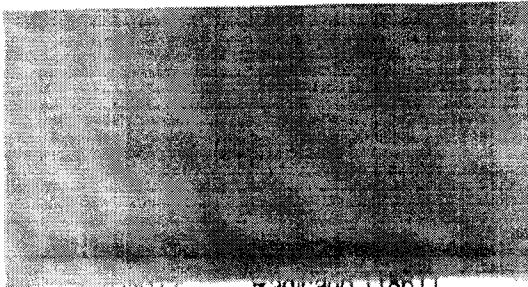




1200000 - 26 AGO. 2013

168401



URGENTE

ASUNTO: Radicado 118611
Docente - Indemnización

Respetado(a) señor(a):

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual solicita se aclare:

"(...) si dentro de la legislación laboral colombiana, ¿se contempla algún tipo de indemnización, por años de servicio (mas de 18) como educador en institución privada, y con contratos a termino fijo, sucesivos durante este tiempo?"

En materia de docencia es necesario precisar que de conformidad con el artículo 101 del C.S.T, la duración del contrato de trabajo con docentes de establecimientos particulares es por el término del año escolar, es decir que ante el silencio de las partes por no haber estipulado un término al contrato, se tomaría el establecido en el artículo enunciado.

Sobre la duración del contrato de trabajo con docentes, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 23 de abril de 2001, Rad. 15623, con Ponencia Magistrado Francisco Escobar Henríquez, manifestó:

"Contrato de trabajo con profesores, duración y prestaciones." Sin duda éste precepto desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, distinta de las que menciona el artículo 45 del mismo estatuto laboral, y junto a otras disposiciones legales conforma un régimen especial para estos servidores, algunas de cuyas particularidades son las siguientes:

El régimen está destinado a quienes cumplan labores en condición exclusiva de profesores de colegios, universidades u otros establecimientos particulares dedicados a la enseñanza y se explica por qué los servicios de éstos trabajadores normalmente no son requeridos durante todo el año calendario ya que las vacaciones estudiantiles suelen prolongarse por varios meses durante dicho año.

Conforme quedó definido, contempla una duración contractual presunta de ahí que no requiera la forma escrita, aunque no hay impedimento para que las partes se acojan explícitamente a ella por un acuerdo verbal



o documental que desde luego contenga la voluntad de vincularse por el período académico. Pero la modalidad no es forzosa o excluyente para los profesores sino sucedánea o supletiva frente a la ausencia de una expresión válida diferente de los contratantes, o sea que en principio estos tienen la posibilidad de convenir cualquiera de las duraciones permitidas, como a término fijo, indefinido o por la duración de determinada labor, caso en el cual se aplica a la relación laboral del régimen común establecido en la legislación para la respectiva modalidad..."

De conformidad con la sentencia trascrita, los docentes pueden suscribir cualquiera de las modalidades de los contratos regulados en el Art.45 del C.S.T., por el término que ellos consideren y en dicha medida aplica la correspondiente liquidación. Pero la jurisprudencia y el artículo 101 del código en mención expresan que en caso de que las partes no expresen su voluntad sobre la clase de contrato de trabajo debe entenderse que la duración del vínculo laboral será por todo el año escolar y el término que faltará para cumplirse éste, sin que se requiera la estipulación de esta presunción por escrito o se entienda que el contrato será indefinido por no haber previsto el término del mismo.

Entonces, el régimen laboral aplicable a los educadores privados será el régimen laboral y sus prestaciones sociales se regirán por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, es así como la Ley 115 de 1994, en su Artículo 196 dispuso que "el régimen laboral legal aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores de establecimientos educativos privados será el del Código Sustantivo del Trabajo, de suerte que en los demás aspectos no regulados especialmente se aplica el régimen laboral general"

El Artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo se refiere a la liquidación de vacaciones y cesantías indicando que para efectos de estos derechos se entenderá que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año de calendario, sobre esta base se liquida la cesantía que al igual que la prima y los intereses a la cesantía se paga como a cualquier trabajador.

Ahora bien, si su inquietud hace referencia, a la indemnización por despido, es pertinente observar en primera instancia lo indicado en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo cuyo texto señala:

"...Artículo 62. Subrogado. Decreto Ley 2351 de 1965, Art.7º. Terminación del Contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- Por parte del patrono:**
1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller vigilantes o celadores.



4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días...

Conforme lo anterior, mientras la terminación del contrato de trabajo, no se dé en virtud de una de las causas enunciadas, se entendería que la terminación fue sin una justa causa, por lo tanto el empleador



deberá realizar el pago de una indemnización, según la modalidad del contrato como lo regula el Artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002, así:

"...En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*
 - 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
 - 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*
- b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.*
 - 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
 - 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.*

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991..." (Subrayado fuera de texto)

Por último al empleador le surge la obligación a la finalización del contrato de efectuar la liquidación, (prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones causadas) una vez se produce la terminación del contrato de trabajo, independientemente de las causas que dieron origen a la terminación del mismo igualmente debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

MYRIAM SALAZAR CONTRERAS

Coordinadora

Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas

Oficina Asesora Jurídica

Proyecto: Libia U. 22-04-2013
Revisó: Dra. Myriam S.
CULIBIA URREGO ORTIZ, MINISTERIO 2013 No. 2/Docentes/Radicado 118611 - Anónimo - Docente indemnización.docx

Carrera 14 No. 99 – 33 Edificio REM, Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 www.mintrabajo.gov.co