

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MARÍA CLEMENCIA GALEANO SALAMANCA CONTRA FUNDACIÓN EDUCATIVA COLEGIO DIOCESANO RICAURTE DE FUSAGASUGÁ Y DIÓCESIS DE GIRARDOT Radicado No. 25290-31-12-002-**2018-00385**-01.

Bogotá D. C. diez (10) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el grado jurisdiccional de consulta contra el fallo del 26 de agosto de 2020 proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá – Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

- 1.** La demandante instaura demanda ordinaria laboral contra la Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte de Fusagasugá y la Diócesis de Girardot con el objeto que se declare que entre estos existió un contrato realidad a término indefinido desde el 1º de febrero de 1998 hasta el 15 de diciembre del año 2017; en consecuencia, solicita el pago del auxilio de las cesantías junto con la sanción moratoria por su no consignación - numeral 3º del art. 99 de la Ley 50 de 1990-, así como la indemnización establecida en el art. 64 del CST por despido injusto.
  
- 2.** Como sustento de sus pretensiones manifiesta, en síntesis, que fue contratada por la Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte conforme un presunto contrato de laboral a término fijo inferior a un año para desempeñar labores de servicios generales (barrer, trapear,

lavar baños, entre otras) a cambio de un salario estipulado en la suma de un SMLMV en un horario de lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:30 p.m., el día sábado de 7:00 am a 12:30 pm; agrega que ella firmó 20 contratos laborales, discriminados de la siguiente manera:

**Año 1998 Febrero 1 a Noviembre 30**  
**Año 1999 Enero 1 a Diciembre 30**  
**Año 2000- Enero 15 a Diciembre 15**  
**Año 2001- Enero 15 a Diciembre 15**  
**Año 2003- Enero 15 a Diciembre 15**  
**Año 2004- Enero 15 a Diciembre 15**  
**Año 2005- Enero 15 a Diciembre 15**  
**Año 2006- Enero 16 a Diciembre 15**  
**Año 2007- Enero 15 a Diciembre 14.**  
**Año 2008- Enero 21 a Diciembre 19.**  
**Año 2009- Enero 18 a Diciembre 18.**  
**Año 2010- Enero 18 a Diciembre 15.**  
**Año 2011- Enero 16 a Diciembre 16.**  
**Año 2012- Enero 15 a Diciembre 14.**  
**Año 2013- Enero 14 a Diciembre 13.**  
**Año 2014- Enero 15 a Diciembre 15.**  
**Año 2015- Enero 15 a Diciembre 15.**  
**Año 2016- Enero 15 a Diciembre 15.**  
**Año 2017- Enero 16 a Diciembre 15.**

A pesar de lo anterior, asegura que laboró realmente de manera continua e ininterrumpida, por lo que es claro que las demandadas han transgredido la normatividad laboral al hacerle firmar 20 contratos a término fijo inferior a un año, pues de conformidad con el numeral 2º del artículo 46 del CST este tipo de contratos se puede prorrogar por tres periodos consecutivos, y al transcurrir estas, la nueva renovación tendrá que ser a un año; que su empleador le canceló las prestaciones sociales liquidadas anualmente entre estas se incluyó la prima de servicios, vacaciones, y los aportes al sistema de seguridad social integral, pero no se consignaron las cesantías en un fondo destinado para esto; relata que la época de vacaciones eran colectivas y coincidía con la del todo el país al tratarse de una institución educativa; refiere que a finales del mes de noviembre del año 2017 a través de un memorial se le informó la decisión de la junta directiva del colegio de dar por terminado su contrato, tan pronto expirara el plazo contractual, así las cosas, refiere que fue despedida sin justa causa, pues a su parecer, insiste, el contrato fue a término indefinido y no fijo como lo pretendieron hacer valer.

**3.** El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá mediante auto de fecha 21 de enero de 2019 admitió la demanda, y ordenó notificar a las demandadas.

- 4.** La Diócesis de Girardot a través de su apoderado judicial contestó la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; indicó que la Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte depende de la diócesis para nombrar a su rector, pero son personas jurídicas distintas, diferentes y autónomas; que desconoce cuáles fueron los términos contractuales entre la demandante y la institución educativa, pues no interviene en el proceso de selección y contratación del personal. En su defensa propuso las siguientes excepciones: las condenas se solicitan de persona ajena a quien se vincula en el escrito de demanda, pues se hace referencia a Merarda Castellano Prieto; pago de las obligaciones derivadas de las prestaciones sociales -cobro de lo no debido-; ausencia en la ilegalidad y desigualdad creada por el trabajador; mala fe del trabajador; pago de las obligaciones reclamadas; prescripción; inexistencia de la obligación reclamada; ausencia de despido injustificado y arbitrario.
- 5.** La Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte de Fusagasugá, también se opuso a las pretensiones de la demanda, haciendo la salvedad que esta fue creada el 8 de enero de 2006, que se equivoca la demandante al enunciar los extremos temporales de la relación laboral, pues desconoce el objeto del vínculo y el acuerdo de voluntades plasmado en el contrato; que la institución culmina actividades y abre dos meses después, durante ese tiempo no se labora, y al terminar el contrato no existe vínculo jurídico, de manera que no puede existir continuación entre los contratos y por lo tanto no se pueden aplicar las disposiciones del artículo 46 del CST. Que los contratos se realizaban con la finalidad y el objeto de atender el servicio de aseo de la institución y durante el período educativo o académico y las labores administrativas propias y derivadas, recordando que el artículo 101 ibídem, contiene una especie de presunción legal cuando hace referencia a la expresión "*se entiende celebrado*", por lo que no hace falta que se acuerde nada, pues la ley lo presupone, haciendo innecesario cualquier pacto al respecto, a no ser que las partes quieran acordar algo distinto a lo preceptuado por la ley. Así las cosas, ningún derecho se fracturó con el cumplimiento de los términos contractuales, pues a la demandante se le mantuvo el vínculo laboral con todas las garantías que este supone y se le anunció anticipadamente la terminación del contrato de trabajo. Dijo que la demandante recibió el pago directo del auxilio a las cesantías al culminar

los contratos, así como las demás prestaciones sociales y vacaciones. Propuso las excepciones de mérito que denominó: las condenas se solicitan de persona ajena a quien se vincula en el escrito de demanda, pues se hace referencia a Merarda Castellano Prieto; ausencia de un contrato a término indefinido prevalencia del contrato a término fijo; ausencia de conexactitud (sic) entre los extremos contractuales, los extremos temporales y los valores señalados como salario; creación de causales de indefensión y vulnerabilidad por la demandante para crear la condición de un amparo especial o de una situación de vulnerabilidad; desconocimiento de las causales objetivas de terminación de un contrato; pago de las obligaciones reclamadas derivadas de las prestaciones sociales -cobro de lo no debido-; ausencia en la ilegalidad y desigualdad; mala fe del trabajador y ausencia de pagos parciales o abonos de cesantías pagos completos; pago de las obligaciones reclamadas; prescripción; inexistencia de la obligación reclamada; ausencia de despido injustificado y arbitrario; buena fe.

6. El despacho mediante auto del 10 de junio de 2019 tuvo por contestada la demanda y citó a las partes a la audiencia que trata el art. 77 del CPTSS, y con posterioridad se programó la audiencia de trámite.
7. El Juez Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, Cundinamarca, en sentencia proferida el 26 de agosto de 2020 resolvió lo siguiente:  
*“PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda formuladas por la demandante MARÍA CLEMENCIA GALEANO SALAMANCA en contra de las demandadas COLEGIO DIOCESANO RICAURTE Y DIOCESIS DE GIRARDOT. SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de AUSENCIA DE UN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO y PREVALENCIA DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO, propuestas por la apoderada de la parte demandada. TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante, fijándose la suma de \$700.000.00 como agencias en derecho, a favor de la parte demandante... ”.*
8. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el grado jurisdiccional de consulta mediante auto del 3 de noviembre de 2020.
9. Luego, en atención a lo previsto en los Acuerdos PCSJA20-11567 de 2020 y PCSJA20-11581 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, con auto del 10 de noviembre de 2020 se corrió traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos de conclusión; sin embargo, ambas guardaron silencio.

## CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 del CPTSS se conoce del presente asunto en grado de consulta toda vez que la decisión de primera instancia fue totalmente adversa a las pretensiones de la trabajadora, y no la apeló; en tal virtud, en el examen respectivo no habrá restricciones ni limitaciones de ninguna índole y se analizará la cuestión litigiosa en su totalidad, ya que tal grado jurisdiccional es desarrollo del principio protector del Derecho del Trabajo y busca primordialmente evitar que se afecten los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico se centrará en establecer si la relación de índole laboral que ató a las partes se desarrolló de manera continua e ininterrumpida -término indefinido- tal como lo refiere la actora en su escrito inaugural, y si se trató de una sola; o si por el contrario esta vinculación contractual debe entenderse desde los presupuestos normativos del artículo 101 del CST, o como un contrato a término fijo (art. 46 ib.), y por ende fueron varias relaciones; y dependiendo de lo que resulte, analizar la viabilidad de las pretensiones de la demanda.

El juzgador de primera instancia consideró: *“(...) pues bien, desde ya advierte el juzgado de acuerdo con el análisis en conjunto de la prueba practicada que se trató de varios contratos de trabajo suscritos a término fijo, la legislación en efecto no prohíbe suscribir varios contratos de trabajo a término fijo aunque sean inferiores a un año, lo que prohíbe es que un contrato se prorrogue por más de tres periodos inferiores a un año siendo necesario que la cuarta prorroga sea no inferior a un año, pero aquí estamos hablando es de varios contratos de trabajo suscrito a término fijo, y no uno solo que se hayan ido prorrogando o renovando en el tiempo, se tiene que al finalizar cada uno de estos contratos fue liquidado y pagada las acreencias a la demandante en los términos del contenido de la citada prueba documental, ahora, si bien en los documentos contenidos en pagos de aportes a seguridad social en pensiones a folio 95 a 98 se evidencia que para algunos años como refiere la parte demandante no se desafilió del régimen pensional, la trabajadora, los últimos documentos avizoran que si hubo un retiro el 15 de diciembre de cada anualidad hasta el año 2017, anterior año 2016 se retiró en diciembre y nuevamente se vinculó a la seguridad social en enero siguiente, con 15 días para diciembre y 15 días para enero con los respectivos aportes, es decir, si se evidencia podría presentar un error en algunos de los años anteriores al 2016 en no retirar a la trabajadora de la seguridad social, pues eso no convierte a los contratos celebrados entre las partes a término fijo en indefinidos porque la realidad considera el juzgado es que se trató de diversas vinculaciones a plazo fijo, o definido debidamente terminada con preaviso legal en los términos del artículo 46 del código sustantivo del trabajo... (...) en síntesis retomando lo dicho el juzgado considera que se trató de varios contratos de trabajo suscritos a términos fijos sobre el año escolar inferiores a un año debidamente terminados con el preaviso consagrado en el artículo 46 del*

*código sustantivo del trabajo, en su numeral primero, es decir, no se trató de un solo contrato de termino indefinido como lo señala la parte demandante, se reitera que la realidad que concluye el juzgado de la pruebas y la prueba testimonial pedida por la parte demandante no permite concluir algo diverso, es decir se trató fue según concluye el juzgado en diversos contratos a términos fijos inferior a un año debidamente suscritos por las partes, en el ejercicio de la autonomía de la voluntades debidamente terminado sin que considere este juzgado de que ellos puedan por haber sido contratos anuales y sucesivos, se puede entender que son contratos a término indefinido no, la mayoría de estos contratos fueron debidamente terminados, la mayoría de ellos el 15 de diciembre de cada anualidad como se indicó al detallar la prueba documental...”*

Pues bien, se tiene que en el plenario quedó suficientemente probado que la actora prestó unos servicios personales en favor de la demandada Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte de Fusagasugá específicamente en oficios de servicios generales (barrer, trapear, lavar baños, limpiar aulas y demás), y eso se verifica al dar lectura a la contestación de la demanda, ya que ambas accionadas así lo aceptaron en sus respectivas contestaciones y también lo refieren los testigos escuchados en primera instancia Darlys Hernández (estudió en el colegio en 1997 0 98), Dina Sierra (quien hizo prácticas y trabajo en el colegio demandado desde el 2011 hasta el 2017), Lucilda Rivero (amiga de la demandante, quien tenía hijos estudiando en el colegio demandado), Merly Espinosa (trabaja en el colegio en la parte contable desde el 2009) y Oscar Diaz (asesor contable del colegio demandado desde el 2006 hasta el 2019); tampoco es objeto de discusión que la relación contractual entre la demandante y la institución educativa fue de índole laboral, ya que esto se deduce de las respuestas emitidas por el colegio frente a las situaciones fácticas de la demanda; la institución demandada acepta que durante el vínculo laboral le pagaba a la actora prestaciones sociales, vacaciones y en ningún momento alegó que la naturaleza jurídica de este hubiese sido desarrollada de manera distinta.

En este punto, especial importancia reviste la prueba documental allegada al plenario por la demandante, consistente en la certificación laboral expedida por el rector Pbro. John Carlos Silva González de la Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte de fecha 27 de diciembre de 2017, donde se menciona que la actora laboró para la Fundación Colegio Diocesano Ricaurte de Fusagasugá desde el año 1998 hasta el 2017, a través de sendos contratos a término fijo inferior a un año, así:

CERTIFICA

Que, la señora **MARIA CLEMENCIA GALEANO SALAMANCA**, identificada con cédula de ciudadanía N° 39.623.010 de Fusagasugá laboró en esta Fundación Educativa en el área de Servicios Generales mediante la modalidad de Contratos a Término Fijo inferior a un año en los siguientes periodos:  
Año 1998 - Febrero 1 a Noviembre 30  
Año 1999 - Enero 1 a Diciembre 30  
Año 2000 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2001 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2002 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2003 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2004 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2005 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2006 - Enero 16 a Diciembre 15  
Año 2007 - Enero 15 a Diciembre 14  
Año 2008 - Enero 21 a Diciembre 19  
Año 2009 - Enero 18 a Diciembre 18  
Año 2010 - Enero 18 a Diciembre 15  
Año 2011 - Enero 16 a Diciembre 16  
Año 2012 - Enero 15 a Diciembre 14  
Año 2013 - Enero 14 a Diciembre 13  
Año 2014 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2015 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2016 - Enero 15 a Diciembre 15  
Año 2017 - Enero 16 a Diciembre 15  
En el último año devengó la suma de ochocientos cuarenta y cuatro mil doscientos cincuenta pesos m/cte. (\$844.250)  
Se expide a solicitud de la Sra. María Clemencia Galeano a los veinte días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete.

Es de aclarar que si bien en el reporte de semanas cotizadas en pensiones a Colpensiones, aparece que en el año 1998 hasta enero de 1999 hizo aportes el Colegio Ricaurte, que de febrero de 1999 a enero de 2000 las hizo la Curia Diocesana, que desde febrero de 2001 hasta septiembre de 2005 la Diócesis de Girardot, y que desde febrero de 2006 hasta diciembre de 2017 la Fundación Educativa, en el proceso no se discute que esta última acepta y no controvierte su responsabilidad por todo ese tiempo servido en el mismo colegio, como lo consigna en la aludida certificación, que no fue desconocida o tachada de falsa por ninguna de las demandadas. En este aspecto, debe tenerse en cuenta que la testigo Merly Espino dijo que le constaba que la actora había prestado sus servicios a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde 1998 hasta el 2017, y a pesar de que la testigo presta sus servicios desde el año 2009, manifestó que tuvo acceso a los soportes de pago de nómina y los contratos existentes en el colegio.

Lo propio ocurre con los contratos de trabajo celebrados entre la actora y el colegio demandado de los años 2002 y 2003, 2005 a 2017 (fls. 67 a 70, 73 y 74, 77 a 80, 83 y 84, 86 y 87, 89 y 90, 92 a 95, 97 a 106 del expediente digital -contestación demanda-) junto con algunas cartas de terminación de los años 2007, 2009 a 2012, 2014 y 2015, 2017 (fls. 66, 71, 75, 81, 85, 88, 91, 96 del expediente digital -contestación demanda-), y liquidaciones de prestaciones sociales de los años 2006 y 2007, 2010 y 2011, 2013 a 2017 aportados al plenario por el colegio demandado (Fls. 41, 43, 45, 50, 54, 57, 61, 64 y 65 del expediente digital -contestación demanda-), que, si bien no se allegaron en su totalidad, permiten reforzar la tesis de que

existieron contratos a término fijo inferior a un año durante varios anualidades.

Es de aclarar que para este caso, contrario a lo considerado por el colegio demandado en su contestación, no son aplicables las disposiciones normativas previstas en el artículo 101 del CST, en cuanto a la duración del contrato, pues las labores realizadas por la demandante no eran las de docente, y se asume que esta disposición solo aplica para los contratos de trabajo de los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, los cuales se entienden celebrado por el año escolar, pero no para los demás servidores de dichas instituciones, que se ocupan de actividades diferentes a la docencia, como ocurre con la actora.

Por otra parte, el artículo 46 *ibídem* regula lo referente al contrato a término fijo en los siguientes términos: *“(...) El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”. “2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea...”*

Para la Sala es patente que existe una distinción jurídica referente a la duración del contrato de trabajo entre los docentes que presten sus servicios en un institución educativa privada, y el personal con labores diferentes a las de enseñanza, pues mientras los primeros necesariamente deben sujetarse a las disposiciones del artículo 101 antes citado, los segundos pueden tener contratos a cualquier término, como lo prevén los artículos 46 y 47 *ib.*; haciendo la salvedad que en cualquier caso prima la voluntad de las parte para establecer un periodo contractual distinto, pero siempre respetando lo allí previsto, sin que esté proscrito que los empleadores celebren contratos con el personal de aseo en similares condiciones de duración a las de los docentes, inferior a un año, pues la ley no lo prohíbe, máxime que si la institución culmina sus actividades académicas en cierta fecha, ya no se torna indispensable

mantener laboralmente a una persona en el área de servicios generales cuando los docentes, estudiantes y personal administrativo y directivo no se encuentra en las instalaciones del plantel educativo; es decir, cesa la necesidad del servicio y en esa medida estaría justificada la celebración de contratos por el tiempo en que efectivamente se requiere de los servicios.

En este caso, se encuentra demostrado que el colegio y la demandante de manera voluntaria y sin ningún tipo de constreñimiento ni fraude decidieron celebrar contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, tal como se indicó en precedencia, desde el año 1998 hasta el 2017; y si bien no aparecen todos los contratos, sino solo 15, la actora aceptó en el hecho número 3º haber firmado los 20, y también lo señala así la certificación del colegio que aportó con la demanda, en la que se consigna la celebración de 20 contratos a término fijo; cuyo contenido aceptó al aportarla. Cabe recordar que, según la jurisprudencia laboral, los contratos a término fijo pueden demostrarse por cualquier medio probatorio, como lo dijo en sentencia de 5 de abril de 2011, expediente 36.035, y aquí ese hecho se encuentra debidamente acreditado con las pruebas que acaban de mencionarse. Allí se especifica que los contratos iniciaban con la apertura del calendario académico en la mayoría de los casos el 15 de enero y finalizaban con el cierre de las actividades educativas por lo general el 15 de diciembre, así lo refirieron particularmente los testigos Merly Espinosa y Oscar Díaz, quienes prestan sus servicios al colegio y conocen al detalle los pormenores de la vinculaciones laborales de los trabajadores, pues hacen parte del área administrativa de la institución educativa.

En efecto, como se indica en la certificación, ya referida, en el año 1998 el vínculo laboral inicia el 1º de febrero y finaliza el 30 de noviembre de ese año; 1999 del 1º de enero al 30 de diciembre; 2000 al 2005, 2014 al 2016: del 15 de enero al 15 de diciembre; 2006 del 16 de enero al 15 de diciembre; 2007 y 2012 del 15 de enero al 14 de diciembre; 2008 del 21 de enero al 19 de diciembre; 2009 del 18 de enero al 18 de diciembre, 2010 del 18 de enero al 15 de diciembre; 2011 del 16 de enero al 16 de diciembre; 2013 del 14 de enero al 13 de diciembre; 2017 del 16 de enero al 15 de diciembre; dichos contratos fueron debidamente liquidados, ya que para algunos años se aportó la liquidación respectiva o la carta de

terminación del contrato (2007, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017) en los folios ya relacionados, además en el hecho 11 de la demanda se anotó lo siguiente: “ a mi procurada durante el tiempo que perduró la relación laboral se le cancelaron sus prestaciones sociales autorizadas legalmente liquidadas anualmente...” lo que indica a toda luz que anualmente el contrato era terminado y liquidado, y que los servicios se prestaban únicamente durante el tiempo que se relaciona en la certificación ya referida y en el hecho tres de la demanda..

Ahora, a pesar de que la testigo Dina Sierra, quien trabajó para el colegio, haya referido que realizaba eventos de sonido en el colegio adicionales a su contrato de trabajo, después del 15 de diciembre, y que en esas oportunidades observaba a la demandante organizando el salón donde se realizaban dichos eventos, “(...) si, digamos que, en mi actividad, yo realizaba eventos de sonido adicionales a los días de mi contrato, o sea después del 15 de diciembre, y algunas veces yo veía que la señora del aseo asistía a organizar el salón donde se iba a realizar los eventos o la cancha, o en algunas oportunidades ellas asistían en días que no eran, que estaban fuera del contrato, pero pues por supuesto que nos cancelaban lo que valía ese tiempo....”, hay que decir que no fue específica en referir en qué año, fecha exacta o con que periodicidad ocurrió tal acontecimiento, o si sucedió en varias ocasiones, por lo que de ahí no puede inferirse que la actora prosiguiera prestando sus servicios más allá de las fechas que se referían los contratos, máxime si se tiene en cuenta que los testigos decretados en favor de la parte pasiva; Oscar Díaz dijo que: “(...) también se indica por parte de algunas de las testigos que, a pesar de la terminación del contrato al finalizar el año, después de ello veían a la demandante realizando actividades en el colegio. ¿Usted sabe algo al respecto? R/ no señor porque el colegio queda solo...” en ese mismo punto la deponente Merly Espinosa refirió: “(...) pues realmente, realmente doctora, todas las actividades cesan el 15 de diciembre, ya después del 15 de diciembre no hay más actividades, aquí en el colegio no hay personal que quede laborando, todos nos vamos, o sea, ya se interrumpen actividades y por lo tanto no, o sea no queda personal aquí en el colegio, no hay niños, no hay personal administrativo, no hay personal de servicios generales...;” por lo tanto no es posible colegir que la actora siguiera prestando sus servicios al colegio con posterioridad al cierre del periodo académico, y si ello ocurrió en alguna o algunas ocasiones no se conoce con precisión cuantas veces lo hizo y durante cuántos días; incluso, lo que se puede evidenciar es que la actora prestaba sus servicios en igualdad de condiciones temporales a la de los docentes, y así se infiere del hecho 16 de la demanda donde se indica: “(...) la época durante la cual mi poderdante descansaba coincide exactamente con la época vacacional de todo el país más tratándose de cuando la institución educativa cesa sus actividades, y todo el personal que labora en la institución toma sus vacaciones

*colectivas o descanso remunerado...*” y en ese entendido un trabajador normal no tiene dos periodos de vacaciones.

Es evidente también que en algunas oportunidades no se hizo la desafiliación al sistema de seguridad social en pensiones, pero ello tampoco es suficiente para considerar que en esas oportunidades hubo continuidad de la relación, porque tal como lo indicó el juzgador de instancia, lo determinante es el acuerdo de las partes al escoger libremente la modalidad temporal y contractual de la relación de trabajo que lo fue a término fijo, el que se tiene la certeza fue terminado y liquidado en el plazo que correspondía tal como lo dispone el art. 46 del CST; por lo tanto ese posible error en que incurrió el empleador no puede favorecer las pretensiones de la demanda, por cuanto las pruebas no pueden analizarse de manera aislada sino en su conjunto.

Es pertinente anotar que la sucesión de contratos en modo alguno significa de manera automática e inexorable unicidad o unidad del mismo, pues como lo ha sentado la jurisprudencia la diversidad contractual puede corresponder a la realidad y estar debidamente justificada, como aquí sucede, pues la contratación se hizo por determinados períodos, cumplido este el contrato terminaba y se procedía a su liquidación, y pasado un tiempo, que a veces era de 1 meses y otras de 15 días, se firmaba un nuevo contrato a término fijo, y así se hizo durante varios años, siendo un procedimiento válido y que no denota animo de afectar los intereses de la trabajadora.

Siguiendo esos lineamientos, el empleador no estaba en la obligación de consignar las cesantías en un fondo destinado para esto, pues al liquidarse los contratos cuando expiraba el tiempo pactado, antes de 15 de febrero de cada año, se hacía los pagos de manera directa tal como aparecen en los formatos de liquidaciones de prestaciones sociales aportados por el colegio demandado de los años 2006, 2007, 2010 y 2011, 2013 a 2017, y así también lo acepta la actora en el hecho número 11 como ya se dijo ella reconoció que durante el tiempo que perduró la relación laboral se le cancelaron las prestaciones sociales anualmente, y al no existir discusión respecto del monto pagado, sino respecto a su no consignación no hay otro análisis que efectuar.

En cuanto a la indemnización por terminación del contrato de trabajo y en el entendido de que se reclama con respecto del último vínculo contractual, debe decirse que este finalizó en debida forma, es así como el 15 de noviembre (fl. 66 del expediente digital) a través de un comunicado escrito fue informada que su contrato finiquitaba el 15 de diciembre de ese mismo año, tal como fue previamente acordado en el contrato de trabajo de esa anualidad y como dispone la ley; por lo tanto no queda otro camino que confirmar este aspecto.

Así queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta, sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 26 de agosto de 2020 proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por María Clemencia Galeano Salamanca contra Fundación Educativa Colegio Diocesano Ricaurte de Fusagasugá y Diócesis de Girardot, acorde a lo considerado.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

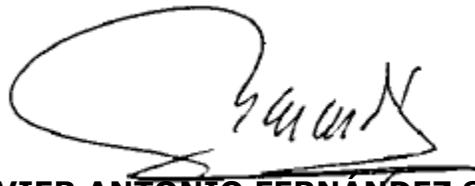
**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS POR EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,**



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

Secretaria