo, se concluye que no hay lugar a acceder a las prestaciones sociales ni acreencias laborales reclamadas por el extremo que correspondiera a la prórroga alegada por la promotora de alzada, por cuanto el hecho que la comunicación de la determinación unilateral se hubiera entregado un día antes de data en que se dio por terminado el contrato -18/07/17 (fl. 24)-, no atribuye una doble connotación a la vigencia contractual explicitada al inicio de esta providencia: (i) por el tiempo de duración del año lectivo o escolar” y (ii) a término indefinido. De manera que la implicación de la declaratoria sobre el contrato aquí estudiado y desarrollado entre el 22/08/16 y el 19/07/17; al terminarse el mismo en esta última calenda, es la liquidación de 30 días de salario (fl. 25-26) en favor de la actora, al no tener un tiempo de servicio mayor de un año y tampoco devengar suma mensual superior a 10 salarios mínimos legales mensuales en la data enunciada. Obteniendo la Sala como producto de los cálculos aritméticos, la suma de \$2.695.053,00, por la multicitada indemnización por despido sin justa causa, frente a la que se debe reconocer el valor de \$ 988.186,00 el cual ya fue cancelado por la demandada según se desprende de la liquidación de prestaciones sociales cancelada a la accionante visible de folio 25 a 26 del informativo, reflejándose un saldo a favor de la señora Adriana Valencia Alonso de \$1.706.867,00 por dicho concepto.

Resuelto los puntos materia de inconformidad, deberá indicarse que las costas de primera y segunda instancia estarán a cargo de la demandada, conforme el resultado del litigio, como agencias en derecho se fija el equivalente a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en favor de la demandante; de conformidad con el numeral 3º del artículo 365 del C.G.P.

Finalmente debe advertirse que al proferirse esta sentencia por escrito conforme el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 y que el Código General del Proceso regula la notificación de este tipo de providencias por anotación en estado - artículo 295-, sin norma frente a la presente providencia a la que actualmente pueda remitir el artículo 41 del CPTSS en orden de su artículo 145, se dispondrá la notificación por estado, lo que conlleva similar función de comunicación, publicidad y duración -por el término actualmente posible de un día-.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE**

PRIMERO: **REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Palmira, del 06 de agosto de 2019 (06/08/19), siendo demandante la señora ADRIANA VALENCIA ALONSO con C.C. 66760512 y demandada MAYAGUEZ S.A con NIT 890302594-9, conforme lo antes expuesto, para en su lugar:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la señora ADRIANA VALENCIA ALONSO, como trabajadora y la sociedad MAYAGUEZ S.A., como empleadora se desarrollaron 10 contratos de trabajo de docente, de los cuales 9 se pactaron por año lectivo y el suscrito entre las partes, entre el 22 de agosto de 2016 y el 19 de julio de 2017, lo fue, a término indefinido en aplicación a las disposiciones convencionales vigentes entre las partes.

SEGUNDO: DECLARAR que aquel contrato suscrito entre el 22 de agosto de 2016 y el 19 de julio de 2017 fue terminado por decisión unilateral de la empleadora, sin mediar justa causa.

TERCERO: CONDENAR al pago de la suma de \$1.706.867--a favor de la señora ADRIANA VALENCIA ALONSO por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

CUARTO: COSTAS en primera instancia a cargo de la demandada y en favor de la demandante; liquidense por secretaría del juzgado.”

**SEGUNDO: COSTAS** en segunda instancia a cargo de la demandada. Como agencias en derecho en ésta instancia, fíjese el equivalente un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en favor de la demandante.

Notificado en Estrados.

El Magistrado y Magistradas



CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR



CONSUELO PIEDRAHITA ÁLZATE



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS

Firmado Por:

Radicación No. 76-520-31-05-003-2017-00508-01  
Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: ADRIANA VALENCIA ALONSO  
Demandado: SOCIEDAD MAYAGUEZ S.A.  
Asunto: Apelación (sentencia)

**CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**Despacho 004 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Buga**

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: **86e7fe252595589d6ad3fa40a0257b26f3d26d5f58a876e755ca9720fa3c3ed9**  
Documento generado en 12/02/2021 04:10:10 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**