

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE **HUGO FERNEY CASTAÑO ORTIZ**
VS. **MARIA ESPERANZA RIVAS MONTES**
RADICACIÓN: **760013105 001 2013 00306 01**

Hoy trece (13) de agosto de dos mil veintiuno (2021), surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual y aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable por mandato del D. 206 del 26 de febrero de 2021, resuelve la **APELACION** respecto de la sentencia 007 de 27 de enero de 2015, dictada por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, en ORALIDAD, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **HUGO FERNEY CASTAÑO ORTIZ** contra **MARIA ESPERANZA RIVAS MONTES**, propietaria del establecimiento educativo **COLEGIO BILINGÜE DIANA OESE** con radicación No. **760013105 001 2013 00306 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 26 de mayo de 2021, celebrada como consta en el **Acta No. 35**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996, en ambiente de virtualidad, autorizados por el artículo 12 del D.L. 491 de 2020 (reuniones no presenciales por cualquier medio) y la Circular PCSJC20-11 del 31 de marzo de 2020.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver la **apelación** en esta que corresponde a la...

SENTENCIA NÚMERO 282

ANTECEDENTES

A través de apoderado judicial, HUGO FERNEY CASTAÑO ORTÍZ impetró demanda ordinaria laboral contra MARÍA ESPERANZA RIVAS MONTES, propietaria del establecimiento educativo COLEGIO BILINGÜE DIANA OESE, para que se declare que entre las partes existió una relación laboral entre el 23 de octubre de 1997 y el 20 de diciembre de 2012, mediante contratos a término fijo inferiores a un año, con una remuneración básica promedio de \$1.100.000; que el último contrato de trabajo fue terminado sin justa causa, sin invocar la demandada una causal específica, adeudando al trabajador el lucro cesante y daño emergente, entre el 20 de diciembre de 2012 y el 20 de agosto de 2013 en cuantía de \$8.800.000 y 20 días de agosto de 2013 a 30 de septiembre de 2013 por \$476.666; que la demandada adeuda sobre los tres últimos contratos comprendidos del 1 de septiembre de 2009 al 29 de julio de 2010, 1 de septiembre de 2010 al 29 de julio de 2011 y 1 de septiembre de 2011 al 29 de julio de 2012, seis meses de liquidación.

SINTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACION

En sustento de sus pretensiones, señaló el demandante que celebró con María Esperanza Rivas Montes, contratos de trabajo a término fijo, para laborar en el Colegio Bilingüe Diana Oese, entre el 23 de octubre de 1997 y el 20 de diciembre de 2012, mediante sucesivas prórrogas inferiores a un año.

Indicó que el contrato de trabajo fue terminado el 20 de diciembre de 2020, sin precisar la demandada en la carta de terminación una causal específica y sin darle tiempo para realizar la tarea encomendada

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, mediante auto de fecha 12 de julio de 2013, admitió la demanda, siendo notificada a la demandada MARIA ESPERANZA RIVAS MONTES, como propietaria de la Institución Educativa

Colegio Diana OESE. A través de apoderado judicial, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. Propuso como excepciones de mérito las de pago, inexistencia de la obligación, la innominada, prescripción, compensación, buena fe e indebida aplicación e interpretación de las normas invocadas en que la parte actora fundamenta sus pretensiones.

En su defensa señaló, que es cierta la fecha de ingreso y egreso expuesta por la parte actora en su demanda. Indicó que la relación laboral se vio enmarcada por varios contratos a término fijo inferiores a un año, todos celebrados por el periodo lectivo al cual se da inicio el mes de septiembre de cada año y termina en junio o julio del año entrante, dándose aviso de su no prórroga con 30 días de antelación, a la finalización de cada contrato se le liquidaban y pagaban todas las prestaciones. Que el actor desempeñó el cargo de conductor de vehículos de transporte escolar y mensajero.

Indicó que el demandante estuvo vinculado por espacio de 15 años al servicio del Colegio Diana Oese, pero dejó de cumplir con las directrices y órdenes impartidas, oponiéndose a la dirección, manejo y coordinación de la empresaria. Que garantizó el derecho de defensa al actor, convocándolo a rendir descargos, el día 11 de diciembre de 2012, citándolo para las 9 a.m., del día siguiente 12 de diciembre, negándose a recibir la citación, firmando los testigos que presenciaron el acto. Llegado el día y la hora de la citación el demandante no asistió. Indicó que en la carta de despido de fecha 20 de diciembre de 2012, informó el motivo por el cual daba por terminado el contrato.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia No.007 de 27 de enero de 2015, absolvió a la demandada MARIA ESPERANZA RIVAS MONTES, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, incoadas por HUGO FERNEY CASTAÑO ORTIZ, siendo sus sucesores procesales NORALBA RODRIGUEZ QUINTERO, en calidad de cónyuge y representante legal de los menores LEYDI JOHANNA CASTAÑO RODRIGUEZ y HUGO ANDRES CASTAÑO DIAZ.

Para arribar a la decisión final, la Juez de Primera instancia, señaló que el problema jurídico consistía en establecer el tipo de modalidad contractual celebrado entre las partes contendientes, y determinar si había lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

Con relación a la modalidad contractual encontró demostrado que el actor suscribió varios contratos de trabajo a término fijo, el primero el 23 de octubre de 1997 y el último, convenido entre el 3 de septiembre de 2012 y el 14 de junio de 2013. Señaló que, analizados conjuntamente los contratos de trabajo suscritos entre las partes, los mismos fueron celebrados por periodos académicos, que en el caso en estudio comprende el año lectivo, contratos en los que se consignaron expresamente el cargo u oficio desempeñado por el demandante al servicio del colegio y el periodo que comprendían, comunicando su no renovación con una antelación no mayor a 30 días. Todos y cada uno de los contratos fueron liquidados y cancelados al finalizar cada periodo, esto se determina con las cartas de liquidaciones y terminaciones aportadas por las demandadas, advirtió que no se adeuda valor alguno a favor del trabajador, por cuanto la culminación de cada uno de los contratos se realizó conforme al ordenamiento legal.

Con relación a la indemnización por despido reclamada indicó que se comunicó al demandante la terminación del contrato por justa causa, previa citación a descargos, mediante carta que se negó a recibir (fl. 20 y 21PDF cuaderno2mercurio y 49 cuaderno3mercurio9). Que de las pruebas testimoniales y las documentales se extrae cuales eran las funciones asignadas al actor, en especial, la relativa al hecho que dio origen al despido.

Este derivó de la omisión del actor a seguir el procedimiento para la obtención del extracto de contrato que debía portar como conductor de la buseta de propiedad de la demandada y realizar el recorrido el día 10 de diciembre de 2012, sin llevarlo consigo, pese a conocer las consecuencias que ello conllevaba. Concluyó que el despido devino justo.



RECURSO DE APELACION

Contra la decisión proferida por la Juez de primera instancia, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, el cual sustentó en que el trabajador, no está inserto en el régimen especial como educador, razón por la que reclama en su dicho “la indemnización”, porque no es esa la modalidad contractual que debe regir el vínculo laboral del demandante, cuando su cargo fue de conductor y mensajero, no resultándole aplicable el artículo 101 del CSTYSS. De tal manera que la indemnización a liquidar debe pertenecer a las previstas para los trabajadores no educadores.

ALEGATOS DE CONCLUSION EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 25 de junio de 2021, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el decreto 806 del 4 de junio de 2020.

El apoderado judicial de la parte demandante, mediante escrito allegado al correo electrónico de la Secretaría de la Sala, presentó alegatos de conclusión, reiterando los argumentos expuestos en la demanda y en el recurso de apelación. Indicó que las declaraciones y los alegatos de conclusión recepcionados en primera instancia no fueron escuchados, que no se podía aplicar al ex trabajador, el régimen de los docentes porque su cargo fue el de conductor, por lo tanto no podía aplicarse el artículo 101 del CST. Luego el

trabajador tenía derecho a que en la tercera prórroga se le aplicara el numeral segundo del artículo 46 del CST.

Solicitó de esta Sala, revocar la sentencia que se ataca y en su lugar se reconozcan las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES:

De cara al objeto de debate, materia de apelación, le corresponde a la Sala por el análisis fáctico y jurídico de la actuación de primera instancia determinar: *i) ¿Se causa a favor del demandante una indemnización, por celebrarle contratos de trabajo a término fijo, por año lectivo, no obstante haber desempeñado un cargo distinto al de educador? ii) ¿se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante, por cuenta del empleador con justa causa?*

Constituye el reparo del recurrente, en primer lugar, la modalidad contractual con la cual fue vinculado el demandante Hugo Ferney Castaño Ortiz. Desde la demanda se advirtió que corresponde a varios contratos a término fijo inferiores a un año, todos celebrados por el periodo lectivo, a los que daba inicio en el mes de septiembre de cada año y terminaban en junio o julio del año entrante.

El Juzgado encontró al examinar los contratos de trabajo, junto con los preavisos y las liquidaciones de prestaciones sociales, arrimadas con la demanda y su contestación, que cumplen con los requisitos del ordenamiento legal, por haberse demostrado que la terminación de cada contrato, fue preavisada por la demandada, a cuya finalización le eran liquidadas las prestaciones al trabajador.

Se encuentra acreditado con la documental aportada por las partes, que las partes celebraron 15 contratos a término fijo inferior a un año, cuya no prórroga, por expiración del plazo fijo pactado, fue comunicada al demandante, por parte del plantel educativo, con antelación a 30 días.

Se aprecian en el siguiente esquema las datas de inicio y terminación de esos 15 contratos de trabajo, no sucesivos, por discontinuidad de 1 o 2 meses, a saber:

Fecha de inicio	Fecha de terminación
23 de octubre de 1997	30 de julio de 1998
Septiembre 1 de 1998	30 de junio de 1999
Septiembre 6 de 1999	Junio 30 de 2000
Septiembre 1 de 2000	Junio 30 de 2001
Septiembre 1 de 2001	Junio 30 de 2001
Septiembre 2 de 2002	Julio 31 de 2003
Agosto 28 de 2003	Julio 31 de 2004
Septiembre 1 de 2004	Julio 29 de 2005
Septiembre 1 de 2005	Julio 31 de 2006
Agosto 30 de 2006	Julio 31 de 2007
Agosto 27 de 2007	Junio 30 de 2008
Septiembre 1 de 2009	Julio 31 de 2010
Septiembre 1 de 2010	29 de julio de 2011
Septiembre 1 de 2011	Julio 28 de 2012
Septiembre 3 de 2012	Julio 14 de 2013

Frente a ello, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone: *“el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. 1º) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra de su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente”.*

Se encuentra demostrado que el empleador, remitió al demandante, el preaviso correspondiente, con anterioridad a 30 días mediante las documentales obrantes a folios 91 a 99 del plenario. Que puso fin, igual número de veces a los contratos y liquidó las prestaciones sociales tal como se aprecia a folios 100 a 113 del informativo.

Puestas, así las cosas, le asiste razón a la Juez de primera instancia cuando afirmó que cada contrato fue terminado de manera legal, sin existir las pretendidas prórrogas, máxime que en el petitum no reclamó el demandante la unicidad contractual, y tampoco puede argüirlo con su apelación.

Ahora el artículo 101 del CSTYSS, invocado por el apoderado recurrente para reprochar la duración de sus contratos de trabajo por año lectivo, efectivamente,

no tiene por qué cobijar al demandante pues se dirige la regulación normativa a profesores de establecimientos privados, justamente para salvaguardar el derecho a la estabilidad durante la vigencia del periodo académico, cuando las partes no acuerden duración del contrato de trabajo.

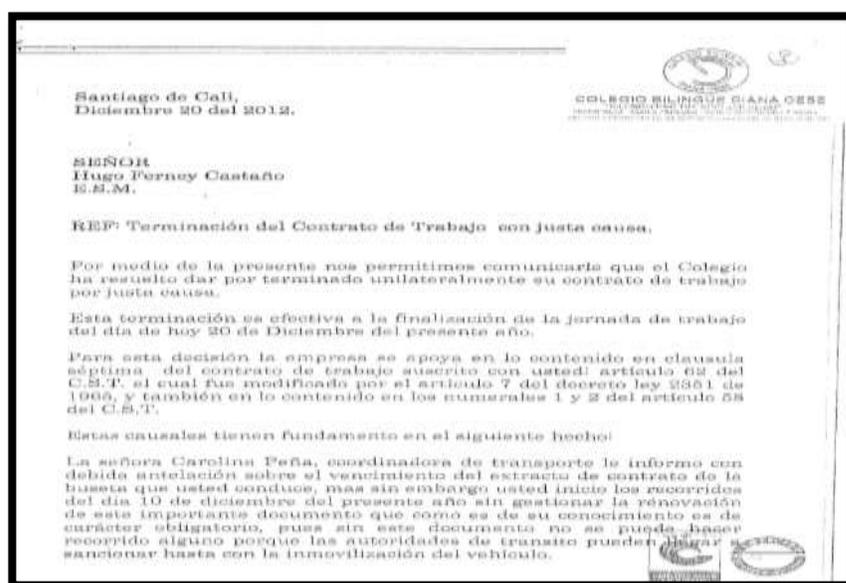
De tal manera que nada impide que los extremos temporales del contrato de trabajo del demandante se hayan segmentado en periodos fijos, en una suerte de estabilidad precaria, así gestada para armonizar con las tareas escolares que le correspondía asumir al demandante como conductor y mensajero.

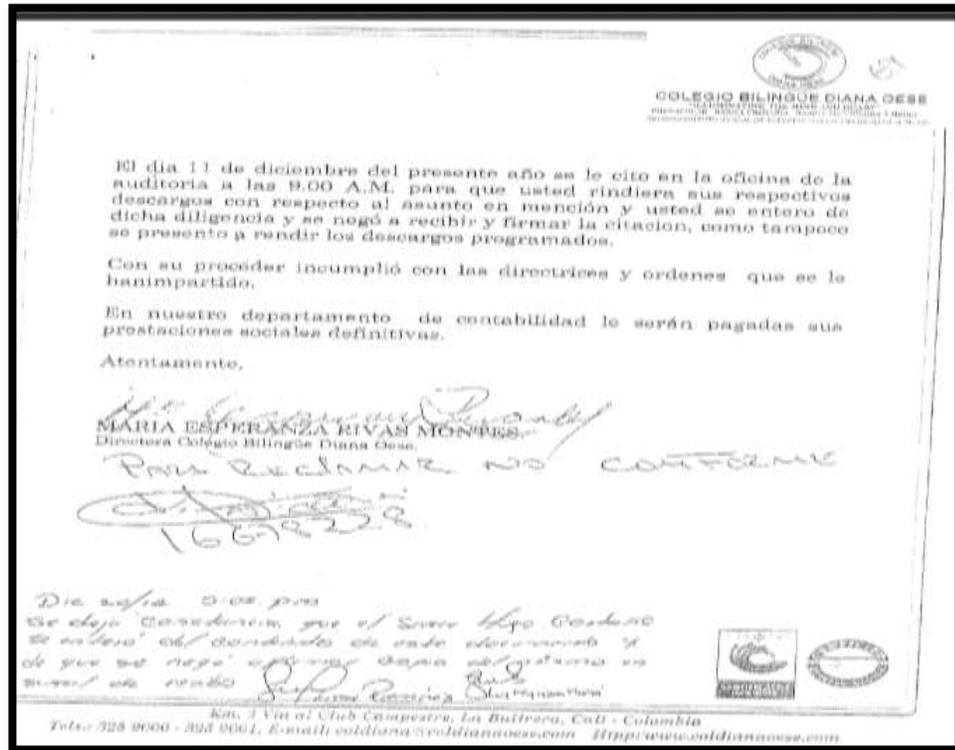
Del Despido.

Dada la inconformidad del recurrente respecto de “la indemnización” por no escoger la pertinente modalidad contractual, debe decirse que tal pedimento no encuentra respaldo normativo, en vista que el artículo 46 tipifica los contratos a término fijo no sucesivos.

Sin embargo, se adentrará la Sala en el estudio de la justeza o no del despido, como quiera que el recurrente alude al último contrato.

Con la demanda y su contestación fue aportada la carta de despido (ver pantallazo extraído del expediente virtual).





Por tanto, demostrado el hecho del despido en virtud de lo expuesto en el artículo 167 del CGP, corre por cuenta del empleador la carga de la prueba de demostrar la existencia de la justa causa esgrimida.

Se encuentra demostrado igualmente, que el actor fue citado a rendir descargos, citación que se intentó comunicar al demandante el 11 de diciembre de 2012, pues se negó a recibirla, hecho que se acredita con la constancia a manuscrito firmada por Nathalia Ramirez y Elizabeth Vallejo. Ambas comparecieron en calidad de testigos ratificando que el demandante se negó a recibir la carta, enterándose de su contenido porque fue le informado por la señora Natalia Ramirez, documental, que milita al informativo así:



Se recibió la declaración de Carolina Peña, quien manifestó que conoció al señor Hugo Castaño, porque era el conductor de la ruta, desempeñando ella el cargo de Coordinadora de Transporte. Manifestó que el demandante fue conductor de la ruta de la mañana, mensajería y mantenimiento en el colegio, que trabajó hasta diciembre de 2012.

Informó que el despido ocurrió debido a que era displicente con su trabajo, movilizó el vehículo sin el documento requerido. Indicó que ella solicitó al demandante, que recogiera el extracto de movilización del vehículo de transporte escolar de propiedad de la Institución Educativa, el 6 de diciembre de 2012, no obstante, hizo caso omiso a sus recomendaciones, y el 10 de diciembre movió la buseta sin haber reclamado el documento en cuestión. Señaló que ese documento, debió ser reclamado en las oficinas de STV SETRANSVALENCIA, que no obstante habérsele dicho y recordado en varias oportunidades que reclamara ese documento el señor Hugo Castaño no lo realizó. Que, sin contar con el documento, que permite la movilidad del vehículo, el transporte sería informal o pirata, que las sanciones de no portar ese documento son la inmovilización del vehículo y multa.

Indicó la declarante que se dio cuenta, de la omisión del demandante, una vez finalizó el recorrido de la mañana, porque le solicitó al señor Hugo Ferney

Castaño, el documento requerido con antelación y el respondió informándole que no reclamó nada. En su calidad de Coordinadora de Transporte, la omisión la puso en conocimiento de la Señora Esperanza.

La testigo Natalia Ramirez, compañera de trabajo, desempeña el cargo de Coordinadora de Gestión Humana, indicó que el demandante estaba vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo. El Señor Hugo no cumplió con sus funciones, pues se le había dado la orden de retirar el extracto de contrato, porque dicho documento estaba vencido y no lo hizo, que pese a eso el demandante condujo la buseta con estudiantes. La testigo fue la persona que citó a descargos al señor Hugo Castaño, sin embargo, se negó a firmar la boleta de citación y no se presentó a la diligencia de descargos. Respecto de las funciones desempeñadas por el demandante, señaló que una de ellas consistía en reclamar el extracto de contrato, necesario para poder transportar los estudiantes. Indicó que el demandante hacia caso omiso a las instrucciones que se le daban y no cumplía a cabalidad con sus funciones.

La testigo Elizabeth Vallejo, refiere que el demandante era mensajero y conductor del colegio, que el motivo de terminación fue la omisión en la renovación del extracto contractual, solicitud que le fue hecha por la coordinadora de transporte el 6 de diciembre, y él no lo hizo. Tuvo conocimiento que esa es una de las funciones de los motoristas, que el señor Hugo fue requerido para la renovación de dicho documento, como habitualmente lo había hecho en años anteriores. Indicó que previo a la terminación del contrato la conducta del demandante cambió y no acataba órdenes, era grosero y displicente.

Así también compareció el señor Fernando Rodríguez Quintero, compañero de trabajo del demandante, sin embargo, al ser indagado sobre el hecho que dio origen al despido, manifestó que lo desconocía.

Debe entonces determinar esta Sala, si la causal de extinción del vínculo, aducida por la empresa, fue legal y justa; para el efecto vale precisar que según la misiva de finiquito, el empleador imputó la violación de prohibiciones contenidas en los numerales 1 y 2 del artículo 58 del CSTYSS, señalando la prevista en el numeral 1º: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados;*

observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido". Y no indicó causal específica prevista en el artículo 62 del CST.

Refirió, que el acto que se le imputó, obedeció a que con antelación fue informado por la Señora Carolina Peña, del vencimiento del extracto de contrato de la buseta, conducida por el demandante, la cual movilizó realizando los recorridos del día 10 de diciembre de 2012, sin haber renovado el documento, el cual conoce el demandante es importante, porque las autoridades de tránsito puede inmovilizar el vehículo y sancionar con multa a la institución.

Hechos que igualmente fueron relatados por las declarantes quien conocieron personalmente la conducta del actor, tratándose de la Coordinadora de Transporte, quien le dio la orden a la demandante de recoger el documento, al igual que la Coordinadora de Gestión Humana brindando elementos de convicción suficientes. Al igual que Esperanza Vallejo, secretaria del plantel educativo, quien sirvió de testigo y realizó la anotación en la misiva que se negó a recibir el documento, con la cual se le citaba a rendir descargos.

Pues bien, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, establece sobre la gravedad de la falta que debe ser calificada por el Juez Laboral, cuando se fundamenta en el ordenamiento jurídico, la cual debe ser de tal entidad, que justifique el despido, pero cuando se acude a fuentes extralegales, tales como el contrato, el reglamento interno de trabajo, las convenciones, tal interpretación debe realizarla el empleador. Así lo ha señalado en sentencia SL 4911 del 1º de diciembre de 2020:

"Sobre este particular, conviene a la Sala memorar que, en ocasiones anteriores, ha concluido que son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ante lo cual se excluye la competencia judicial para iguales efectos. Efectivamente, el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; o, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

Desde el mismo contrato de trabajo, en su cláusula séptima se remiten las partes a las justas causas establecidas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, indicando, que expresamente se califican en ese acto como faltas graves la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del contrato, en la cual se pactó el objeto contractual.

COLEGIO BILINGÜE DIANA OESE	
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO	
NOMBRE DEL EMPLEADOR Mara Esperanza Rivas La Buitera km3.	DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Cra 4B #60-63
NOMBRE DEL TRABAJADOR Hugo Castano	CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR Transportista Mercedes
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD Bogotá, 19 de noviembre de 1982	VALOR EN LETRAS Un millón Cien mil
SALARIO ORDINARIO INTEGRAL VALOR \$ 1.100.000.	FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES Septiembre 3 / 12
PERÍODOS DE PAGO Quincenal Venado.	LUGAR DONDE SE EMPLEARÁ AL TRABAJADOR Colegio Bilingüe Diana Oese Odi.
TÉRMINO INICIAL DEL CONTRATO (para el convenio de un año)	VERES EL DÍA uno 14 / 13.

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias de del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes; b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a quedar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. **PARÁGRAFO PRIMERO: Salario Ordinario.** Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que trata los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. De igual manera se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que trata los Capítulos I, II del Título VII del C.S.T. **PARÁGRAFO SEGUNDO: Salario Integral.** En la eventualidad en que el TRABAJADOR devengue un salario integral, se entiende de conformidad con el numeral 2 del artículo 132 del C.S.T., subrogado por el artículo 18 de la Ley 50/90, que dentro del salario integral convenido se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. De igual manera se conviene y aclara que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable integral, se entenderá que dentro de las sumas reconocidas se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. El salario integral acordado además de retribuir la remuneración ordinaria, remunerar y compensa todo recargo por trabajo extraordinario, nocturno, dominical o festivo, primas de servicios legales o extralegales, cesantía e intereses, subsidios y suministros en especie y en general toda prestación o acreencia legal o extralegal o extralegal derivada del contrato, con excepción de las vacaciones. **PARÁGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales, y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la Ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96.

TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO. El término inicial de la duración del contrato será señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un período igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior de un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

	COLEGIO BILINGÜE DIANA OESE	
---	------------------------------------	---

CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo no presente de manera imprevista o imprevista, cabrá ejecutarse y demás cuenta de lo por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. El EMPLEADOR en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días dominicales legalmente establecido que no haya sido autorizado previamente o que hubiera sido pasado inadvertidamente, no haya sido proyectado como queda dicho. Tratándose de trabajadores en comisión, confianza o manutención, no habrá lugar al pago de horas extras.

QUINTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a sujeción a la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, ni las horas y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer horas extras o cambios de horarios cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán superarse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 104 del C.S.T., modificados por el Art. 23 de la ley 5030, teniendo en cuenta que los límites no podrán exceder las secciones de la jornada no un conjunto dentro de la misma, según el Art. 157 ibidem.

SEXTA: PERIODO DE PRUEBA. La quinta parte de la duración del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo.

SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Sin justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato, por cualquiera de las partes, las estipuladas en el Art. 7º del Decreto 238765 y además por parte del EMPLEADOR, las partes más para el efecto se citan por escrito en el presente contrato, mediante el envío de correo electrónico que contenga empadronamiento, dirección actualizada a profesionales un carácter general a particular, piden, convenciones colectivas, datos laborales y los que representen cualquier cualificar así en cualquier que formarán parte integrante del presente contrato. Excepcionalmente, se aplicará en este caso como falta grave la violación de las obligaciones y obligaciones contractuales en la cláusula primera del presente contrato.

OCTAVAS: INVENCIÓNES. Las partes acuerdan que toda las invenciones, descubrimientos y trabajos científicos, tecnológicos o hechos por el TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán al EMPLEADOR por lo cual el TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos científicos. El TRABAJADOR acordará o facilitará el consentimiento necesario para transferir la propiedad intelectual al EMPLEADOR cuando así se solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el autor no será otorgado ninguna compensación económica.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de las condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR en virtud de su poder subordinado, de sus decisiones laborales, de la forma de prestación de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos laborales, ni violen disposiciones constitucionales o legales aplicables para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1º de la Ley 5030. Los pagos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR, de conformidad con el numeral 9º del Art. 67 del C.S.T.

DÉCIMA: DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR se compromete a informar por escrito al EMPLEADOR cualquier cambio de dirección, tratándose como lo ya para todos los efectos. En última que haya registrado por escrito al EMPLEADOR.

UNDÉCIMA: EFECTOS. El presente contrato cumplirá en su integridad y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por medio de modificaciones al mismo, las que, las que formarán parte integrante de este contrato.

DÉCIMA SEGUNDA: Los días de incapacidad que no tengan reconocimiento médico por parte de la EPS, serán descontados, siendo estos desde el primero (1) al tercer (3) día de incapacidad. Solo serán válidos las incapacidades expedidas por la EPS.

DÉCIMA TERCERA: EL EMPLEADO acepta expresamente al Colegio, para descontar de sus salarios, o de su liquidación prestativa, en caso de terminación de contrato por cualquier causa el valor correspondiente a los elementos a su cargo que hayan sido deteriorados por su uso o daño por negligencia.

	COLEGIO BILINGÜE DIANA OESE	
---	------------------------------------	---

DÉCIMA CUARTA: EL EMPLEADO autoriza expresamente al Colegio para que en caso de terminación del contrato antes de la fecha pactada por cualquier causa, entregue estas vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado y deducido de las obligaciones al valor que resulta de este ajuste. Las vacaciones remuneradas del Colegio dentro del año escolar, serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto estas excedan de quince días.

DÉCIMA QUINTA: El horario establecido es el siguiente:
Lunes a Viernes de _____ a.m. a _____ p.m.
Sábados de _____ a.m. a _____ a.m.
Estas horas son de estricto cumplimiento por lo tanto las ausencias o llegadas tardas sin justificación no son permitidas y serán sujetas a la aplicación de las medidas disciplinarias pertinentes.

Para consueño se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, uno testigo, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en esta acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD: _____	FECHA: _____
---------------	--------------

EL EMPLEADOR _____	EL TRABAJADOR _____
C.C. o NIT _____	C.C. No. <u>16678228</u>

TESTIGO _____	TESTIGO _____
C.C. No. _____	C.C. No. _____

NOTA: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexo a este documento, la cual será parte del mismo y deberá definirse consignarse las razones y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúa la modificación.

NOTA ESPECIAL: Salario Integral: En caso de parte un salario integral, debe acordarse que el mismo en ningún caso puede mensualmente ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más un porcentaje adicional de por lo menos no el (30%) que constituye el factor prestacional.

Obligándose el trabajador a poner al servicio de la demandada, toda su capacidad de trabajo en las funciones asignadas y aquellas labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que imparta el empleador directamente o a través de sus representantes.

De tal manera que desde el contrato de trabajo se contempló, expresamente, la obligación especial prevista en el artículo 58 numeral 1º del CSTYSS. De tal manera que fue el mismo empleador quien estructuró la decisión de finalizar el contrato, ante el incumplimiento de la obligación especial del trabajador.

Ahora, contrario a lo expuesto por el Juzgado, dentro del informativo no reposa el manual de las funciones asignadas al trabajador, pero si se logró demostrar la orden dada por una de sus superiores, la cual le encomendó recoger en la “STV SERVIVALENZUELA” el documento con el cual podría movilizarse el vehículo, así como también que el demandante no cumplió con la misión encomendada, sin embargo, movilizó el automotor de transporte escolar. El extracto del contrato se encuentra reglado en el artículo 23 de Decreto 174 de 2001 *(vigente para la época en que ocurrieron los hechos que dieron origen al despido)*<Decreto derogado por el artículo 98 del Decreto 348 de 2015> , que establecía:

“Durante toda la prestación del servicio, el conductor del vehículo deberá portar en papel membreteado de la empresa y firmado por el representante legal de la misma, un extracto del contrato “.

La Coordinadora de Transporte del Colegio Bilingüe Diana Oese, sobre este punto señaló:

“(25:38 cd) “El extracto de contrato es el documento, con el cual el Ministerio de Transporte autoriza a los vehículos para movilizar a los estudiantes del colegio a transportarlos, de las casas al colegio y del colegio a sus casas, es prácticamente el permiso para poder movilizar el carro, si el carro no tiene ese permiso parecería que fuera ese transporte informal o pirata”. “La sanción que generaría, sería la inmovilización del vehículo y una multa por parte de tránsito.”

El Decreto 336 de 1996, Estatuto Nacional de Transporte, vigente para la época en que ocurrieron los hechos imputados al demandante (10 de diciembre de 1996), en su artículo 49 establecía que:

*“la inmovilización o retención de los equipos procederán en los siguientes eventos:
c) Cuando se compruebe que el equipo no reúne las condiciones técnico-mecánicas
requeridas para su operación, o se compruebe que presta un servicio no autorizado.
En este último caso, el vehículo será inmovilizado por un termino hasta de tres
meses y, si existiere reincidencia, adicionalmente se sancionará con multa de cinco
(5) a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.*

De tal manera que el incumplimiento por el demandante, de acatar la orden dada por la Coordinadora de Transporte, ponía en riesgo la operación del servicio de transporte Escolar, aunado a la responsabilidad que acarrea por ser las personas que transporta sujetos de especial protección a la luz del artículo 13 de la Constitución Política.

Ahora, si bien la demandada no citó una causal específica prevista en el artículo 62 del CST, además de hacer alusión a los hechos en la carta de despido, si consagró expresamente la prohibición contenida en el numeral 1 del artículo 58 del estatuto sustantivo, por lo cual, las razones esgrimidas se enmarcan en la prevista en el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T, que establece:

“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CSTYSS, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.

De lo anterior tenemos que se demostró: *i) A través de la prueba testimonial la orden dada por la Coordinadora de Transporte del Colegio Bilingüe Diana Oese, al demandante, la cual consistió en recoger en las oficinas de STV (SETRANS VALENCIA), el anexo del contrato. ii) La omisión del demandante de acatar la orden, documento que había recogido en los años anteriores, al haberse desempeñado por espacio de 15 años en ese cargo. iii) la movilización del vehículo de transporte escolar, no obstante, no contar con el extracto del contrato y, iv) la sanción a que expuso a la demandada, al movilizar el vehículo sin el documento, dada su importancia, por tratarse del transporte de escolares.*

Lo anterior, impone confirmar la decisión del *A quo*, debido a que no se acreditó que dejara de existir la justa causa.

Costas de ambas instancias a cargo de la parte actora, apelante infructuoso. Fijense como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.000.000 (Acuerdo 1887 de 2003, del Consejo Superior de la Judicatura).

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO.- CONFIRMAR la apelada sentencia absolutoria No. 007 de 27 de enero de 2015, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali – Valle del Cauca.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a favor de la demandada, dada la prosperidad del recurso, Fíjense como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.000.000 (Acuerdo 1887 de 2003, del Consejo Superior de la Judicatura).

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

(firma electrónica)

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ

Firmado Por:

**Monica Teresa Hidalgo Oviedo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

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:

63a980026a435f90b7d6ed7c47f92e7ce2eede9ed83c93edc17533f6538e747d

Documento generado en 12/08/2021 09:51:18 p. m.

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