

Magistrado Ponente: CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS  
Número de Radicación:13001-31-05-008-2021-00166-01  
Tipo de decisión: Confirma sentencia  
Fecha de la decisión:24 de junio de 2022.  
Clase y/o subclase de proceso: ORDINARIO LABORAL

**CONTRATO DE TRABAJO/ DESPIDO/** Carga de la prueba

**CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO/** Características.

**PERIODO DE PRUEBA/**Objeto y duración.

**CONTRATO DE TRABAJO/INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA/**Los contratos de trabajo con sus profesores 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.

**FUENTE FORMAL/** Artículos 64 y 101 del CST

**FUENTE JURISPRUDENCIAL/**Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



### I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

<b>Tipo de Proceso</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Radicado</b>	<b>13001-31-05-008-2021-00166-01</b>
<b>Demandante</b>	<b>NELSON VERGARA SIERRA</b>
<b>Demandado</b>	<b>UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS</b>

En Cartagena a los veinticuatro (24) días del mes de junio del año dos mil veintidós (2022), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la apelación, dentro del proceso (ordinario), instaurado por: **NELSON VERGARA SIERRA** contra **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA**, radicación única **13001-31-05-008-2021-00166-01**, en la modalidad de alternancia, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, determinó la decisión de segunda instancia se dictará por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

**ALEGATOS:** Esta etapa se surtió mediante auto del 13 de diciembre de 2021, notificada por estado No 220 del 14 de diciembre de 2022, el cual se encuentra debidamente ejecutoriado.

### II. OBJETO

El objeto de esta sentencia es resolver el recurso de apelación contra la sentencia del 30 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual declaró no probada la excepción de fondo propuesta por la demandada; declaró que el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año del demandante, suscrito por el periodo 8 de febrero al 3 de diciembre de 2021, fue terminado sin justa causa; condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto en la suma de \$38.700.000., suma que deberá ser indexada al momento del pago; condenó a la demandada a cancelar el cálculo actuarial por concepto de aportes a la seguridad social en pensiones, los cuales deberán ser consignados en el fondo de pensiones; absolvió a la demandada de las demás pretensiones; condenó en costas a la parte vencida, fija agencias en el 7% de la condena.

### III. ANTECEDENTES RELEVANTES

#### Pretensiones

El demandante solicitó en su escrito de demanda se declare que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa; como consecuencia deberá cancelar los salarios de marzo a diciembre de 2021, conforme al artículo 64 del CST; que se condene al pago de prestaciones sociales y vacaciones entre el 8 de febrero al diciembre de 2021; costas y agencias en derecho.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



### **Hechos**

Fundó sus pretensiones en trece (13) hechos, siendo los más relevantes que el demandante laboró al servicio de la demandada, mediante contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año, para desempeñarse como profesor de tiempo completo de la facultad de Ingeniería; que la labor la desarrolló en la sede Bogotá; que el último contrato iría del 8 de febrero al 3 de diciembre de 2021; que los diferentes contratos tienen el mismo objeto, mismo cargo, y la misma dedicación de tiempo completo, en la facultad de ingeniería; que la demandada el 8 de marzo de 2021 le comunicó al demandante que daba por terminado el contrato de trabajo debido a que no ha superado satisfactoriamente la etapa de período de prueba; que al demandante le fue cancelado el mes de febrero de 2021; que la demandada canceló en forma proporcional las prestaciones sociales y vacaciones; que la demandada dio por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa.

### **IV.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, profirió sentencia el 30 de agosto de 2021, mediante la cual declaró no probada la excepción de fondo propuesta por la demandada; declaró que el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año del demandante, suscrito por el periodo 8 de febrero al 3 de diciembre de 2021, fue terminado sin justa causa; condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto en la suma de \$38.700.000., suma que deberá ser indexada al momento del pago; condenó a la demandada a cancelar el cálculo actuarial por concepto de aportes a la seguridad social en pensiones, los cuales deberán ser consignados en el fondo de pensiones; absolvió a la demandada de las demás pretensiones; condenó en costas a la parte vencida, fija agencias en el 7% de la condena.

**ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA:** El a quo sostuvo que el problema jurídico se centra en determinar si el contrato de trabajo terminó de manera unilateral e injusta. De ser así tiene derecho el demandante a las demás anheladas pretendida.

Manifestó que en esta oportunidad le asiste razón al demandante, pues de las pruebas allegadas pudo establecer que entre el demandante y la universidad se celebraron 8 contratos a términos fijos inferior a un año, siendo el ultimo el celebrado entre el 8 de febrero al 3 de diciembre de 2021, para desempeñarse como profesor de tiempo completo en la facultada de ingeniera; que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo por no superar su periodo de prueba.

Encontró que la terminación del contrato no se dio por una justa causa y por lo tanto tiene derecho a la indemnización. Fundamentó su decisión en la jurisprudencia de la corte constitucional y los artículos 170, 101, CST y el 61 del CPL, recordando en primera medida que el contrato con docente se entiende que se celebra por el año lectivo.

En lo relativo al despido injusto, sostuvo que para resolver el problema fue necesario hacer un análisis de las razones esgrimidas para dar por terminado dicho contrato, encontró que en la carta de terminación se indicó que el demandante no supero satisfactoriamente la etapa de periodo de prueba. Si bien el contrato se puede terminar estando en periodo de prueba, este caso presenta una particularidad y es que se viene desarrollando una relación laboral con la demandada, a través de varios contratos, lo que evidencia la idoneidad del docente.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



Recordó que el periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo, tiene un doble fin, por un lado, conocer la idoneidad del trabajador y por el otro conocer las condiciones del trabajo, la corte constitucional sobre este tema se ha referido en varias oportunidades, indicando que cuando entre un mismo trabajador y empleador se celebren varios contratos sucesivos solo es válido la estipulación del periodo de prueba en el primer contrato y durante su vigencia el contrato puede darse por terminado sin justa causa.

Es claro que en el periodo de prueba es un lapso en que se puede terminar el contrato de trabajo, se puede destituir al empleado cuando no cumple con las condiciones, pero no es absoluta e inmediata, en este caso es evidente que el periodo de prueba fue superado con creces, el demandante supero todas las exceptivas al desarrollar esta labor en 8 periodos sucesivos, entonces el argumento de no superar el periodo de prueba no es acogida, pues solo era válido para el primer contrato el periodo de prueba, mientras subsistan las mismas partes y el mismo objeto, cuando se celebren contratos sucesivos no es válido la suscripción de periodos de pruebas en todos esos contratos, por lo tanto la terminación del contrato del 8 de febrero de 2021 al 3 de diciembre de 2021, fue sin justa causa por la demandada, pues la causal de terminación no le es aplicable al trabajador pues al haberse venido celebrando contratos sucesivos demuestra la idoneidad del trabajador.

#### **V. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la parte de la demandada interpone y sustenta recurso de apelación así:

Basa su apelación en la inexistencia de la obligación y un cobro de lo no debido, teniendo en cuenta que la universidad es una sola persona jurídica, no se está condenando a la seccional, se condena a la universidad a nivel general. Hay una inexistencia de la obligación de un contrato de trabajo finiquitado, pues el demandante se encuentra vinculado a la universidad desde el 19 de marzo de 2021, es decir solo quedó desvinculado de la universidad 10 días, y a la fecha cuenta con un contrato hasta diciembre de 2021.

Considera que habría una inexistencia de la obligación, pues si bien existió un vínculo pre laboral, basado en un contrato hay total claridad de la terminación en el periodo de prueba, pues en ese periodo en cuanto a la ejecución se observó mala fe del demandante teniendo en cuenta que suscribió un contrato estando impedido e incapacitado, y sabiendo de la carga académica y la responsabilidad, no comunicó que se encontraba incapacitado, siendo asaltados en la buena fe. El demandante ocultó que estaba incapacitado, para el cumplimiento del acuerdo, sin embargo, se le pago el período no laborado entre febrero y marzo y quedó nuevamente vinculado en marzo, eso es mala fe, pues no podía cumplir su obligación y tampoco manifiesto su incapacidad, a la fecha la universidad ha pagado cada liquidación y en ese caso no estamos de acuerdo con pagarle una liquidación porque tiene un contrato.

Aduce que la terminación se dio porque el demandante actuó de mala fe, porque se comprometió hacer algo que no podía, por la incapacidad, el 10 de enero se le dio la orden para examen de ingreso, que se practicó el 20 de enero, para el 5 de febrero estaba incapacitado y el 8 de febrero que fue apertura nos informaron los estudiantes que no fue a clases, se le llamó y fue cuando envió la incapacidad, esto desprogramó todo y hubo que contratar otra persona porque el demandante no pudo responder.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



**VI. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA**

- Artículo 64,101 del CST

**Subreglas:**

- **Consonancia:** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

**VII. PROBLEMA JURIDICO**

El problema jurídico se circunscribe en determinar: i) Determinar, la justeza de la terminación del contrato de trabajo durante el periodo de prueba

**VIII. ARGUMENTOS PARA RESOLVER**

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación.

**CONTRATOS SUCESIVOS – PERIODO DE PRUEBA – TERMINACION DEL CONTRATO**

Ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala laboral, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, por lo que atañe al empleador desplegar su actividad probatoria con el único fin de acreditar la justeza de mismo, invirtiéndose así la carga de la prueba. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también se ha indicado, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, se considera injusto el mismo.

El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

Por su parte, el artículo 76 del C.S.T. consagra el periodo de prueba en la etapa inicial de un contrato de trabajo con el objeto, por un lado, de que el empleador aprecie las aptitudes de su trabajador, y de otro que este último verifique la conveniencia de las condiciones de trabajo celebradas. De conformidad con el artículo 78 *ibídem*, el periodo de prueba debe estipularse por escrito y no puede exceder de 2 meses y en su inciso final se establece que: *“Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato”*.

Por otro lado, respecto a las instituciones de enseñanza, como es el caso que nos ocupa, los contratos de trabajo con sus profesores 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.

En el presente asunto se encuentra acreditado que las partes celebraron varios contratos de trabajo, en los que el demandante se desempeñó como profesor de tiempo completo, tal como se aprecia en el PDF 1 del expediente digital así:

- 16 de enero al 13 diciembre de 2014.
- 14 de enero al 12 de diciembre de 2015.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



- 14 de enero al 11 de diciembre de 2016.
- 10 de enero al 10 de diciembre de 2017.
- 22 de enero al 7 de diciembre de 2018.
- 21 de enero al 6 de diciembre de 2019.
- 20 de enero al 6 de diciembre de 2020.
- 9 de febrero al 3 de diciembre de 2021.
- 19 de marzo al 17 de diciembre de 2021.

También se encuentra probado que la parte demandada dio por terminado el contrato de trabajo a término fijo del periodo 9 de febrero al 3 de diciembre de 2021, mediante comunicación de fecha 8 de marzo de 2021, en los siguientes términos:



**UNIVERSIDAD DE  
SAN BUENAVENTURA**



Bogotá D.C., 08 de marzo de 2021.

Señor  
**NELSON ARTURO VERGARA SIERRA**  
 Ciudad

**REF. : AVISO TERMINACIÓN CONTRATO  
 POR CUMPLIMIENTO PERÍODO DE PRUEBA**

Respetado Señor, reciba cordial saludo de paz y bien,

Por medio del presente escrito, la Universidad San Buenaventura – Sede Bogotá, y con fundamentos en lo previsto en el artículo 76 y s.s. del Código Sustantivo del Trabajo, el cual define el período de prueba así "(...) etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador"; que de no considerar convenientes lo facultan para que dentro de (...) "El período de prueba (...) [pueda dar] (...) por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso. (...) el contrato suscrito con el trabajador", se permite informar que desafortunadamente **no ha superado satisfactoriamente la etapa de período de prueba**, enmarcada dentro del contrato de trabajo suscrito con nuestra Institución, el pasado 08 de febrero de 2021, razón por la cual, nos permitimos comunicarle que se da por terminado el contrato antes citado, a partir del día 08 de marzo de 2021.

Agradecemos los servicios prestados durante su permanencia en nuestra Universidad, deseándole éxitos en sus actividades futuras.

Atentamente,

**FRAY PIERRE GUILLÉN RAMÍREZ, OFM**  
 Rector

En el sub lite, se encuentra que las partes en el contrato objeto del presente asunto, se pactó en la cláusula cuarta, un periodo de prueba:

**CUARTA: DURACIÓN: EL PROFESOR** es contratado por el término fijo indicado en la caratula de este contrato. **Parágrafo: Periodo de Prueba:** Teniendo en cuenta que el presente contrato se ha pactado una duración inferior a un (1) año, el periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Durante este periodo tanto el EMPLEADOR como el TRABAJADOR podrán terminar unilateralmente el contrato, por cualquier causa, sin necesidad de tener que expresar las razones de su decisión y sin que se ello cause indemnización alguna. Todo lo anterior de conformidad con el artículo 7º de la ley 50 de 1.990 que modifica el artículo 78 del C.S.T.

Del anterior recuento, se puede evidenciar que entre las mismas partes se suscribieron 7 contratos a término fijo, sucesivos entre sí, para ejercer como profesor de tiempo completo; que en cada uno de ellos se pactó un periodo de prueba similar; que dichos contratos se suscribieron por un término inferior a un año, que corresponde al año lectivo, y al año siguiente se firmaba otro, para realizar las mismas funciones de profesor de tiempo completo.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



Por lo tanto, en el contrato desarrollado durante el periodo del 9 de febrero al 3 de diciembre de 2021, no se podía establecerse un período de prueba, pues en este contrato estaban presente las mismas partes, la misma actividad, que en los contratos anteriores, por lo que ninguna razón existía para que el empleador requiriera verificar de su antiguo trabajador las aptitudes con las que ésta contaba para desarrollar la labor que desde el año 2014 venía desempeñando como profesor de tiempo completo y por lo tanto en ese contexto no se legitima la presencia de la cláusula del periodo de prueba y mucho menos su desvinculación con fundamento en ella, aunado a que la demandada no allegó ninguna prueba que diera cuenta que el demandante no contaba con las capacidades para desempeñar su labor.

La prueba testimonial traída por la parte demandada no permite evidenciar la justeza del despido, pues el testigo Carmelo Pájaro Arévalo, manifestó que la terminación se dio por que el demandante incumplió con sus obligaciones contractuales, pues no se presentó a dar clases al inicio del año lectivo por encontrarse incapacitado; que la Universidad solo conoció de la incapacidad del actor cuando el director del programa se lo comunicó y por lo tanto ellos al evaluar la omisión de la información consideraron que el demandante incumplió con su responsabilidad como trabajador, pues, tenía una carga académica que cumplir y ello trajo consecuencias para la universidad al punto que tuvieron que repartir la carga académica del actor con otros profesores para no perjudicar a los estudiantes.

Para la Sala, la demandada no logró probar la justeza, por cuanto no logró acreditar que la ruptura del vínculo contractual haya obedecido a la falta de idoneidad del actor para desarrollar su labor como profesor.

Por otro lado, la recurrente alega que el contrato de trabajo terminó porque el demandante actuó de mala fe en el desarrollo de ese contrato, pues para el momento en que se debía iniciar la ejecución del contrato se encontraba incapacitado y dicha situación no le fue comunicada oportunamente a la demandada.

Sobre este aspecto es importante advertir que en la carta de terminación no se hace alusión a dicha circunstancia, contrariando lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del CST, que dice: «*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*». La demandada, en la comunicación de fecha 8 de marzo de 2021, no alegó que la terminación se debía a un presunto incumplimiento del demandante para desarrollar la labor, y por lo tanto en juicio no es el momento para alegar dicha circunstancia.

También se duele la recurrente de que se haya condenado a su representada a la indemnización por despido sin justa causa, por cuanto el demandante fue nuevamente vinculado con la Universidad el día 19 de marzo de 2021, habiendo transcurrido solo 10 días, desde la terminación del contrato.

Sobre este particular, debe la Sala indicar, que la celebración de un nuevo contrato luego de finalizado otro, no tiene la virtualidad de revivir el contrato que la parte demandada dio por finiquitado el 8 de marzo de 2021.

Por todo lo anterior, acertó el a quo al declarar terminado sin justa causa el contrato suscrito y como quiera que el monto de la indemnización no fue objeto del recurso de apelación, se confirma la sentencia apelada en todas sus partes.



7  
**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**

**IX. COSTAS**

Costas en esta instancia por a cargo de la parte demandada, se fija a la parte demandada en derecho en la suma de 2 SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

**X.DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

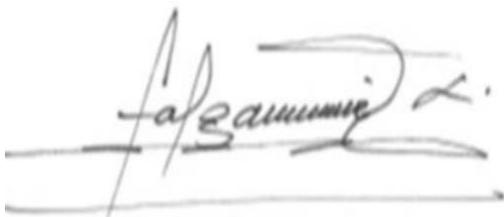
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha 30 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena en el proceso Ordinario laboral de **NELSON VERGARA SIERRA** contra **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA.**, por las consideraciones dadas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fija a la parte demandada en derecho en la suma de 2 SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

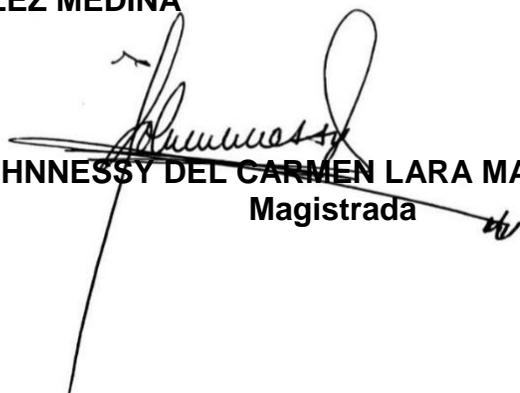
**NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

  
CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS  
Magistrado Sala Laboral

**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS**  
Magistrado Ponente



**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
Magistrado

  
**JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**  
Magistrada