

TEMA: DESPIDO COLECTIVO – Es la cesación de vínculos laborales sin justa causa en un periodo de 6 meses que comprometa un porcentaje de los empleados de empresas que cuenten con un número cierto de trabajadores, norma que a la vez incluye un porcentaje decreciente para mayor rango de trabajadores. / **INEFICACIA DEL DESPIDO COLECTIVO** - Los trabajadores afectados por un despido colectivo sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo pueden accionar ante la justicia ordinaria para obtener la ineficacia de ese acto antijurídico y lograr el resarcimiento de los perjuicios a través de la solicitud de reintegro y el consecuente pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha del finiquito laboral y cuando se verifique la reinstalación. /

HECHOS: Se instauro demanda en contra del señor (LSH) para que se declare que, no produjo efectos o es ineficaz la terminación del contrato de trabajo a término indefinido de la señora (LMPG), ordenar el reintegro laboral al cargo que ostentaba sin solución de continuidad, el pago de los salarios y prestaciones sociales causadas desde el momento de la terminación del contrato. El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, declaró la prosperidad de las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y PAGO y absolvió a la demandada de las pretensiones. Corresponde a la Sala determinar, si la relación entre las partes fue producto de un despido colectivo ilegal al haberse superado los límites que establece el art 67 de la ley 50 de 1990, de ser avante, declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo y reintegrar a la demandante a su puesto de trabajo junto con el pago de lo dejado de percibir en el tiempo que no estuvo vinculada; así mismo, determinar si se dejaron causados y sin pagar conceptos por vacaciones, indexación.

TESIS: El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 identifica como un despido colectivo la cesación de vínculos laborales sin justa causa en un periodo de 6 meses que comprometa el 30% de los empleados de empresas que cuenten con un número que oscile entre 10 y 50 trabajadores, norma que a la vez incluye un porcentaje decreciente para mayor rango de trabajadores; al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000). (...) Indica la norma que la decisión del empleador deberá estar precedida de autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de considerarse ineficaz la terminación de la relación laboral, esto es, dando lugar al reintegro al empleo, consecuencia que señala de forma inequívoca el numeral 5° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 al referir: “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”. (...) Al respecto la sentencia CSJ SL 3108 de 2022 menciona: “Referente a este tema, la jurisprudencia de la corporación se orienta a señalar que los trabajadores afectados por un despido colectivo sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, pueden accionar ante la justicia ordinaria para obtener la ineficacia de ese acto antijurídico y lograr el resarcimiento de los perjuicios a través de la solicitud de reintegro y el consecuente pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha del finiquito laboral y cuando se verifique la reinstalación. (...) La corte ha indicado en sentencia SL 3108-2022 que la expiración del plazo fijo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual por lo que no es asimilable al despido, a su vez también determino que los contratos a término fijo es una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites

normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado. (...) En el caso bajo estudio es claro que el juzgador de primera instancia concluyó con sana lógica que no habían pruebas que evidentemente, llevaran a la conclusión de haberse transgredido los topes legales para considerar la ineficacia del despido efectuado a la demandante, sin que en la sustentación del recurso el impugnante adujera algún tipo de prueba desconocido o indebidamente valorado, trayendo a colación de manera antitécnica el principio de indubio pro operario, el cual como se dejó visto está reservado para la interpretación de las fuentes formales del derecho, por lo que no queda más remedio que confirmar en este punto la decisión cuestionada. (...) Se tiene lo establecido en el CST sobre el periodo de vacaciones de los docentes de colegios privados, así: CAPITULO V. Profesores de Establecimientos Particulares de Enseñanza. Artículo 102. Duración del Contrato de Trabajo. 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 15 días. (...) Ahora, según lo dispuesto en la Resolución 1730 del 2004 del Ministerio de Educación Nacional define dos tipos de calendarios en el país: el calendario "A" que empieza en el mes de febrero y culmina en el mes de noviembre, y el calendario "B" que empieza en el mes de septiembre para finalizar actividades en el mes de junio. Éste contempla un receso durante el primer semestre del año, que corresponde a la Semana Santa, a mitad de año dependiendo de la anualidad y calendario nacional/municipal y un receso de cinco días en la semana anterior al día festivo de la conmemoración del descubrimiento de América, según lo establecido en el Decreto 1373 de 2007 al igual que en diciembre. Calendario escolar que no fue desconocido por ninguna de las partes en este debate y que expresamente la accionante declaró haber disfrutado con la correspondiente remuneración, lo cual en el entendimiento que hace el legislador reemplaza el pago de las vacaciones en los términos dispuestos por el CST. (...) En síntesis, se encuentra que el Liceo Salazar y Herrera no incurrió en despido colectivo regulado por la ley 50 de 1990 en su art 67 y en incumplimiento de pago de las vacaciones de la demandante (...)

MP. DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 30/01/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, 30 de enero del dos mil veinticinco (2025)

Radicado: 05001-31-05-005-2018-00625-02
Demandante: LINA MARIA PINEDA GUITIERREZ
Demandada: LICEO SALAZAR HERRERA
Coadyuvante: PROTECCIÓN S.A.
Asunto: APELACIÓN SENTENCIA
Tema: DESPIDO COLECTIVO

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

1. ANTECEDENTES.

Pretensiones y hechos de la demanda¹

Se instauro demanda proceso ordinario laboral en contra del LICEO SALAZAR HERRERA con la finalidad de que se declare que no produjo efectos o es ineficaz la terminación del contrato de trabajo a término indefinido de la señora LINA MARÍA PINEDA GUTIÉRREZ, ordenar el reintegro laboral al cargo que ostentaba sin solución de continuidad, el pago de los salarios y prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios) causadas desde el momento de la terminación del contrato, el pago de los aportes al sistema de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) y aportes parafiscales (ICBF, SENA, CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR), así como otorgarle el derecho al pago de vacaciones remuneradas causadas y no pagadas durante la ejecución del contrato hasta el momento del reintegro efectivo , la indexación, agencias en derecho y costas procesales y lo demás que ultra y extra petita se pruebe en el proceso.

Fundamentó sus pretensiones indicando que laboró al servicio del LICEO SALAZAR HERRERA de Medellín, desde el 1 de febrero de 2001, hasta el 15 de diciembre del 2017; durante esa relación laboral tuvo el cargo de docente, siendo su última modalidad contractual el contrato a término indefinido hasta que el 15 de diciembre del 2017 cuando se le dio por terminado unilateralmente y sin justa causa; además de la demandada se le terminó el contrato a 29 personas más, configurándose así un despido colectivo pues se excedió en el porcentaje máximo legal permitido y se omitió la autorización previa del ministerio del trabajo y los términos exigidos al empleador.

Denota que, para el momento del despido, en el Liceo Salazar Herrera durante los 6 años anteriores, el personal nunca superó los 258 trabajadores, por lo que solo estaba

¹ Archivo 01 expediente físico. Primera instancia (paginas 9-27)

habilitado para despedir un máximo de 23 trabajadores y no los 30 que se efectuaron, teniendo en cuenta que el empleador tiene más de 200 trabajadores sin superar el número de 500, razón por la cual el porcentaje máximo es el 9%.

señala que se realizó queja ante el ministerio de trabajo, entidad que inició averiguación preliminar mediante auto 3431 de 22 de junio de 2018 y se encontraba en curso al momento de la demanda; por último, señala que la demandada Liceo Salazar y Herrera no le proporcionó nunca vacaciones remuneradas a la demandante, contando esta con la calidad de docente para recibirla.

Contestación de la demanda

Por parte del LICEO SALAZAR HERRERA²

Frente a los hechos se pronunció así:

El primero lo encontró cierto, toda vez que la señora LINA MARIA PINEDA GUTIERREZ laboró desde el 1 de febrero de 2001 hasta el 15 de diciembre de 2017, fecha donde se realizó la liquidación e indemnización del contrato de acuerdo con la remuneración de la empresa y lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo en su art 64.

El segundo lo encontró cierto, teniendo que los conocimientos y competencias de la demandante facilitaron la contratación para el cargo de docente; El tercero lo encontró cierto, toda vez que se dio la terminación a la relación laboral el día 15 de diciembre del 2017.

² Archivo 01 expediente físico. Primera instancia (paginas 359-379)

El cuarto lo encontró parcialmente cierto, aclarando que si bien todas las personas mencionadas no están laborando en el Liceo Salazar Herrera en la actualidad, no es cierto que todas se les termino el contrato sin justa causa, informa que de las personas que se enlistan el señor STEVEN OSORIO URIBE, tenía un contrato de trabajo a término fijo desde el 23 de enero hasta el 15 de diciembre y su desvinculación se dio debido a la terminación de dicho contrato, de acuerdo con lo establecido en el art 61 literal C del CST, con una previa notificación de la terminación del contrato y su liquidación definitiva de las prestaciones.

Al quinto expuso que no es cierto, al considerar que es completamente falsa la afirmación que hace la parte demandada al calificar como despido colectivo a la terminación de los contratos de 29 empleados que realizó el LICEO SALAZAR HERRERA, de acuerdo a lo establecido en la ley 50 de 1990; menciona que para el mes de octubre del 2017 la institución tenía vinculadas a 204 personas, donde 7 de ellas eran “aprendices en tapa productiva” los cuales no pueden ser contados para estos efectos como trabajadores, de acuerdo con el artículo 30 de la ley 789 del 2002, por lo que solo contaría con un total de 197 empleados y 7 aprendices.

Por último, indicó que dentro de la ley 50 de 1990 estarían en el rango de más de 100 y menos de 200 empleados, lo cual establece que para ser calificado como despido colectivo, este debe afectar a un porcentaje de trabajadores superior al 15 %. Por ende, estaban en la posibilidad de terminar el contrato de sus trabajadores sin informar al Ministerio del ramo, al implicar a un número de personas por debajo del porcentaje legal señalado; se tiene entonces que se terminó relación laboral del 14.72% de los empleados, estando todavía dentro del margen señalado por ley y reitera que dentro de ese despido de 29 personas, a una no se le terminó el vínculo de manera unilateral.

Frente a la investigación administrativa afirmó que el grupo de prevención, inspección, vigilancia y control del ministerio del trabajo requirió al Liceo Salazar y Herrera para indagar sobre el despido colectivo alegado por la parte demandante, y frente al incumplimiento en el pago de la vacaciones, relató que la institución siempre ha reconocido y cancelado todas las prestaciones sociales a sus empleados junto con las vacaciones remuneradas ateniéndose a los parámetros para la fijación de calendarios académicos y junto con las regulaciones que trae la legislación laboral.

Afirma que los docentes contaban con mejores condiciones laborales los cuales menciono de la siguiente manera.

Vacaciones:

- Semana santa
- 2 y 4 semanas a mitad de año dependiendo de la anualidad y calendario nacional/municipal
- Semana de receso en octubre
- 2,3 o 4 semanas a fin de año
- 1 o 2 semanas a principio de año

Afirma que de acuerdo con lo establecido en los folios 12 al 155 nunca se le hizo retenciones en dichas temporadas en las cuales no se laboraba y seguía recibiendo su salario. indicó a su vez, que cuando se cambió la modalidad del contrato de trabajo de uno fijo a término indefinido el 1 de febrero del 2010, sus vacaciones continuaron siendo remuneradas de igual manera.

Se opuso a las pretensiones declarativas y de condena y propuso las siguientes excepciones de Inexistencia de la obligación, buena fe, pago y prescripción extintiva.

Por parte de PROTECCIÓN S.A. ³

Tercero coadyuvante

Se pronunció frente a los hechos señalando que los mismos son inherentes a una relación o vínculo contractual del cual fungen como un tercero absoluto; en lo relacionado a la afiliación de la actora al fondo de pensiones, expresó que la señora Lina María Pineda Gutiérrez se afilío el 26 de noviembre del 1997, haciendo aportes con la empresa demandada LICEO SALAZAR Y HERRERA así:

- Novedad laboral de inicio: 12 de enero de 2001
- Novedad laboral de terminación: 16 de diciembre del 2017

Se afilío al fondo de Cesantías administrado por protección S.A. así:

- Afiliada a partir del 10 de febrero de 2011 por cuenta del LICEO SALAZAR Y HERRERA

A la NOVENA presenta oposición a que se condene a la AFP en costas y gastos del proceso toda vez que consideran que no hay lugar a que se predique una conducta alguna en contra del fondo de pensiones

A la DÉCIMA se opone a la condena en extra y ultra petita en lo que respecta al fondo Protección S.A. por no existir conducta alguna en contra del fondo.

Frente a las demás pretensiones no se presenta oposición, esta expresa que son pretensiones dirigidas contra una entidad ajena al fondo por lo que se atienden a lo que resulte probado en el proceso.

³ Archivo 01 expediente físico. Primera instancia (paginas 303-323)

Propuso las excepciones de Buena fe y el hecho exclusivo de un tercero.

DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA ⁴

El Juzgado Quinto Laboral Del Circuito De Medellín en sentencia del 11 de octubre del 2021 decidió:

PRIMERO: DECLARAR la prosperidad de las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y PAGO, propuesta por el señor apoderado del LICEO SALAZAR Y HERRARA, identificado con NIT 890.902.202-1, la cual da al traste con la totalidad de las pretensiones formuladas en este proceso por la señora LINA MARÍA PINEDA GUTIÉRREZ, identificada con la CC 43.807.470, según lo expresado en el desarrollo de esta sentencia.

SEGUNDO: ABSOLVER al LICEO SALAZAR Y HERRARA, identificado con NIT 890.902.202-1, y a PROTECCIÓN S.A. de la totalidad de las pretensiones dirigidas en su contra por LINA MARÍA PINEDA GUTIÉRREZ, identificada con la CC 43.807.470, según lo expresado en el desarrollo de esta sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a LINA MARÍA PINEDA GUTIÉRREZ, identificada con la CC 43.807.470, resultó vencida en juicio, a su cargo se fijará la obligación de reconocer y pagar las costas del proceso de conformidad con lo indicado en los artículos 365 y 366 del CGP; y según lo establecido en el Acuerdo PSAA 16-10554 del 05-08-2016, se incluirán como agencias en derecho a favor de LICEO SALAZAR Y HERRERA, la suma de \$908.526, que equivale a 1 SMLMV. No se impondrán costas a favor de PROTECCIÓN S.A. porque su intervención fue coadyuvante.

CUARTO: En caso de que el apoderado de la demandante no apele, se le concederá a la actora, el grado jurisdiccional de Consulta.

DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO

DEMANDANTE:⁵

Considera que si bien es abundante el análisis probatorio de la sentencia de primera instancia esta cuenta con varias falencias valorativas tales como la afirmación de que

⁴ Archivo 16 del expediente digital. Primera instancia.

⁵ Archivo 17 grabacion del expediente digital. Primera instancia (2 horas, 28 minutos, 30 segundos)

se cumplieron con los límites establecidos por el art 67 de la Ley 50 de 1990 afirmando que se imposibilitó la obtención de pruebas concretas tanto por la parte demandada como por el ente administrativo (Ministerio de Trabajo), al archivar la actuación investigativa y determinar que no existía prueba para declarar despido colectivo, empero considera que esta decisión se fundamentó en afirmaciones de la parte demandada frente a las personas que fueron retiradas e interrogatorios de personas que no tienen la capacidad de determinar la totalidad de las situaciones que dieron lugar a la terminación de todos los contratos

Por otro lado, encuentra oposición frente a las valoraciones probatorias que determinó el juez ad quo tenían calidad de confesión, toda vez que para el apoderado de la parte demandante la confesión que trae el art 191 del CGP solamente opera cuando verse sobre hechos que produzcan consecuencias adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria, situación contraria a lo acaecido en el proceso.

Afirma que el Liceo Salazar y Herrera tiene la capacidad de demostrar qué pasó con las personas a las que se les terminó la relación laboral en los 6 meses anteriores a diciembre y cuáles fueron los motivos de terminación del contrato, pero no se refirieron sobre la totalidad de estas personas, situación que pasó igualmente en el proceso ante el Ministerio de Trabajo, en donde se decidió que no existían pruebas necesarias para declarar el despido colectivo y se recurrieron a testigos que no tenían el conocimiento necesario para determinar la totalidad de las terminaciones de contratos laborales., en consecuencia consideró que las decisiones son consecuencia de no tener pruebas discriminadas para determinar verdaderamente la totalidad de los empleados despedidos, **por lo que pide que si hay duda se aplique el principio de in dubio pro operario.**

Aclara que si bien en su posición acepta que para el cálculo porcentual de las personas a las que se les termino el contrato de trabajo no se tengan en cuenta las personas que tenía contrato por obra labor, sí se deben contar los contratos por termino fijo e indefinido.

Frente a la decisión sobre las vacaciones, indica que concurre el mismo problema probatorio, en donde se le dio la calidad de confesión a lo relatado por la señora Lina María Pineda al expresar que, si recibía su salario en los meses que tenía de vacaciones, empero su apoderado aclara que según lo expresado en el interrogatorio no constituye confesión y existían dos modalidades de pago a los profesores, uno que sí tenía el rotulo de vacaciones y otro donde no aparecía este discriminando.

ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, allega alegatos el apoderado de la parte demandada el Liceo Salazar y Herrera⁶ expresando que en el proceso ha quedado demostrado que la institución realizó la terminación de los contratos de sus empleados incluida la señora demandante, en un rango inferior a la establecida en el art 67 de la ley 50 de 1990, por lo que no se requiere autorización del ministerio del trabajo y en consecuencia no se configuró un despido colectivo ilegal, como lo dedujo *ad quo*.

Indica que las plantillas de los meses de octubre, noviembre y diciembre se tenía entre 100 y menos de 200 colaboradores estando dentro del rango del 15% en donde se tiene que el apoderado de la parte demandante trato de incluir en el cálculo a un total de 22 personas que terminaron su vinculación con el liceo, donde 17 estaban por contrato a

⁶ Archivo 03 del expediente digital. Segunda instancia.

término fijo u obra labor y su terminación obedeció a causas objetivas contado con el debido preaviso, por lo que afirma que no se les termino el contrato de trabajo.

Señala que las otras 5 personas relacionadas tenían contrato a término indefinido y presentaron su renuncia al cargo, sustentando con sus respectivas cartas de renuncia, pruebas que afirma se encuentran en el expediente administrativo adelantado en el ministerio de trabajo y en expediente del despacho de primera instancia

Frente a la pretensión del reconocimiento de las vacaciones, manifestó que no es cierto que a la empleada se le negara el pago de sus vacaciones, por el contrario, manifiesta que esta misma contaba con un periodo vacacional más prolongado que el de los otros empleados y que cada uno de estos fueron remunerados, siendo este hecho confesado por la demandante dentro del interrogatorio por lo que se aplica el principio de realidad sobre las formas, implicando que el pago de las vacaciones si bien se dio bajo el rotulo de SALARIO, este si se le pagaban y la demandante misma confirmó recibirlos

Por lo anteriormente expuesto le pide a esta sala que se confirme la decisión de primera instancia en todos y cada uno de sus acápites y absuelva al Colegio Salazar y Herrera, al considerar que tanto la decisión de primera instancia como el proceso administrativo del ministerio de trabajo fueron dictados en derecho.

2. CONSIDERACIONES

Previamente a resolver el recurso de apelación encuentra la sala pertinente expresar que en el presente evento se encuentra por fuera de discusión que:

1. La señora LINA MARIA PINEDA GUITIERREZ **inició** relación laboral en el LICEO HERRERA Y SALAZAR el día 1 de febrero de 2001 hasta el 15 de diciembre de 2017.
2. Durante toda su relación laboral ocupó el cargo de docente.
3. Que operó entre las partes el cambio de contrato a término indefinido desde el 1 de febrero de 2010.
4. Se realizó liquidación de cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios, indemnización por despido sin justa causa.
5. El Ministerio del Trabajo en investigación administrativa en primera instancia decidió que no existía fundamento para determinar un despido colectivo ilegal.
6. Presentó recurso de apelación a la decisión administrativa, la cual fue resuelta confirmando lo decidido en primera instancia.

En este orden de ideas, corresponde a esta corporación en el ejercicio de valoración probatorio determinar primero, si la relación entre la señora LINA MARIA PINEDA GUITIERREZ y el LICEO SALAZAR Y HERRERA fue producto de un despido colectivo ilegal al haberse superado los límites que establece el art 67 de la ley 50 de 1990, de ser avante la pretensión declarar ineficaz la terminación del contrato de trabajo y en consecuencia reintegrar a la demandante a su puesto de trabajo como profesora junto con el pago de salarios, aportes al sistema de seguridad sociales en salud y pensión, riesgos laborales y vacaciones dejadas de percibir en el tiempo que no estuvo vinculada., segundo, determinar si se dejaron causados y sin pagar conceptos por vacaciones, la indexación, el pago de las costas y agencias en derecho.

Para determinar este asunto la corporación se valdrá de algunas explicaciones relativas

- a) Determinar la ocurrencia de un despido colectivo.

b) Establecer el pago de descanso remunerado a la actora.

A. DESPIDO COLECTIVO

El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 identifica como un despido colectivo la cesación de vínculos laborales sin justa causa en un periodo de 6 meses que comprometa el 30% de los empleados de empresas que cuenten con un número que oscile entre 10 y 50 trabajadores, norma que a la vez incluye un porcentaje decreciente para mayor rango de trabajadores; al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

Indica la norma que la decisión del empleador deberá estar precedida de autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de considerarse ineficaz la terminación de la relación laboral, esto es, dando lugar al reintegro al empleo, consecuencia que señala de forma inequívoca el numeral 5° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 al referir:

“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”

Conclusión que de forma unánime ha avalado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, refiriendo que la irregular desvinculación ha impedido la efectiva prestación del servicio, sin embargo, tal condición no es óbice para el reconocimiento de las acreencias laborales causadas desde la desvinculación hasta la reinstalación en el empleo, en tanto esta es la compensación de perjuicios que debe asumir el empleador por su obrar ilegal. Al respecto la sentencia CSJ SL 3108 de 2022 menciona:

“Referente a este tema, la jurisprudencia de la corporación se orienta a señalar que los trabajadores afectados por un despido colectivo sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, pueden accionar ante la justicia ordinaria para obtener la ineficacia de ese acto antijurídico y lograr el resarcimiento de los perjuicios a través de la solicitud de reintegro y el consecuente pago de los salarios dejados de percibir entre la fecha del finiquito laboral y cuando se verifique la reinstalación.

En esos casos se entiende que los empleados despedidos masivamente sin la autorización del Ministerio del Trabajo han estado impedidos para prestar el servicio por el proceder irregular del empleador (CSJ SL, 2 dic. 1994, rad. 5584)”

Ahora frente a la competencia a la hora de calificar un despido como colectivo se tiene que La Corte en su función unificadora de la jurisprudencia, estableció que el Ministerio del Trabajo debe realizar un trabajo de campo que permita verificar el número total de trabajadores existentes y los restantes después de los despidos para poder determinar el despido colectivo en los porcentajes señalados, de ninguna manera quiso significar con ello, que la jurisdicción del trabajo no estuviera competencia para hacer tal declaración, así se entiende, de la cita que hizo de la sentencia CSJ SL, 30 nov. 2000, rad. n. 14640. Allí dijo esta Corporación:

[...] lo único que resulta indiscutible es el hecho de que la manera de hacer valer sus derechos el trabajador afectado con la determinación del patrono que ha sido calificada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como “un despido colectivo de trabajadores”, es la de demandar ante la jurisdicción del trabajo el resarcimiento del daño que se le causó.

Es por esto que el imperativo mandato contenido en el artículo 228 de la Constitución Política de que prevalezca el derecho sustancial en las decisiones de los jueces impone considerar como

equivocado el entendimiento que el Tribunal dio en este caso a la ley, ya que ni el artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 ni el artículo 40 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 establecen de manera expresa cómo debe pedírsele a la justicia del trabajo que haga efectiva la protección en caso de despidos colectivos, pues al efecto el ordinal 5° de la primera de dichas disposiciones solamente estatuye que "las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo, en que incurran las empresas o patronos, se harán efectivas por la justicia del trabajo".

En ese mismo sentido la Corte en la sentencia CSJ SL16805-2016, se ocupó de la competencia de la justicia laboral para definir si existió o no despido colectivo, al respecto señaló:

» Nótese que el legislador le atribuyó competencia para catalogar un despido como colectivo al Ministerio de Trabajo, según lo previsto en el citado art. 67 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, como el despido colectivo, por el hecho de estar autorizado administrativamente, no deja de ser despido, en caso que corresponda ordenar el pago de alguna indemnización legal o convencional por la desvinculación de un número significativo de trabajadores, y se presente diferencias entre los trabajadores despedidos con el empleador, será la justicia ordinaria laboral a quien le corresponderá dirimir este conflicto jurídico y en últimas definir si se presentó o no despido masivo, ello de acuerdo con lo consagrado en los arts. 37 y 43 del Decreto 1469 de 1978 que regula también lo concerniente a despidos colectivos y que en el último de los preceptos señala «Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones anteriores, en que incurran las empresas o empleadores, se harán efectivas por la jurisdicción del trabajo», al igual que por la competencia dada al Juez Laboral en el numeral 1° del art. 2° del C.P.T. y S.S., modificado por el art. 2° de la Ley 712 de 2001, que dispone conocer de «Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo».

[...]

También, se impone recordar que al juez del trabajo le es dable apartarse de la calificación del Ministerio del ramo cuando, por ejemplo, dentro del juicio el empleador discute y acredita, que la terminación de la relación laboral estuvo cobijada por el manto de la legalidad.

Una explicación más amplia de la concurrencia de competencias entre las decisiones de ambas jurisdicciones se tiene en la sentencia SL2996-2022 En donde la corte suprema de justicia recordó lo siguiente:

“la corte se tiene adoctrinado, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 17 may. 2006, rad. 26067, rememorada en asuntos similares al presente, en el que es parte la entidad demandada, por ejemplo, en los fallos CSJ SL407-2019, CSJ SL532-2021 y CSJ SL1576-2021, que, en principio y por regla general, la calificación que el Ministerio del Trabajo hace del despido colectivo, de conformidad con el artículo 40 del Decreto 1469 de 1978, tiene fuerza jurídica vinculante y es soporte cardinal de la ineficacia de la extinción del vínculo, cuando se pretermiten el requisito de autorización previa por parte de la autoridad policiva laboral, pues el acto administrativo que contiene esa decisión goza de presunción de legalidad y privilegio de ejecución y sólo puede ser invalidado por el juez administrativo. Sin embargo, se resalta, ello no es óbice para que el juez laboral y de seguridad social pueda apartarse de esa calificación, por ejemplo, cuando la autoridad administrativa incurra en errores jurídicos que conduzcan a su evidente y notoria ilegalidad, como cuando contradigan el alcance que los jueces hayan dado a un precepto normativo, o si se discute y prueba, de manera suficiente, que la finalización de los vínculos estuvo sujeta a la legalidad. En efecto, frente a lo primero, en el fallo inicialmente citado, la Corte señaló: [...] la declaratoria emitida por el Ministerio del Trabajo calificando el despido como colectivo sirve para sustentar jurídicamente la declaración de ser ineficaz el despido dado que ese acto administrativo goza de la presunción de legalidad y es de obligatoria observancia mientras no sea suspendido o anulado por la jurisdicción competente, que es la contencioso administrativa, sin que pueda la jurisdicción laboral entrar a cuestionar o desconocer ese acto que además fue expedido por la autoridad legalmente autorizada para proferirlo, la Sala mantiene la mentada regla en relación con los actos administrativos en tanto tiene que ver con la distribución de competencias judiciales.

Y, a continuación, respecto de su carácter vinculante refirió:

[...] sin embargo, no puede ignorar que la misma no es absoluta y en determinadas circunstancias excepcionales debe ceder en el sentido de que puede disponerse la inaplicación de un acto administrativo en un evento concreto, particular y sobre todo excepcional. Y son precisamente las circunstancias especiales que rodean este caso, las que imponen ese tratamiento excepcional, toda vez que esta Corporación en cumplimiento de su función legal y constitucional se dedicó a fijar el alcance de una disposición legal (el artículo 67 de la Ley 50 de 1990), concluyendo que de su recto entendimiento se colige que en el caso de los trabajadores oficiales no hay lugar a despidos colectivos, ni a la declaratoria en tal sentido, sin que sea posible que luego de esa conclusión pueda admitir la validez de una resolución que contradice abiertamente la interpretación a que se arribó, calificando como colectivo un despido de trabajadores oficiales, de donde surge palmariamente que es improcedente tener en cuenta el citado acto, pues su contrariedad con el orden jurídico, cuyo alcance se acaba de fijar en esta misma providencia, surge de manera manifiesta. Resultaría inexplicablemente contradictorio y carente de toda coherencia y secuencia lógica que un Tribunal termine avalando, en un mismo pronunciamiento, situaciones contrarias y antagónicas con la doctrina que él mismo trazó. Naturalmente que en esta hipótesis no le es dado el juez laboral retirar el acto administrativo del mundo jurídico, sino inaplicarlo al caso concreto.

Postura última que no resulta contraria con la expuesta, entre otras en las sentencias CSJ SL415-2021, CSJ SL462-2021 y CSJ SL937-2022, pues, a pesar de otorgar a los actos administrativos expedidos por el Ministerio del Trabajo, en el ámbito de sus facultades de los artículos 485 y 486 del CST, la calificación de pruebas, sujetas al principio de libre apreciación del artículo 61 del CPTSS, en todo caso dejó a salvo su importancia, con la precisión de que no sometían al juez del trabajo, en el evento que advierta «[...] que el acto administrativo es antijurídico», puesto que «no debe simplemente allanarse a él, sino ofrecer la respuesta jurídica que esté acorde con las leyes sociales, atendiendo las circunstancias objetivas acreditadas y demás aspectos relevantes que atañen a esta materia de alto y profundo contenido social [...]».

Lo anterior, en cumplimiento del:

[...] mandato suprallegal contemplado en el artículo 8.º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por Colombia el 28 de mayo de 1973, según el cual toda persona trabajadora tiene derecho a que un juez competente, independiente e imparcial, resuelva sobre la determinación de sus derechos laborales. Dicha disposición señala: 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter (destaca la Corte). Por tanto, el acatamiento de esta obligación judicial es clave para reconocer y efectivizar las garantías judiciales de los ciudadanos en relación con sus controversias laborales, de modo que, se reitera, integra el conjunto de reglas y formas propias del proceso laboral y de seguridad social -artículo 29 de la Carta Política (CSJ SL937-2022)

En ese contexto, una interpretación sistemática y armónica de las reglas de competencia administrativa y jurisdiccionales en la calificación de los despidos colectivos, no puede ser otra que la de garantizar, en principio, los efectos jurídicos de la que efectúe el Ministerio del Trabajo en el marco de sus funciones, a través del acto administrativo debidamente ejecutoriado y en firme, el cual goza de presunción de legalidad y validez, que solo puede ser anulado por la jurisdicción contencioso administrativa, a fin de materializar, entre otras garantías de rango superior, la de

seguridad jurídica (artículo 1°, 2°, 29, entre otros, de la CP), la confianza legítima entre los ciudadanos (artículo 83, ib) y la coordinación armónica de las poderes del Estado (artículo 113, ibidem).

No obstante, en aras de hacer compatible dicha regla con los principios de autonomía, independencia judicial - sometimiento de la jurisdicción a la Constitución y la ley (228 y 230 de la CP), los jueces pueden apartarse de esa calificación por razones relevantes de hecho o de derecho, esto es, se insiste, a modo de ejemplo, por advertir que la autoridad administrativa laboral incurrió en evidentes y flagrantes errores jurídicos y fácticos dentro de esa calificación, que tienen incidencia en la resolución de un conflicto jurídico laboral o por haber extralimitado sus funciones legales, las cuales, para el asunto, se limitan a la *«constatación de hechos para establecer si se enmarcan dentro del supuesto fáctico de la norma y, si es del caso, aplicar la consecuencia jurídica»*, es decir, hacer una validación netamente probatoria, pues no es de *«su resorte entrar a hacer disquisiciones de naturaleza jurídica»*, como lo expuso el Consejo de Estado en el fallo CE, 13 jun. 2019, rad. 11001-03-25-000-2010-00060-00(0520-10).

Es por eso entonces que la Corte Suprema en sentencia determinó lo siguiente:

“el tribunal, efectivamente, incurrió en error de puro derecho, puesto que, apartándose además del precedente de la Corte, desconoció irrestrictamente la fuerza jurídica de la Resolución n.° 002037 del 28 de septiembre de 2012 (f.° 40 a 43, ibidem), confirmada a través de su Homóloga n.° 00225 del 19 de febrero de 2013 (f.° 45 a 47, ib), por considerar que la calificación que efectuó el Ministerio del trabajo, en el marco de su competencia como autoridad policiva, no comprometía a esta jurisdicción, planteamiento que resulta contrario a la sistematicidad con la que debe leerse el ordenamiento jurídico, en razón a que, se itera, aquel principio constitucional (artículo 230 Superior) en casos como el analizado, cumple armonizarlo con el deber colaboración entre las ramas del poder público, lo que se materializa en el respeto a las decisiones adoptadas por las autoridades administrativas en el marco de sus funciones legales, siempre que no existan razones de hecho y derecho para apartarse de ellas, presupuesto que no se observa en el caso.

Lo último, con relevancia, porque, además, hace efectiva la regla del sometimiento a la ley por parte del juez (artículo 230 de la CP), puesto que: i) la asignación de esa función al Ministerio del Trabajo, hace parte de la facultad de libre configuración legislativa del congreso y la competencia reglamentaria del ejecutivo; ii) garantiza la eficacia y ejecutoriedad de los actos administrativos, respecto de los cuales existe presunción de legalidad, validez y un mecanismo judicial idóneo para su anulación, si es que se sospecha de su juridicidad, como es el proceso de nulidad simple o nulidad y restableciendo del derecho ante la jurisdicción contencioso administrativo; iii) otorga estabilidad al ordenamiento jurídico, al armonizar las decisiones que se adopten en el marco de la ley, especialmente, tratándose de un ejercicio de constatación probatoria y subsunción objetiva, como es la que realiza la autoridad policiva; iv) garantiza la autonomía e independencia judicial, pues, siempre que existan razones relevantes de hecho y derecho para apartarse de esa calificación, el juez lo puede hacer, para garantizar el acceso a la administración de justicia y a la justicia. En otras palabras, contrario a lo expuesto por la segunda instancia, la regla jurídica de la Corte en parte alguna desconoce o anula la función jurisdiccional, pues, por el contrario, la desarrolla en forma armónica con el sistema jurídico constitucional y legal al que los jueces están sometidos, quienes, se itera, por razones relevantes, pueden apartarse de dicha calificación y adoptar la decisión que en derecho corresponda, de acuerdo con lo probado en el proceso, según el artículo 230 de la CP”.

B. MODALIDADES DEL CONTRATO

En la sentencia que se ha venido tratando, esta es la SL2996-2022 a su vez establece los lineamientos para determinar cuáles modalidades de trabajo según su especialidad y forma de terminación podrán entrar dentro del cálculo porcentual del que habla el art 67 de la ley 50 de 1990, esta estableció lo siguiente:

“En primer lugar, como se acusa en el segundo cargo, el colegiado hizo una lectura equivocada del numeral 4° artículo 67 de la Ley 50 de 1990, modificadorio del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, al considerar que el porcentaje de trabajadores sobre el cual debe analizar la ocurrencia del despido colectivo, para el caso, el 30 %, debe incluir aquellos que, en el marco del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (artículo 53 de la CP), podrían tener un vínculo de esa naturaleza, aun si el empleador los tiene deslaborizados.

Lo anterior, porque con tal planteamiento se desconoce de manera flagrante la literalidad de la norma y el espíritu protectorio a la estabilidad del empleo y la imposición de limitaciones razonables a la facultad del empleador de terminar los contratos de trabajo de su personal, en aras de garantizar la regla de solidaridad del artículo 1° y 95 de la CP, en armonía con el artículo 53, ibidem.

Así se dice, porque el numeral 4° del artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, dispone que:

[...] el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30 %) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50) [...] (subrayado de la Corte).

Es decir, desde su exégesis, la valoración del porcentaje del personal despedido sin justa causa, en el periodo de seis meses por parte del dador del empleo, **debe incluir los trabajadores vinculados con éste a través del contrato de trabajo, verbal o escrito, más no, aquellos que tienen modalidades contractuales, aun si fueran simplemente formales, no subordinadas, bien sea, como en el caso, mediante vínculos de prestación de servicios u, otras formas de tercerización**, como las del personal enviado por cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales, outsourcing (externalización), entre otras, independientemente de que, en la realidad, puedan configurar un contrato de trabajo con aquel empresario, asunto que puede debatirse, pero en otro juicio no en uno como el presente.

Tal la aseveración, porque la norma busca brindar protección a los trabajadores vinculados, frente a actuaciones abusivas de quien tiene el poder de subordinación, a fin de:

- i) Dar efectividad a los valores, principios y finalidades del Estado, garantizando los derechos y deberes de la Carta Política, entre ellos, el de trabajo, que en el artículo 25, ibidem, instituye obligaciones de garantía y protección por parte de aquel, en condiciones dignas y justas, como, por ejemplo, a la estabilidad en el empleo.

- ii) Alcanzar o lograr la justicia en las relaciones que surjan entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, según el artículo 1° del CST, en armonía con la regla hermenéutica del artículo 18 ib, teniendo en cuenta que, además, según los artículos 4° y 9° del mismo estatuto, el trabajo es socialmente obligatorio y goza de protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución y la ley.

Ahora frente a los contratos de obra y labor que se celebraron en el liceo Salazar y Herrera y la carga procesal que tenía la parte demandante de probar las acusaciones de las cuales pretende beneficiarse, sin que en este aspecto pueda invocarse el principio de *In dubio Pro Operario*, el cual implica, de manera general, que entre la varias interpretaciones posibles de la fuentes formales del derecho se acoja aquella que más favorezca al trabajador, lo que no se puede transpolar al tema de la valoración de los argumentos probatorios.

En la sentencia SL660-2023 el alto Tribunal concluyó:

“Ahora bien, como lo precisó el juez de la apelación, el despido colectivo está regulado en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, de cuyo contenido emerge que quien pretenda beneficiarse del amparo allí previsto debe acreditar, no solo los despidos, sino el número total de ellos, así como el porcentaje de los realizados en el lapso de 6 meses.

Respecto de lo primero, huelga iterar que como se explicó, la modalidad contractual declarada se torna indiscutida para cada uno de los 30 recurrentes, por lo que, teniendo en cuenta que todos fueron vinculados mediante contratos por duración de obra o labor determinada, importa resaltar que su vigencia, al tenor del artículo 45 del CST, no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado. Por ello, cuando se acude a esta clase de contrato, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas o, en otros términos, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada (CSJ SL39050-2013).

Asimismo, se señala que el despido colectivo se configura únicamente por las terminaciones de contrato sin justa causa, por lo que, las terminaciones con justa causa, renunciaciones, terminaciones de la obra o labor, expiración del plazo fijo pactado y/o por mutuo acuerdo no se deberán tener en cuenta para estos efectos.

Por último la corte ha indicado en sentencia SL 3108-2022 que la expiración del plazo fijo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual por lo que no es asimilable al despido, a su vez también determino que los contratos a término fijo es una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado.

Dicho ello, en el caso bajo estudio es claro que el juzgador de primera instancia concluyó con sana lógica que no habían pruebas que evidentemente, llevaran a la conclusión de haberse transgredido los topes legales para considerar la ineficacia del despido efectuado a la demandante, sin que en la sustentación del recurso el impugnante adujera algún tipo de prueba desconocido o indebidamente valorado, trayendo a colación de manera antitécnica el principio de *indubio pro operario*, el cual como se dejó visto está reservado para la interpretación de las fuentes formales del derecho, por lo que no queda más remedio que confirmar en este punto la decisión cuestionada.

C. VACACIONES

Siguiendo la especialidad del caso y teniendo en cuenta que la demandante es docente de básica primaria, se tiene lo establecido en el CST sobre el periodo de vacaciones de los docentes de colegios privados, así:

CAPITULO V.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA.

ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación [por tiempo menor]. (Inexequible sente. C483/1995)

ARTICULO 102. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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 15 días.

Ahora, según lo dispuesto en la en la Resolución 1730 del 2004 del Ministerio de Educación Nacional define dos tipos de calendarios en el país: el calendario "A" que empieza en el mes de febrero y culmina en el mes de noviembre, y el calendario "B" que empieza en el mes de septiembre para finalizar actividades en el mes de junio. Éste contempla un receso durante el primer semestre del año, que corresponde a la Semana Santa, a mitad de año dependiendo de la anualidad y calendario nacional/municipal y un receso de cinco días en la semana anterior al día festivo de la conmemoración del descubrimiento de América, según lo establecido en el Decreto 1373 de 2007 al igual que en diciembre. Calendario escolar que no fue desconocido por ninguna de las partes en este debate y que expresamente la accionante declaró haber disfrutado con la correspondiente remuneración, lo cual en el entendimiento que hace el legislador reemplaza el pago de las vacaciones en los términos dispuestos por el CST.

En Sentencia C-483/95, el Tribunal Constitucional reseñó al respecto:

“ No existe fundamento que resulte razonable, proporcional y fundado para discriminar a los profesores de establecimientos particulares de enseñanza frente a los demás docentes y darles un tratamiento diferente en relación con el tipo de contratos que pueden celebrar, ni tampoco para propiciar su abierta desigualdad, en relación con la estabilidad laboral y con el pago de prestaciones sociales, respecto de los demás trabajadores.

En cuanto al artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo, también impugnado en este proceso, su numeral 1º no tiene otro sentido que el de equiparar el término real de la prestación del servicio docente -que se desarrolla dentro del año escolar- y el tiempo del año calendario, para los efectos del cómputo relativo a los derechos de vacaciones y cesantías de los profesores que han celebrado contratos de trabajo con instituciones privadas de educación.

[...] Bien se sabe que el año lectivo no coincide con el año calendario, pues los establecimientos educativos no prestan el servicio a lo largo de los doce meses de manera continua e íntegra, pues contemplan los períodos de vacaciones escolares, lo cual, frente a las normas generales transcritas de no ser por el precepto demandado, podría interpretarse en contra de los derechos de los trabajadores, entendiéndose que, pese a haber laborado durante todo un año escolar, todavía faltara tiempo del año calendario en relación con la unidad anual como base para alcanzar el derecho concreto referente a vacaciones y cesantías.

La disposición enjuiciada no choca con norma o precepto constitucional alguno, pues su propósito fundamental consiste en prever las reglas aplicables para el pago de prestaciones, dado que el tiempo de vinculación del trabajador al servicio, por razón de la estructura educativa de los establecimientos docentes, no es continuo, sino que debe interrumpirse al finalizar el respectivo período académico.

Otro tanto puede decirse del numeral 2 del artículo acusado, a cuyo tenor las vacaciones reglamentarias del respectivo centro educativo, dentro del año escolar, serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

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 síntesis, se encuentra que el Liceo Salazar y Herrera no incurrió en despido colectivo regulado por la ley 50 de 1990 en su art 67 y en incumplimiento de pago de las vacaciones de la demandante, en este sentido se procederá a CONFIRMAR la decisión de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECIDE**

Primero: CONFIRMAR la sentencia emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín de fecha 11 de octubre del 2021.

Segundo: Las costas de primera instancia como lo dispuso el A quo, en ésta a cargo de la demandante, de las que se tasan las agencias en derecho en la suma de \$100.000.

Lo resuelto se notifica por Edicto.

Los Magistrados,



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE