

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ
DEMANDADOS	LICEO SALAZAR Y HERRERA
RADICADO	05001-31-05-006-2018-00643-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Relación laboral, despido colectivo, reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales.
DECISIÓN	Confirma.

*Medellín, tres (3) de agosto de dos mil veintitrés (2023)*

La Sala Tercera de Decisión Laboral de Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ** contra el **LICEO SALAZAR Y HERRERA**.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 032**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial del demandante, contra la sentencia que profirió el Juzgado

Sexto Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 30 de septiembre de 2022, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ laboró al servicio del LICEO SALAZAR Y HERRERA desde el 14 de enero de 2004, y hasta el 15 de diciembre de 2017, desempeñando el cargo de docente, bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido.

Que dicha relación laboral se terminó en forma unilateral e injusta por parte del empleador, e igual situación ocurrió con otros 29 trabajadores de la institución educativa, que también fueron despedidos sin solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, a sabiendas que el citado empleador estaba excediendo el 9% del total de trabajadores que podía despedir, pues promedio de trabajadores con los que contaba la demandada en los últimos 6 meses, era 200,3 trabajadores, y por ello solo estaba facultado para despedir a un máximo de 18 trabajadores y no 30 trabajadores como efectivamente sucedió, y en el eventual caso de descontarse los 7 aprendices por considerarse que no son trabajadores del colegio, el promedio sería de 193,3 trabajadores, de los cuales solo podían despedirse el 15% equivalente a 28.99 trabajadores, presentándose un despido colectivo.

También expone la activa que, en las panillas de autoliquidación de aportes a seguridad social, aparecen retiradas otras 22 personas, lo que lleva a inferir que las terminaciones de los contratos de trabajo exceden por mucho el porcentaje máximo permitido.

Finalmente aduce el escrito introductorio que, durante toda la vigencia de la relación laboral, el empleador LICEO SALAZAR Y HERRERA no le reconoció vacaciones remuneradas al señor LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ, a las que tenía derecho por ser un docente de un establecimiento particular de enseñanza, conforme lo reglado en los arts. 101 y 102 del CST y 196 de la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación).

### **III. – PRETENSIONES**

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo a término indefinido entre el señor LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ y el LICEO SALAZAR Y HERRERA, por haberse configurado un despido colectivo ilegal, en consecuencia, SE CONDENE al LICEO SALAZAR Y HERRERA a reintegrar al demandante al cargo de docente, y sin solución de continuidad, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y parafiscales, causados desde el momento de la terminación ilegal, y hasta el momento del reintegro efectivo, también solicita el pago de las vacaciones remuneradas causadas y no pagadas durante la ejecución del contrato de trabajo, incluido el tiempo de desvinculación ilegal, la indexación de las condenas, las costas del proceso, y todo lo que ultra y extra petita resulte acreditado en la litis.

### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la accionada LICEO SALAZAR Y HERRERA, a través de su apoderado judicial, dio respuesta oportuna a la demanda y a su reforma según consta a folios 124 al 133 y 286 al 294 del archivo PDF 001, admitiendo como ciertos los hechos relativo a la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, el cargo desempeñado y la queja presentada ante el Ministerio de Trabajo, y que si bien es cierto los 29 trabajadores relacionados en el HECHO CUARTO de la demanda ya no laboran para la institución educativa, no todos salieron sin junta causa, tal es el caso del ex trabajador JUAN STIVEN OSORIO URIBE, cuya terminación obedeció a la expiración del plazo fijo pactado, es decir, una justa causa de terminación del contrato de trabajo, y los otros 22 trabajadores relacionados en la reforma a la demanda, 17 de ellos fueron contratados por obra o labor, y los restantes 5 presentaron renuncia al cargo.

También se afirma en la réplica que no es cierta la ocurrencia de un despido colectivo, pues para el mes de noviembre de 2017, el Liceo Salazar y Herrera apenas contaba 204 colaboradores, de los cuales siete (7) eran

APRENDICES EN ETAPA PRODUCTIVA, y por ello no podían ser contabilizados como trabajadores de la institución educativa para efectos de calcular el porcentaje establecido en el art. 67 de la Ley 50 de 1990, además en la panilla de autoliquidación de aportes en la que se funda la parte demandante para afirmar que la institución educativa tenía a su cargo 258 trabajadores, se observan varios renglones con la misma cédula de ciudadanía, lo que significa que en realidad eran 197 trabajadores.

Finalmente se indica en la respuesta a la demanda, que el LICEO SALAZAR Y HERRERA no le adeuda vacaciones compensadas al actor, pues este disfruto de todas las temporadas de receso escolar que superan en mucho los 15 días de vacaciones que se otorgan al resto de trabajadores privados en Colombia, y en todos estos periodos le fue cancelado la totalidad del salario, a sabiendas que no estaba prestando el servicio. Se opuso a la prosperidad de lo pedido; y propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; BUENA FE; PAGO; COMPENSACIÓN; y PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA”*.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de juzgamiento, celebrada el 30 de septiembre de 2022, la Juez de conocimiento, ABSOLVIÓ al LICEO SALAZAR Y HERRERA de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ, a quien le fueron impuestas las costas procesales en la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma de \$1.200.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que luego de valorado en conjunto el acervo probatorio allegado por las partes y los interrogatorios de parte practicados, era posible inferir que la institución educativa accionada no incurrió en un despido colectivo en los términos del numeral 4° del art. 67 de la Ley 50 de 1990, toda vez que en los 6 meses anteriores a la terminación del contrato de trabajo del actor, solo contaba con un promedio de 197 trabajadores, una vez descontados los aprendices, y por ello solo podía despedir a un número de trabajadores que no excediere del 15% de ese gran total, es decir, un total de 29.5 trabajadores.

Concluyendo también la juez de primer grado, que de los 30 trabajadores que finalizaron relación laboral con el LICEO SALAZAR Y HERRERA, uno de ellos (JUAN STIVEN OSORIO URIBE) salió con justa causa de terminación (expiración del plazo fijo pactado), y por ello no podía ser contabilizado para efectos de calcular el porcentaje para despedir trabajadores sin incurrir en la prohibición de despidos colectivos.

También indicó la funcionaria judicial de primer grado que mediante resolución N° 677 de 2021, el Ministerio de Trabajo resolvió la queja presentada por el apoderado judicial del actor, en el sentido de ordenar el archivo del expediente al no encontrar motivos suficientes para demostrar la existencia de un despido colectivo, pues la mayoría de los trabajadores eran por contrato de obra o labor, y otro tanto había presentado renuncia al cargo.

Respecto a la pretensión del pago de vacaciones, señaló que la Ley 115 de 1994 (Ley general de educación), estableció en su art. 196 que el régimen laboral de los educadores privados sería el del Código Sustantivo del Trabajo, lo que significa que al demandante se le debían reconocer 15 días de vacaciones por cada año de servicio, los cuales efectivamente se otorgaron, pues el propio demandante durante su interrogatorio de parte, confesó que la accionada le pago la totalidad de salario durante los periodos de receso escolar (semana santa, junio-julio, octubre, diciembre-enero), receso que en criterio de la *A Quo* era equivalente a las vacaciones.

## **VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial del demandante, quien solicita su revocatoria, insistiendo en que el LICEO SALAZAR Y HERRERA no respeto el porcentaje de trabajadores que podían ser despedidos sin autorización previa de la autoridad administrativa, incurriendo así en un despido colectivo, el cual genera la ineficacia de la terminación y el derecho al reintegro.

Afirma el recurrente que la juez de primer grado no tuvo en cuenta en sus cálculos aritméticos para establecer el promedio semestral, los trabajadores que salieron de la institución educativa por expiración del plazo fijo pactado, incurriendo en una indebida interpretación de la norma que regula los despidos colectivos (numeral 1° del art. 67 de la Ley 50 de 1990), pues el referido numeral solo permite excluir a aquellos trabajadores de obra o labor, mas no a los trabajadores con contrato a término fijo pactado como sucedía con el señor JUAN STIVEN OSORIO URIBE, y por ende, el despido ascendió en realidad a 30 trabajadores, configurándose así un despido colectivo.

De otro lado, insiste en el pago de vacaciones a favor del señor LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ, pues considera que, al analizarse debidamente su interrogatorio de parte, se tiene que este fue muy enfático en manifestar que durante los periodos de receso escolar, los docentes debían realizar algunas actividades académicas por fuera del liceo, mismas que les eran remuneradas, en un tiempo se hizo bajo la modalidad de bonificaciones, y coincidían con el periodo de receso de diciembre, según consta en el medio magnético (CD) aportado con la contestación a la demanda, debiendo tenerse muy presente, la diferencia existente entre los conceptos de bonificación, salario, y vacaciones.

### **Alegatos de conclusión**

Encontrándose dentro de la oportunidad procesal correspondiente el apoderado judicial de la parte demandada presentó sus alegatos de instancia, argumentando que la institución LICEO SALAZAR Y HERERA realizó la terminación de los contratos de sus empleados, incluido el señor demandante, por un número inferior al rango establecido la ley 50 de 1990, en su artículo 67, numeral 4°, por tal motivo, no se requería autorización del Ministerio del Trabajo, por ende no existe un despido colectivo ilegal como lo afirma el demandante y así lo reconoce el fallo de primera instancia, donde se pudo constatar que no se dan los presupuestos que contempla la norma para que en este caso concreto se configure el despido colectivo en el que insiste la parte actora.

También adujo que el Ministerio de Trabajo expidió las resoluciones N° 368 de febrero 24 de 2020, que resolvió la averiguación preliminar, la resolución

074 de enero 26 de 2021 que resolvió el recurso de reposición presentado por el apoderado de la accionante y la resolución 677 de abril de 2021 que resolvió la apelación presentado por el apoderado de la accionante, llegando de manera uniforme a concluir que no hubo despido ilegal.

Señala que la parte activa intentó durante el proceso de primera instancia incluir a un grupo de 22 personas que terminaron su vinculación con el LICEO SALAZAR Y HERRERA, no obstante, de estos colaboradores, 17 estaban vinculados por termino fijo u obra o labor, motivo por el cual se les finalizó su contrato por la causal de terminación obedeciendo a su naturaleza, es decir el vencimiento del término pactado, tal como lo indica el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 literal c), adicionalmente a los empleados se le preavisó con la debida antelación tal como se probó en el proceso, y las otras 5 personas tenían contratos a término indefinido y presentaron su renuncia al cargo, tal como se evidencia mediante sus cartas de renuncia, todo esto sustentado, tampoco se trató de un despido.

En cuanto a la pretensión de reconocimiento de vacaciones, tampoco es cierto que el entonces empleado se le negara el pago de sus vacaciones, por el contrario, antes tenía una jornada de vacaciones más prolongadas que las de otros empleados de la misma institución y todos estos periodos de vacaciones fueron debidamente remunerados, semana santa, junio, julio, octubre y diciembre enero de cada año, tal y como lo confesó el propio demandante, quien dijo haber recibido remuneración completa a pesar de haber salido a descanso con sus alumnos, lo que en virtud del principio de la realidad sobre las formas implica que el pago de las vacaciones al accionante si se efectuó, pero con otro nombre “salario”, principio este que fue acogido por el fallo de primera instancia que a través del interrogatorio de parte, pudo constatar que el accionante disfrutaba de periodos de vacaciones remuneradas, inclusive de mayor duración que las vacaciones que por ley establece el código sustantivo de trabajo.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver de fondo, previas las siguientes

## **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación, que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia, la problemática jurídica que debe resolver la Sala, consiste en determinar si el despido del demandante LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ al interior de la institución educativa de carácter privado LICEO SALAZAR Y HERRERA en el mes de diciembre de 2017, constituyó o no un despido colectivo en los términos del art. 67 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 40 del Decreto - Ley 2351 de 1965, y en caso afirmativo, determinar cuál sería la consecuencia jurídica para el empleador, al haber omitido el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo.

Debe recordarse que el presente asunto, no es objeto de discusión la relación laboral entre las partes, y que esta se rigió por un contrato individual de trabajo a término indefinido, los extremos temporales, y el cargo desempeñado pues así lo admitió la parte demandada, y también lo declaró la juez de primer grado, por lo que será este, el punto de partida para analizar si en el presente asunto, se configuró o no el DESPIDO COLECTIVO alegado por la parte demandante.

### **DESPIDO COLECTIVO.**

Al respecto, debe recordarse que aquel despido denominado como masivo o colectivo, consiste en la desvinculación de un porcentaje representativo de trabajadores del total de trabajadores de la empresa en un periodo de seis (6) meses, que se despiden sin que haya operado una de las justas causas estipuladas en el art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

Para proceder al despido colectivo se debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de que estos despidos se tornen ineficaces, la



solicitud ante la autoridad administrativa deberá explicar los motivos que llevaron al empleador a adoptar esta determinación, acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso, e igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud, así lo dispone el numeral 1° del **artículo 67 de la Ley 50 de 1990** veamos:

*“Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud”*

La citada normativa en su numeral 4° dispone que un DESPIDO COLECTIVO perpetrado en un término de 6 meses, para que sea calificado como tal, debe cumplir las siguientes condiciones:

Número de trabajadores	Porcentaje de Trabajadores despedidos
De 10 a 50 trabajadores	30%
De 50 a 100 trabajadores	20%
De 100 a 200 trabajadores	15%
De 200 a 500 trabajadores	9%
De 500 a 1000 trabajadores	7%
De 1000 en adelante	5%

Significa lo anterior, que el despido colectivo, solo se configuraría en aquellas empresas que cuenten con diez o más trabajadores, y que el empleador exceda el porcentaje mínimo de trabajadores despedidos sin justa causa en un periodo de 6 meses.

Y en caso de demostrarse que el empleador no acató el límite de trabajadores a despedir sin justa causa en un periodo de 6 meses, sin solicitar la autorización del MINISTERIO DE TRABAJO, el numeral 5° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, consagra como consecuencia jurídica, la ineficacia del despido colectivo de ese grupo de trabajadores, veamos:

*“5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

Es decir, que el trabajador despedido tiene derecho a ser reintegrado y a percibir sus salarios aun no haya habido prestación del servicio por culpa de su empleador.

**“ARTICULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO.** Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.”

Ineficacia que ha sido avalada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia con radicación 14.640 del 30 noviembre de 2000, reiterada luego en la SL5005 de 2019, así:

*“De modo que al efectuarse un despido colectivo sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, se produce de hecho la desvinculación del trabajador de la empresa, y en tal caso, por virtud de la ley, deviene ineficaz el despido, por lo que al trabajador afectado con el despido colectivo efectuado por el empleador le está permitido —ante la imposibilidad física de prestar sus servicios y recibir el salario a que tiene derecho por encontrarse vigente el contrato de trabajo-- solicitar al juez del trabajo que lo condene a cumplir el contrato y, como consecuencia de ello, a reintegrarlo o reinstalarlo a su empleo, reincorporándolo a la empresa, y a pagarle los salarios que ha dejado de recibir, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, norma a la cual remite expresamente el artículo 40 del Decreto 1469 de 1978, reglamentario del artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965”.*

### **CASO CONCRETO:**

En primer lugar y para resolver este punto, debe recordarse que el empleador LICEO SALAZAR Y HERRERA, no acepta la ocurrencia de un DESPIDO COLECTIVO entre los meses de julio y diciembre de 2017, en decir, en un periodo de 6 meses, argumentando para ello que durante ese interregno de tiempo la institución educativa contaba con un promedio semestral de 197 trabajadores, una vez descontados los siete (7) aprendices por los cuales se realizaban aportes a seguridad social, y que al estar en el rango de 100 a 200 trabajadores al que alude el numeral 4° del art. 67 de la Ley 50 de 1990, se encontraba facultada para despedir al 15% de ese gran total (197 trabajadores), es decir, un máximo de 29.5 trabajadores, como efectivamente ocurrió ya que le fue terminado el contrato a 29 trabajadores los cuales fueron debidamente indemnizados.

Mientras que la parte demandante aduce que aquellos trabajadores que salieron de la institución educativa por expiración del plazo fijo pactado, también debieron ser tenidos en cuenta como trabajadores despedidos, pues según refiere el recurrente, el numeral 1° del art. 67 de la Ley 50 de 1990, solo permite excluir del promedio semestral, a aquellos trabajadores que salieron por cumplimiento de la obra o labor, mas no a los trabajadores vinculados bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo como ocurrió con el señor JUAN STIVEN OSORIO URIBE.

Advirtiéndolo la Sala, que desde la reforma a la demanda (HECHO NOVENO), la parte activa replanteó su estrategia procesal y probatoria, pues ya reconoce la existencia de un número de trabajadores inferior a 200 en los últimos 6 meses, descontando los 7 aprendices con los que contaba el LICEO SALAZAR Y HERRERA entre los meses de julio y diciembre de 2017, y que al ser ello así, el despido de trabajadores no podía exceder del 15%, so pena de configurarse un despido colectivo, veamos:

**NOVENO:** Lo anterior, toda vez que restando de los 200,3 trabajadores, los 7 aprendices, se tendría un total de **193,3** trabajadores en promedio; de los cuales, de conformidad con la Ley, podía la entidad demandada despedir ya no el 9%, sino el **15%**, lo que equivale a un total de **28,99** trabajadores, y como se ha dicho desde el hecho cuarto de la demanda, se despidieron 30 trabajadores (sin tener en cuenta las personas relatadas en el cuadro N° 2 del hecho cuarto), lo cual excede, el porcentaje permitido por la Ley, configurándose igualmente un despido colectivo ilegal.

Y luego en el recurso de alzada, ningún reparo hizo frente a la decisión de la juez de primer grado de no contabilizar el número de aprendices, solo se opuso al no computo de los trabajadores que salieron de la institución educativa por expiración del plazo fijo pactado, es decir, un total de 15 trabajadores, según lo acepta la parte demandada en la Tabla de Excel denominada “D.LISTADO TRABAJADORES SEGUN TERMINACIÓN DE CONTRATO”, obrante en la carpeta “02Folio115” del expediente digital.

1	1.026.262.803	BARRERA CALDERON VELCKY JINETH	16/12/2017
2	98.714.726	ROLDAN CASTRO JUAN CAMILO	16/12/2017
3	1.037.600.306	TORO MONTOYA GIOVANNY ALBEIRO	16/12/2017
4	1.152.692.900	CASTANO AGUDELO DANIEL	16/12/2017
5	1.128.482.591	VASQUEZ LONDONO ANDRES FELIPE	16/12/2017
6	43.869.991	ACOSTA ZAPATA PAULA ANDREA	16/12/2017
7	1.214.715.622	ALVAREZ GRAJALES DIEGO LUIS	16/12/2017
8	71.312.674	LOPEZ MONTOYA HELINSON DE JESUS	16/12/2017
9	1.017.187.687	ROJAS ROJAS YEINER ALEXANDCER	16/12/2017
10	1.017.192.369	CARTAGENA CARTAGENA JOHANA FERNANDA	16/12/2017
11	1.036.932.588	MONTOYA GARCIA ROBINSON ESNEIDER	16/12/2017
12	1.214.718.703	<b>OSORIO URIBE JUAN STIVEN</b>	16/12/2017
13	83.044.696	MENDOZA ZAPATA JULIAN DAVID	21/12/2017
14	71.630.961	BRAND RAMIREZ OCTAVIO ALBERTO	30/11/2017
15	43.522.180	URIBE MOLINA ANA MARIA	30/11/2017

En la misma Tabla de Excel, también se relaciona a un total de 29 trabajadores a los que les fue finalizado el contrato de trabajo entre los meses de noviembre y diciembre de 2017, sin justa causa, y cuya vinculación se había dado bajo la modalidad de CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO.

Información que resulta coincidente con el mismo número de trabajadores anunciados en la demanda, y frente a los cuales se aportó las liquidaciones definitivas del contrato de trabajo (fls. 20 al 49 del archivo PDF 001), veamos:

1	15.171.624	BEDOYA TORRES DIEGO ALEJANDRO	16/12/2017
2	22.237.634	MORALES RESTREPO DIANA	16/12/2017
3	43.576.871	ARTEAGA BETANCUR GLORIA MARIA	16/12/2017
4	43.637.953	CALLE GALARZO MARGARITA MARIA	16/12/2017
5	71.685.706	ZAPATA HERNANDEZ GONZALO	16/12/2017
6	71.224.524	JURADO HENAO DANY ESTEBAN	16/12/2017
7	71.750.400	RAMIREZ OROZCO JUAN DAVID	16/12/2017
8	1.128.415.665	YEPES COLORADO KELLY JOHANA	16/12/2017
9	21.701.883	PEREZ PEREZ ADRIANA	16/12/2017
10	43.560.788	TAPIAS ALVAREZ NATALIA EUGENIA	16/12/2017
11	43.807.470	PINEDA GUTIERREZ LINA MARIA	16/12/2017
12	71.770.136	GUZMAN SANCHEZ DIEGO ALEJANDRO	16/12/2017
13	43.673.985	ORTIZ PENAGOS HILDA	16/12/2017
14	71.586.115	SERNA SALDARRIAGA VICTOR MANUEL	16/12/2017
15	42.680.816	ALVAREZ DIAZ RUTH MARINA	16/12/2017
16	43.057.219	TABORDA HOYOS MARIA LUZ EUCARIS	16/12/2017
17	43.085.335	FERNANDEZ BUSTAMANTE BIBIANA	16/12/2017
18	43.503.684	GONZALEZ BEDOYA MARIA EUCARIS	16/12/2017
19	70.419.035	LOPEZ VELEZ LUIS EMILIO	16/12/2017
20	71.875.376	MONTOYA GRAJALES GUMERCINDO ALVARO	16/12/2017
21	21.933.356	TORRES LARA CECILIA	16/12/2017
22	43.747.327	AGUIRRE CAMACHO LILIANA JUSTINA	16/12/2017
23	71.736.424	BETANCUR AGUDELO JUAN FERNANDO	16/12/2017
24	71.772.679	AGUDELO RESTREPO JUAN DAVID	8/12/2017
25	39.452.808	SEPULVEDA FLOREZ DIOCELINA	16/12/2017
26	43.434.689	TORRES SERNA MARIA VICTORIA	16/12/2017
27	71.727.319	ARIAS DIAZ JAIME ADOLFO	16/12/2017
28	71.630.961	BRAND RAMIREZ OCTAVIO ALBERTO	30/11/2017
29	43.522.180	URIBE MOLINA ANA MARIA	30/11/2017

Por lo tanto, es claro para la Sala que el número de trabajadores despedidos por el LICEO SALAZAR Y HERRERA entre los meses de julio y diciembre de 2017, fue de **29**, y dado que el promedio de trabajadores con el que contaba dicha institución educativa en ese mismo periodo de tiempo era de **197**, es evidente que los despidos fueron equivalentes al **14,72%**, es decir, no se excedió el porcentaje máximo permitido en el numeral 4° del art. 67 de la Ley 50 de 1990, y que daría lugar al despido colectivo anunciado en la demanda.

Debe advertirse que a esta misma conclusión arribó el Ministerio de Trabajo, mediante resolución N° 368 de 2020, 074 de 2021 y 677 de 2021 (archivo PDF 010 y 015 de la carpeta 014), en la que se decidió archivar una AVERIGUACIÓN PRELIMINAR iniciada a solicitud del Dr. Francisco Javier Herrera Sánchez el día 14 de abril de 2018 (fls.103 al 106 del archivo PDF 001), donde se promulgaba el incumplimiento de las normas laborales por parte del empleador LICEO SALAZAR Y HERRERA, más concretamente la desatención a lo dispuesto en el art. 67 de la Ley 50 de 1990, veamos:

En razón y mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR** la Averiguación preliminar iniciada a la empresa **LICEO SALAZAR Y HERRERA**, identificado con **NIT: 890902202 - 1**, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales y sociales, de conformidad con lo anotado en las consideraciones de esta resolución.

Así las cosas, revisada la documentación obrante en el plenario, no se encuentra razón para considerar que el Liceo Salazar y Herrera incurrió en un despido colectivo ilegal.

De las declaraciones bajo juramento rendidas por la señora Adriana María Pérez y por el señor Juan David Agudelo, tampoco se extrae ninguna prueba que comprometa al tantas veces citado Liceo Salazar y Herrera.

Sin que sea de recibo para la Sala, tener como “DESPIDOS” la salida de los 15 trabajadores relacionados en la Tabla Excel denominada “D.LISTADO TRABAJADORES SEGUN TERMINACIÓN DE CONTRATO”, obrante en la carpeta “02Folio115” del expediente digital, pues en realidad su egreso del LICEO SALAZAR Y HERRERA obedeció a una causal legal de terminación del contrato de trabajo, a la que alude el literal c) del numeral 1° del art. 61 del CST, por lo que estas terminaciones no están llamadas a sumar como despidos por parte del empleador, pues es solo frente a este última hipótesis que procede la protección establecida en el art. 67 de la Ley 50 de 1990, y así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 3 de julio de 2008 radicado 33.396, donde se concluyó frente a la problemática lo siguiente:

*“.... según lo preceptuado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° del Decreto 2351 de 1965, y posteriormente subrogado por el artículo 5° de la Ley 50 de 1990, existen varios modos legales de terminación del contrato de trabajo que se enlistan en esta normatividad, dentro de los cuales se cuenta para lo que interesa al recurso de casación, con la expiración del plazo fijo pactado -literal c)- y la decisión unilateral en los casos de los artículos 7° del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6° de la Ley 50 de 1990 –literal h-, donde no es dable confundir estas dos formas de finalización del vínculo y entrar a calificar el vencimiento del plazo como un “despido”, pues mientras la del literal c) requiere desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, el concurso de voluntades para pactar una duración determinada o fija, en el evento del despido la terminación se origina en la voluntad unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con o sin justa causa...”*

Dicha postura ha sido reiterada por la misma Corte en providencias posteriores como aquella con radicación N° 38190 del 27 de abril de 2010, y la SL3535-2015, concluyéndose allí que vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, pues esa causal constituye un modo legal de terminación del contrato de trabajo. Motivos por los cuales habrá de confirmarse lo resuelto en primera instancia, al encontrarse ajustado a la realidad probatoria del proceso, y la jurisprudencia del órgano de cierre en la especialidad laboral y seguridad social.

### **Vacaciones**

La Sala también confirmará la absolución impartida frente a este concepto, pues la misma tuvo como punto de partida lo confesado por el propio demandante LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ en su interrogatorio de parte, donde aceptó haber recibido la totalidad del salario en aquellos periodos de tiempo donde operaba el receso escolar, tales como: semana santa, vacaciones de mitad de año, octubre, y diciembre-enero, y aunque también aseguró que en varios de esos periodos de vacaciones escolares debió realizar algunas actividades académicas a favor del LICEO SALAZAR Y HERRERA, consistentes en acompañamiento a estudiantes, elaboración de cartillas escolares, apoyo a matriculas escolares, etc., esta parte no logró precisar con exactitud cuántos días del receso escolar los dedicó a ejecutar las supuestas labores encomendadas por su empleador LICEO SALAZAR Y HERRERA, por lo que se trató de una simple afirmación genérica, sin ningún sustento fáctico y probatorio, y mucho

menos quedó acreditado en el plenario que el actor hubiese laborado la totalidad de los días de receso escolar, durante toda la vigencia de la relación laboral, recordando la Sala que la carga de la prueba en tal sentido recaía en la parte demandante, conforme lo señalado en el art. 167 del Código General del Proceso, normativa según la cual incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Máxime si se tiene en cuenta que el art. 196 de la Ley 115 de 1994, por la cual se expidió la LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, señala con absoluta claridad que el régimen laboral legal aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores de establecimientos educativos privados, sería el del Código Sustantivo del Trabajo, y por ende al actor LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ le resultaba aplicable el numeral 2° del art. 102 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

**“ARTICULO 102. VACACIONES Y CESANTIAS.** <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

**2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.** (negrillas y subrayas de la Sala)

Así las cosas, el docente de una institución educativa de carácter privado solo tendría derecho a un periodo individual de vacaciones, en el eventual caso que no se hubiesen presentado recesos escolares, o que estos hayan sido inferiores a 15 días en el año, siendo este el entendimiento dado a la problemática por parte de la Corte Constitucional, como puede verse en la sentencia **C-483 de 1995**, así:

*“Se trata, otra vez, de adaptar el sistema legal de vacaciones previsto para todos los trabajadores a la situación que se genera por la forma en que se dividen los períodos académicos, mediante la suspensión de las labores dentro del año escolar por las*



*temporadas vacacionales de los estudiantes, quedando cobijados en ellas los docentes.*

*Si faltara la disposición especial que se considera, podría pensarse que los profesores, como trabajadores que son, gozarían del derecho a tomar sus vacaciones remuneradas individuales no obstante el disfrute real de ellas cuando son suspendidas las tareas escolares. Esto representaría un trato inequitativo y desigual, en cuanto preferente, e injustificado, en detrimento de los demás trabajadores, y además implicaría rupturas constantes en los períodos académicos normales, con notorio sacrificio de la continuidad que debe imperar en el quehacer educativo”.*

En consecuencia, e independientemente del nombre asignado a la remuneración otorgada al docente privado, durante los periodos de receso escolar, lo pagado por el LICEO SALAZAR Y HERRERA al trabajador LUIS EMILIO LÓPEZ VÉLEZ, excluye cualquier reclamación por concepto de vacaciones individuales del contrato de trabajo, debiéndose confirmar lo resuelto en este sentido.

No existiendo más aspectos de la sentencia de primer grado que deban ser conocidos en apelación por la Sala, la misma será confirmada en su integridad.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida, y la improsperidad del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial del demandante, las costas procesales en la segunda instancia estarán a cargo de dicha parte y a favor de la parte demandada, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$580.000 equivalente a ½ SMLMV para la anualidad 2023.

## **VIII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia objeto de apelación proferida por el JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, de fecha 30 de septiembre de 2022, según lo expuesto en precedencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$580.000 equivalente a ½ SMLMV para la anualidad 2023.

**TERCERO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO: SE ORDENA** la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA