TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25754 31 03 001 2021 00153 01

Gina Fernanda Mancera vs. Colegio Cosmos E.U.

Bogotá D. C., trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 12 de diciembre de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Gina Fernanda Mancera, mediante apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra el Colegio Cosmos E.U., con el fin de que se declare la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido, desde el 1° de agosto de 2006 al 30 de abril de 2018, y del 1° de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020; en consecuencia, solicita se condene al demandado al pago del auxilio de las cesantías, y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, indemnización del artículo 65 del CST, en relación con ambos vínculos; por otra parte en cuanto a la relación laboral de 2006 a 2018, pide la indemnización del artículo 64 ib.; para el contrato de trabajo de 2019 a 2020 solicita la sanción por la no consignación de las cesantías, aportes a pensión y sus intereses, y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que el 1° de agosto de 2006 inició el primer contrato de trabajo a término indefinido con el colegio demandado, para desempeñar el cargo de docente y en la parte administrativa, dice que dicho vínculo terminó de manera unilateral, sin justa causa por parte del empleador el 30 de abril de 2018; refiere que devengaba el salario

mínimo legal vigente; que el 1° de febrero de 2019 suscribió un nuevo contrato verbal con el accionado, pero esta vez para ejercer solo como docente, el que finiquitó el 01 de febrero de 2020 y también devengó el SMLMV.

Agrega que el 5 de febrero de 2021 elevó ante el accionado derecho de petición con el fin de obtener el pago de sus acreencias laborales, el colegio no accedió a sus pedimentos; pero en esa respuesta si aceptó la existencia de las relaciones laborales y la terminación del contrato de trabajo sin justa causa en abril de 2018.

La demanda se admitió el 30 de agosto de 2021.

2. Contestación de la demanda. el colegio demandado contestó con oposición a las pretensiones de la demanda y en cuanto a los hechos expresó: *"Respecto al primer hecho aducido por la demandante, es parcialmente cierto, debido a que, si bien sí se inició una relación laboral entre la demandante y el demandado el día 01 de agosto de 2006, es necesario precisar que el período de trabajo estuvo integrado por varios contratos individuales de trabajo verbales celebrados a un año, por la duración del año escolar, regidos por el artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo, suscritos sucesivamente desde el año 2006 hasta el año 2018, de modo que no es cierto que entre las partes hubiese existido un solo vínculo laboral a término indefinido. Respecto al segundo hecho aducido por la demandante, es falso, debido a que, tal como se alegó en el primer hecho, el 30 de abril de 2018 se dio la finalización de la relación laboral ante un contrato que estaba vigente solo durante el año 2018, por tanto, este despido solo es aplicable a relación laboral que surgió durante este periodo y no a anteriores contratos como lo pretende hacer ver la demandante con el fin de que la justicia le reconozca una indemnización por la terminación de un contrato a término indefinido. Respecto al cuarto hecho aducido por la demandante, es falso, en tanto se tenía un acuerdo verbal con GINA FERNANDA MACEIRA, que versaba sobre el hecho de que los pagos de sus respectivas acreencias laborales serían proporcionados mediante el cubrimiento de necesidades básicas que tenían tanto la demandante como sus hijos, los cuales son nietos de mi defendida, pagos que fueron proporcionados de forma oportuna satisfaciendo cada una de las necesidades del núcleo familiar. Respecto al séptimo hecho aducido por la demandante, es parcialmente cierto, en cuanto la desafiliación de la señora GINA FERNANDA MACEIRA se dio debido a una solicitud expresa que realizó la demandante, debido a que alegó que ya no necesitaba en su momento de las correspondientes afiliaciones y aportes por parte del empleador, pues en realidad, de tiempo atrás, como se demostrará con los testigos, ella ya venía prestando sus servicios de manera intermitente…"* (PDF 19 contestación demanda)"

Aceptó los hechos 3°, 5°, 6°, 8° y 11°, referentes a los extremos temporales del segundo contrato de trabajo (01 de febrero de 2019 a 01 de febrero de 2020), el salario percibido del SMLMV, y la reclamación efectuada por la demandante en relación con sus acreencias laborales. En su defensa propuso las excepciones de mérito denominadas: prescripción, pago total de la obligación, inexistencia de la obligación y compensación.

3. En la audiencia del artículo 77 del CPT y de la SS celebrada de manera virtual el 25 de julio de 2022, la jueza de instancia fijo el litigio en los siguientes términos: *"de conformidad con la demanda y la contestación, es claro que los hechos aceptados fueron el primero parcialmente, en torno a la existencia de la relación laboral con la institución demandada, sin embargo se aclaró que la misma había sido durante la duración del año escolar, el hecho tercero, también se aceptaron los hechos quinto, sexto, octavo, decimo, once, trece y catorce, y el séptimo parcialmente, precisando que la desafiliación fue por solicitud de la parte demandante; por ende,* ***es claro que se debe tener por probado que la demandante efectivamente laboró como docente para la institución demandada y que no fue afiliada a seguridad social; entonces el litigio se limita a definir el término de duración del contrato, la razón de la terminación, los conceptos adeudados y su monto, y si las excepciones que fueron planteadas por la parte demandada, se encuentran llamadas a prosperar****…"*

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Civil del Circuito de Soacha, mediante la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2022 negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la demandante, incluyendo la suma de $2.000.000, por concepto de agencias en derecho.

Motivó lo decidido, en síntesis, luego de enunciar las norma laborales y la jurisprudencia referidas al contrato de trabajo, que en ese caso no se demostró el horario de trabajo -subordinación-; ni el salario como retribución de servicio, por lo que no era posible entrar a reconocer un contrato de trabajo; que con los documentos allegados no se desprenden los elementos esenciales del contrato de trabajo, no se establece la subordinación por parte del demandado, que la demandante dictaba horas cátedra dentro de la institución educativa, sin mediar orden alguna y sin cumplir un horario de trabajo; que solo hasta el año 2020 suscribió contrato a término fijo por la duración del año escolar, periodo en el que se le reconocieron sus prestaciones sociales, sin que con antelación se hubiese establecido en igualdad de condiciones la relación laboral entre las partes.

5. Recurso de apelación de la parte demandante. Inconforme con la decisión la demandante presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

"(…) Este recurso se sustenta primero que todo en la evidente mala valoración probatoria realizada por el despacho, toda vez que no se tuvo en cuenta todo el acervo probatorio de correos electrónicos, donde se evidencia la gestión administrativa realizada por la demandante, pues solamente su señoría, tuvo primero que todo a tener como ciertas aseveraciones de la

representante legal del extremo pasivo dentro de este proceso, sin tener en cuenta que esas afirmaciones no tienen ningún sustento físico probatorio de las mismas salvo a decir: "que no, que a ella no le parecía" y confundir la relación existente entre las partes, lo que me parece profundamente preocupante, toda vez que se pasa por encima de toda la teoría del derecho laboral, es evidente el desconocimiento sobre el cual se tasa la prueba en este proceso, desconocimiento de la norma laboral y en especial el desconocimiento de la presunción de la relación laboral, es que la relación laboral se presume y es el contratante el que debe desvirtuar la existencia de la relación laboral, no simplemente con decir: "a no es que lo tenía contratado por prestación de servicios", no la relación se presume, y tenía que tener por escrito y eso lo dice también el CST de forma muy clara, que es por escrito que se debe demostrar la existencia de un contrato de prestación de servicios, lo cual claramente en esta situación no se da; así las cosas el recurso se sustenta sobre la base de que existe una presunción legal que no fue desvirtuada por la parte demandada, simplemente se dedicó a decir cosas, pero nunca probar; sí quedó probado en documentos aportados por la actora su gestión administrativa aparte de su gestión como profesora que ampliamente fue soportada por los testimonios y por la misma representante legal de la parte demandada, donde se estableció claramente que la señora demandante dictaba clases, pero también mediante todo el acervo probatorio de todos los correos electrónicos se prueba la gestión administrativa de la señora Gina Fernanda Maceira, quién además fue mal nombrada durante todo el procedimiento, entonces es evidente y palmario que no se valoraron todas esas pruebas, que se valora con mucha suficiencia el dicho de la señora representante legal, que porque era la hija entonces la afilió a la seguridad social, eso es ilegal, uno no puede porque es el hijo afiliarlo a seguridad social en mi empresa, eso es prueba que la afilió mediante un salario mínimo, eso es plena prueba de la existencia de una relación laboral primero, segundo los correos electrónicos, tercero el dicho de todas las personas que la ponen en el colegio, no solamente dictando clases, sino, también haciendo otras cosas, que a ellos no les constara los horarios no quiere decir que Gina Fernanda Maceira, no cumpliera horarios, así mismo el hecho de que estuviera estudiando, y no es la primera persona en la historia de Colombia que estudia y trabaja al mismo tiempo, donde se le da la posibilidad de tener flexibilización, debido a esta situación pero eso no quiere decir que no exista una relación laboral presunta, que no fue desvirtuada. Así las cosas, se evidencia el desconocimiento de la norma sobre la cual se tasa la prueba, se desconocen los derechos laborales y con ocasión a ello se apela el fallo emanado de su señoría, teniendo en cuenta, ***pues que claramente además el extremo actor (sic) reconoció permanentemente la existencia de una relación laboral****, también, le manda una carta de terminación del contrato de trabajo, que es una relación laboral, y una carta que es la que opone dentro del presente proceso, que no está recibida por mi cliente y su señoría la valora, como si sí hubiera sido el documento mediante el cual se terminó el contrato, entonces es palmario, el desconocimiento de la ley laboral en el análisis probatorio, y es palmario el mal análisis que se hizo de todo el acervo probatorio, porque claramente su señoría, no tuvo en cuenta los correos electrónicos, que obran dentro del libelo del expediente, donde se prueba toda la actividad administrativa que desplegaba también mi mandante en pro de la entidad demandada. Así las cosas entonces solicito al superior inmediato no tener como probadas las excepciones y por el contrario acceder a las pretensiones de mi mandante, toda vez que fue claramente probado el extremo en el cual existió la relación laboral entre las partes, está la presunción legal, que no fue desvirtuada en ningún momento; y es que lo curioso es que su señoría establece como si hubiera una presunción de existencia de contrato de prestación de servicios, y eso no existe; eso tiene que estar por escrito; y esa es la teoría reina dentro de la relación laboral y es que toda prestación de servicios, se presume una relación laboral, máxime cuando hubo máxima dedicación de la señora Gina Fernanda Maceira y existen las*

pruebas y los presupuestos mediante los cuales se acredita que la señora devengaba un salario mínimo, hacía caso a las necesidades de la entidad, estaba pendiente de las necesidades de la entidad, y sí tenía un horario establecido, que puede ser flexible y la Ley laboral también ha establecido, que el horario laboral puede ser flexible absolutamente. Entonces en ese orden de ideas, solicito, pues, se lleve esto a apelación para lo pertinente…"

6. Alegatos de conclusión. En el término de traslado no se presentaron alegaciones de segunda instancia por ninguno de los extremos de la litis.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿Desacertó la jueza *a quo* al considerar que no nació a la vida jurídica el contrato de trabajo entre las partes?. Dependiendo de lo que resulte, se verificaran los extremos temporales y si hay lugar o no a acceder a las pretensiones de la demanda.

8. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).
De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada.**

9. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo arts. 22 a 24; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61; Código General del Proceso arts. 164 y 167.

Consideraciones

Previo a abordar el estudio del recurso de apelación formulado por la parte demandante, el Tribunal considera necesario realizar un fuerte llamado de atención a la jueza a quo, como quiera que se observa con suma preocupación que en la presente causa laboral la juzgadora de instancia, en la audiencia del art. 77 del CPT y de la SS; en la etapa de fijación del litigio, manifestó: *"de conformidad con la demanda y la contestación, es claro que los hechos aceptados fueron el primero parcialmente, en torno a la existencia de la relación laboral con la institución demandada, sin embargo se aclaró que la misma había sido durante la duración del año escolar, el hecho tercero, también se aceptaron los hechos quinto, sexto, octavo, decimo, once, trece y catorce, y el séptimo parcialmente, precisando que la desafiliación, fue por solicitud de la parte demandante; por ende,* ***es claro que se debe tener por probado que la demandante efectivamente laboró como docente para la institución demandada y que no fue afiliada a seguridad social; entonces el litigio se limita a definir el término de duración del contrato, la razón de la terminación, los conceptos adeudados y su monto, y si las excepciones que fueron planteadas por la parte demandada, se encuentran llamadas a prosperar****…"*, de lo que se evidencia en cuanto a la relación de trabajo que la misma se encontraba aceptada; señalando como

quedó transcrito, los puntos a debatirse en este caso y luego sorpresivamente en la sentencia apelada, retomó el tema del contrato de trabajo, considerando que no se encontraba demostrada la subordinación, ni la remuneración de la demandante y que por esas razones no era procedente declarar el vínculo laboral, dejando de lado por completo que la existencia del contrato de trabajo fue un hecho aceptado por el extremo pasivo, sin que se advirtiera alguna colusión o fraude y por ende estaba excluido del debate probatorio, de tal manera que su estudio debió limitarlo solo a los temas que concretó en la mentada etapa de fijación del litigio, ya que su actuar fue sorpresivo y desconociendo que estaba fuera del debate en este proceso la existencia del contrato de trabajo, lo cual en palabras de la Corte y acompañado en esta providencia, se convierte en “ley del proceso”.

En ese punto, vale la pena recordar lo que enseña nuestra máxima Corporación de cierre, en los siguientes términos:

“(…) esta Corte ha sostenido que a los jueces no les está permitido entrar a estudiar aquellos puntos en los que existe acuerdo entre las partes, a menos que se advierta colusión o fraude, pues obviamente aquellos están por fuera de la controversia. También ha explicado que el juez de apelación sólo puede examinar aquellos puntos que son materia del recurso… (…) Cobra aún mayor vigencia el anterior criterio en el presente caso, si se tiene en cuenta, como quedó visto, que el juez de primer grado en la audiencia de fijación del litigio también dejó por fuera del debate probatorio la existencia del contrato de trabajo, decisión que se constituyó en ley del proceso y, por ende, no podía ser objeto de desconocimiento posteriormente por las mismas partes o por los jueces superiores… ” (CSJ SL Rad. 36745 del 16 de marzo de 2010).

Tal interpretación, también puede tener como punto de apoyo el siguiente precedente jurisprudencial, que alude a la congruencia de las decisiones en asuntos laborales, pues al haberse efectuado la fijación del litigio la sentencia que se emita en instancia debe respetar esa ley del proceso, plasmada en la fijación del litigio, a menos que se encuentren de por medio derechos fundamentales.

“(…) En la decisión CSJ SL4849-2020, en punto del principio de congruencia de las decisiones laborales, se recordó, que al tenor del artículo 50 del CPTSS, conforme lo considerado en la CSJ SL17741-2015 reiterada en las CSJ SL2495-2018 y CSJ SL3209-2020, aquel axioma impone al juez de primera y segunda instancia, la obligación de resolver la controversia sometida a su análisis, dentro de los precisos límites de lo pedido y lo controvertido, entendiendo que, en cualquier escenario, están incluidos en ese margen de competencia bienes de categoría superior, como los derechos ciertos e indiscutibles o los mínimos irrenunciables. Adicionalmente, con referencia en la sentencia CSJ SL2010-2019, en aquella oportunidad, se concluyó que «[…] en el proceso laboral ser congruente y coherente es una exigencia de primerísimo nivel, exigible tanto a los juzgadores como a las partes»; que, por tal motivo, los contradictores deben comportarse en el litigio de forma solidaria y de buena fe y, al funcionario le está vedado invadir derechos o cargas

procesales o, desconocer la iniciativa de aquellos, determinada en la fijación del tema del conflicto..." (CSJ SL 2352-2022 Rad. 89539)

Así las cosas, interesa resaltar que, el juez laboral al momento de adoptar su decisión debe ceñirse, entre otros aspectos, a lo dispuesto en la fijación del litigio, porque este se convierte en ley del proceso, en un elemento fundamental para evitar la incongruencia de la decisión, garantizando un juicio transversal de cara a la demanda, su contestación, los hechos que quedan fuera del debate probatorio y la fijación del litigio, con miras a que se tome la decisión que culmine la instancia, frente al preciso conflicto jurídico que es materia de controversia, ya que como lo ocurrido en este caso, ante la falta de esa correcta dirección del proceso y el respeto por esa ley procesal sentada en la mentada etapa de fijación del litigo, es lógico que se constituya tal actuar una desviación del tema por resolver, y en esa medida, este Tribunal, como garante del debido proceso, y del control de legalidad, no puede pasar por alto lo ocurrido en el asunto.

En este caso, sin duda alguna se configuró una desviación de lo pendiente por resolver, y por lo tanto la sentencia luce incongruente entre lo concretado en la fijación del litigio y lo decidido por la juzgadora de instancia; pues en ningún momento la jueza explicó las razones por las cuales se apartaba de la ley del proceso, como tampoco se reitera, advirtió la existencia de una colusión o fraude, que ameritara nuevamente abordar integralmente el análisis de la existencia de la relación laboral; de manera que esta Sala, no puede consentir ni avalar esta clase de actuación por parte de los jueces, en la medida en que se estarían desconociendo las premisas consagradas para la protección del derecho fundamental al debido proceso de que trata el art. 29 de la Constitución Política.

En ese orden de ideas, se exhorta a la Jueza Primera Civil del Circuito de Soacha, para que en lo sucesivo garantice el derecho fundamental al debido proceso, con observancia de la plenitud de las formas propias del juicio laboral, en otras palabras, no puede desviar el objeto de controversia, salvo que se configure colusión o fraude y que por esta razón se haga necesario desvincularse de lo acordado en la fijación del litigio, ya que se insiste se trata de la ley del proceso.

Dilucidado lo anterior, y atendiendo exclusivamente la fijación del litigio demarcado en primer grado, esta Sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados, de cara al recurso de apelación formulado por la demandante, así:

En el asunto bajo estudio, como se encontró probado desde la contestación de la

demanda la existencia de la relación laboral, ya que el colegio demandado a través de su apoderado judicial, quien se encontraba facultado para confesar (art. 193 CGP) PDF 20, manifestó: *"si bien sí se inició* ***una relación laboral entre la demandante y el demandado*** *el día 01 de agosto de 2006, es necesario precisar que el período de trabajo estuvo integrado por varios contratos individuales de trabajo verbales celebrados a un año, por la duración del año escolar, regidos por el artículo 101 del Código Sustantivo de Trabajo,* ***suscritos sucesivamente desde el año 2006 hasta el año 2018****, de modo que no es cierto que entre las partes hubiese existido un solo vínculo laboral a término indefinido…"* y aceptó los hechos 5° y 6° de la demanda, referentes a la relación de trabajo del 01 de febrero de 2019 al 01 de febrero de 2020; de lo que se colige que no era necesario establecer si durante esos interregnos existió un contrato de trabajo ya que el mismo fue confesado, lo que estaba por determinarse era la modalidad contractual según la duración de la vinculación, si fue por el año escolar o a término indefinido.

El extremo pasivo dio a entender que esas relaciones contractuales fueron celebradas por la duración del año escolar; mientras que la demandante dijo que se trató de dos contratos de trabajo a término indefinido, y en la fijación del litigo, se expuso que ***"… se limita a definir el término de duración del contrato, la razón de la terminación, los conceptos adeudados y su monto, y si las excepciones que fueron planteadas por la parte demandada, se encuentran llamadas a prosperar"***

Entonces para resolver lo que en derecho corresponda, veamos lo que arroja las pruebas incorporadas a este proceso, para precisar quien tiene la razón.

Revisadas las pruebas allegadas al plenario, la demandante no logró demostrar la unidad contractual alegada en su demanda, para considerar que la relación laboral entre las partes fue desde el 1° de agosto de 2006 al 30 de abril de 2018, y del 1° de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, ello es así porque ni con la prueba documental, ni testimonial se puede arribar a una conclusión distinta, tal como pasa a verse.

Si bien, la apelante refiere que se debió efectuar una mejor valoración probatoria de los documentos arrimados al plenario, lo cierto es que, ninguno de ellos cuenta con la virtualidad de demostrar que las relaciones laborales pedidas por la demandante se desarrollaron de manera ininterrumpida.

En efecto, revisado el contrato de trabajo aportado por el año escolar del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2020, suscrito entre las partes; la planilla de aportes a seguridad social, los desprendibles de pago de las remuneraciones, liquidación de prestaciones sociales del año 2020, sendos correos electrónicos, algunos

horarios asignados a la demandante, una relación de préstamos y gastos, nómina para pago de sueldos, entre otras instrumentales, no aportan para tener por demostrados los dos supuestos contratos de trabajo a término indefinido aludidos.

Puntualmente en lo que refiere a los correos electrónicos en los que tuvo participación la demandante, y se hace alusión en la apelación, estos corresponden en su mayoría a fechas incluidas dentro del año escolar, por lo que con esas instrumentales tampoco se puede arribar a una conclusión distinta a esa relación contractual por el año escolar; además que, por sí solas no tendrían la virtualidad probatoria de demostrar continuidad en la prestación del servicio, en razón a que debe recordarse que las partes son madre e hija y que fue la misma actora en su interrogatorio de parte quien manifestó que supuestamente el colegio también era de ella y que por eso estaba pendiente de muchas cosas, es decir, no se sabría con exactitud si luego del año escolar actuaba como trabajadora o en esa creencia de considerarse dueña del colegio y atender todos los asuntos que estuvieran pendientes; pero se insiste en el *sub lite* no se encontraron acreditadas gestiones realizadas por la gestora con posterioridad al año escolar para arribar a la aludida unidad contractual laboral.

Por otro lado, se escucharon las pruebas personales contenidas en los interrogatorios de las partes y en las declaraciones de las testigos Carla Dayana Rincón Forero, Hilda Beatriz Cortez Garay y Consuelo Charry.

La demandante en su interrogatorio expuso: *"En el 2008 empezó la relación laboral, en el 2006 también tuvo un contrato cuando fue secretaría de la institución; es una persona que le ayudado desde siempre a su madre, la demandada es su señora madre, le ha ayudado toda la vida es una empresa que ha crecido en medio de sus vivencias. La relación laboral, la que primero se estableció fue como secretaria, entonces ella es una persona que conoce toda la parte administrativa del colegio, después en el 2008 establecieron una relación para que ella fuera profesora de dibujo técnico, entonces desde esa fecha su labor específica era la docencia. La relación desde el 2006 fue por dos años, después de eso trabaja como profesora.* ***Cuando empezó a trabar como profesora de dibujo técnico -2008- lo hizo por todo el año escolar; cuando terminó el año escolar siguió trabajando. Ella siempre ha manejado la parte de los correos electrónicos del colegio, porque su madre no tiene relación con medios electrónicos; los secretarios del colegio solamente trabajan 3 veces a la semana 3 horas, entonces digamos que para efectos de eficacias y de muchas cosas administrativas, ella siempre estuvo al frente de todos los correos. Después de noviembre se quedaba revisando el correo electrónico, es algo que ha hecho siempre****; como ellas son mamá e hija vivían en ese momento en la misma casa, su casa quedaba en el colegio; además de eso también hacía labores de cerrar puerta, revisar los servicios de todo el colegio. Ella tenía un trato con su mamá,* ***que consistía que la empresa supuestamente también era de ella, teniendo eso en cuenta, obviamente como trabajo, lo tomó siempre que era estar pendiente de lo que sería su***

***empresa**; siempre cumplía esas labores. Trabajaba en el colegio revisando cosas de seguridad, puertas, llaves; después de noviembre hay que estar pendiente de entradas de profesores, de arreglos de salones para matrículas, todos esos temas, contestar el teléfono, atender cosas de secretaria de educación, las que se aparezcan, hacer papeles, imprimir documentos, estar pendiente de desafiliar empleados, temas parafiscales. Había un acuerdo porque se supone que, si el colegio era de ellas, entonces ella lo hacía ese es el acuerdo verbal. Siempre tuvieron contrato verbal no celebraron contratos escritos. **Acordaron un salario mensual, por lo general era un salario mínimo, no le pagaban algo adicional**. En las vacaciones escolares de mitad de año, a veces tomaban juntas vacaciones de a 15 días, o a veces se quedaban en el colegio trabajando, no le pagaban esas vacaciones. En el colegio no hay vigilante. No le pagaban cesantías. trabajó hasta 2017 - 2018 hasta final del año escolar; todo el tiempo estuvo laborando. En el 2018 dejó de trabajar porque la señora Gladys le escribió una carta debido a que tenía una relación amorosa y a su mamá le molestó y por eso la despide. En el año 2019 y en el 2020, en esos dos años duró verbalmente tratando de hacer acuerdos con ella, conciliaciones, para que le cancelara las cosas que había trabajado y que no le había pagado, su madre no accedió. Cuando dejó de laborar no le pagaron nada. Estuvo estudiando durante el tiempo que afirma fue empleada en el Colegio Cosmos desde el 2006 al 2015 en la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Ella estudiaba en la mañana y trabajaba en la tarde de 1 a 10 de la noche, porque un tiempo atendió en la secretaría; o a tiempos contrarios, allá le cuadraban los tiempos para poder trabajar. El Colegio Cosmos tiene jornada mañana y tarde; la mañana de 6 a 12:15 y la tarde de 12:15 a 6:15; un horario de secretaria que antes de pandemia era de 5:30 a 8:00 pm y hasta 2017 tuvo jornada nocturna, siendo que en esta última la actora estaba pendiente de puertas, oficinas, profesores que salieran todos. **En el 2008 estuvo internada en una clínica en la ciudad de Villavicencio, como 2 días o un día en un fin de semana**. En el tiempo en que se encuentra enmarcada la demanda en ningún momento trabajó en una empresa fuera del colegio; tenía un emprendimiento consistente en accesorios para porristas los fines de semana en el 2012 por 3 años. Había días que como le acomodaban los horarios y ella atendía el bachillerato, tanto de la mañana como de la tarde de 6 a 11, por ejemplo, si tenía clases el lunes en la universidad, se colocaba los horarios en la mañana y el martes trabajaba en la jornada que tuviera que cumplir, los horarios se compensaban. Ella no estudiaba todos los días porque podía escoger los horarios, escogía sus horarios y cuadraba sus horarios en el colegio. Ella estudiaba y trabajaba, no era impedimento los estudios. Era docente en la mañana o en la tarde, en la noche no fue profesora. En un año pudo haber faltado un día por enfermedad, avisaba y se conseguía un reemplazo. en agosto de 2022 presentó renuncia. Ella trabajaba de enero a diciembre. **El año escolar: los estudiantes entran el 1° al 5 de febrero y por lo general salen del 20 al 25 de noviembre (periodo activo de estudiantes)** vacaciones de 15 días, última semana de junio primera de julio. Cuando fue docente en el colegio Cosmos de Soacha, prestaba sus servicios durante todo el año escolar. Los horarios, si era en la mañana tenía 6 horas de trabajo, luego la completaba en labores de secretaria, en la revisión de correos, vigilancia de todo el colegio; los horarios eran aleatorios, eran estables en cuanto establecían cuantas horas trabajaba en la mañana y cuantas en la tarde. Debido a que tiene pendiente el tema de vacaciones y cesantías, habló con su madre en el año 2019 a 2021 estuvo de forma verbal tratando de conciliar, como su madre sabe que hay cosas que no le canceló; que le decía a su madre que como le debía, entonces su señora madre le hacía prestamos que en realidad era un abono a lo que ella decía que sí le estaba debiendo; no le ha cancelado sus prestaciones sociales por más de 5 años. Luego dice que esos dineros se los entregó como apoyo familiar..."*

La representante legal del Colegio demandado, por su parte, le informó al juzgado de instancia lo siguiente: *"La actora acababa de tener su hijo en abril del 2006 y le pidió que la colaborara; entonces ella le colaboró con alimentación, trabajo, cariño tanto al esposo como a ella, y entonces empezó en el 2006. Como no estaba todavía graduada se les dio unas pocas horas para que laborara, e igual "contemporáneamente" estaba estudiando. En el 2007 laboró igual por horas,* ***en el 2008 la actora pasó una carta a la universidad y se fue para Villavicencio a trabajar en la cooperativa haciendo almuerzos y eso en la tienda escolar para los estudiantes de la Universidad Antonio Nariño; la violencia intrafamiliar de ella con el esposo se dieron y duró 15 días y más hospitalizada en la clínica de Villavicencio en Centauros; a finales de 2008 inició por horas a trabajar****, jamás ha trabajado lo que es enero y diciembre por que ella siempre tiene sus secretarios (Paola Parra, el señor Nelson, Leidy Pedreros) para que ellos adelanten las labores del colegio. A todo el mundo se le liquida y salen a vacaciones; cuando ella argumenta que trabajo mañana y tarde no es verdad porque ella estudiaba y de donde vivía a la universidad se gasta 2 horas y por eso solamente se le acomodaba 4 horas, 2 horas, el tiempo máximo que ella ha laborado son 16 horas, en los horarios, que está para evidenciar; "en el 2018 ella no trabajó, lo que dice que le pasé la carta a mano, fue a computador, diciéndole que obviamente por las reiteradas, faltas que no venía a dictar clases, llegaba tarde, llamaba a las señoras del aseo, a la directora, decía: "no no puedo ir estoy enferma," pero jamás presentó una incapacidad, entonces los muchachos cansados de eso pasaron unas cartas diciendo, que ya no aguantaban más porque ella no les daba clases; entonces tenía que colocar una solución y le dijo a la actora que no trabajaría con ella ese año en 2018"; entonces la demandante consiguió una empresa en el norte que no duró, sino, un mes trabajando y "la echaron se peleó allá..." Jamás ha estado pendiente de las puertas, ni de llaves, ni de profesores, menos de trapear, porque también tiene las personas del aseo. Es verdad que desde hace 12 años no tiene celadores porque hacían hurtos en el colegio y los celadores estaban implicados. En el 2018 la actora regresó y le dijo que necesitaba que le colaborara, y otra vez hicieron otro acuerdo de la parte laboral. Cuando la actora dice que eran socias, eso es falso, que si le dijo: "mamá yo quiero entrar como socia al colegio" y ella le dijo hay que trabajar mucho para eso. En el 2006 la actora estaba ejerciendo la labor de dictar clases de dibujo técnico; para asuntos de secretaria de vez en cuando ella sí hacía una carta, pero ella ha tenido sus secretarios. Ella trabajó de forma intermitente varios años 2006, 2007, 2009, 2010, hasta el año 2021, pero el 2008 no y 2018 no, solo unos meses antes de terminar el año. La actora en el 2008 se fue para Villavicencio, y en el 2018 no estuvo en Soacha. En el 2018 trabajó solo unos meses al finalizar el año;* ***en el 2008 tampoco trabajo, el resto de los años desde el 2006 siempre trabajó durante el año escolar por horas, 4 horas****, dos horas en el día, pero jamás trabajó tiempo completo, como los demás profesores 25 o 30 horas, no máximo ella trabajó 16 horas, eso está contemplado en los horarios de clase de los profesores.* ***Un contrato de docente va del 1° de febrero al 30 de noviembre****. Que por horas es prestación de servicios y se les paga por hora catedra, trabajan 4 horas 4 x 4 16, por decir el caso de la demandante ella estaba trabajando 4 horas diarias lunes, martes, miércoles, jueves no trabajaba, viernes si trabajaba 4 horas diarias para un total de 16 horas semanales; le pagaba por horas no le pagaba mensualidad; solamente en el año 2015 y 2016 trabajó horas en la mañana y otras horas en la tarde, porque le ayudaba a elaborar los papeles de los convenios de la Alcaldía de Soacha, pero esa ves le pagaba $1.400.000 por toda la labor y ese si era un salario mensual. El resto del tiempo se le pagó hora catedra, se les paga sus prestaciones si había lugar. Desde el 2017 en el 5 piso vivían la familia compuesta por su hija (la señora Gina), los dos nietos y ella. Ya en los últimos años le construyó un apartamento a la actora para que viviera con sus hijos. La actora dicta sus*

clases y se va. La actora no quiso firmar la carta de terminación del 2018, los memorandos que le pasaba tampoco los quería firmar, solo uno si lo firmó; ese memorando correspondía a que la atora no presentaba planillas, notas de los estudiantes, ni preparadores de clase, ni observadores. La actora solo tiene los contratos desde el 2020 y 2021 firmados que dicen un contrato de trabajo que dicen empieza el primero de febrero y termina el 30 de noviembre, los otros la actora decía que nos los firmaba. Por los servicios prestados le reconoció a la actora pagos de cesantías, vacaciones, primas; todo le pagó, por ahí 2 o tres años. El pago de cesantías a los profesores se les liquida en el colegio. Del 2006 al 2018, no le pagó a la actora prestaciones sociales y vacaciones, porque trabajaba pocas horas, 2 horas, un día, 4 horas, nunca trabajó de tiempo completo, jornada total; cuando es un contrato de prestación de servicios, se prescinde de las prestaciones sociales. Esos contratos de prestación de servicios fueron verbales, por tal razón no los tiene por escrito. en el año 2020 y 2021 la actora llevó la plataforma cuando hubo la pandemia, organizó la plataforma, se atendía a los papás, algún reclamo; en un horario de 2 de la tarde a 7 de la noche, esas horas se les pagaba hora catedra. Entre 2006 y 2008 la actora esporádicamente por un favor que se le pidiera enviara algún correo; la actora en un año ayudó en la secretaria con los papeles, y no recuerda en que año; que la actora haya ayudado voluntariamente y se le haya reconocido algo, pero que haya sido secretaria del colegio no..."

La testigo Carla Dayana Rincón Forero, quien es asistente administrativa del Colegio Cosmos desde el 1º de febrero de 2019, dijo que *"veía que la demandante concurría como docente al colegio en el año 2019, que en varias ocasiones llegaba tarde y llamaba a la testigo o le "ponía" algún mensaje para que avisara que no alcanzara a llegar para darle clase a los chicos. Sabe que el colegio le hacía préstamos a la demandante, porque Gina le decía que le dijera a la mamá que si le podía prestar dinero; entonces la testigo le decía a Gladys que le diera el dinero para ir a consignar, no puede decir con exactitud cuántas veces ni las cantidades. La testigo también le consignaba el salario a la actora. La demandante no le ha devuelto los dineros por concepto de los préstamos. En el colegio se imparte clases en las horas de la mañana y en la tarde; vio a la actora impartiendo clases de dibujo técnico en la mañana. Ella llamaba o "ponía" mensajes para decir que no alcanzaba a llegar al colegio, porque había trancón, para que por favor la reemplazaba, llamaba a la testigo, a la profesora Hilda o al profe Idelfonso. En cuanto a los prestamos organizando los documentos con la señora Gladys, ha evidenciado los préstamos que ha hecho con la señora Gina más o menos $300.000.000.; Gladys nunca le ha dicho que Gina le ha pagado. La actora trabajó hasta el 1º de agosto de 2022..."*

A su turno la declarante Hilda Cortez Garay, docente de español y rectora del Colegio Cosmos, quien trabaja en esa institución desde 1994, relató que *"conoce a la actora desde muy pequeña. Trabaja en el colegio desde 1994; la actora ha estado colaborando con el Colegio, en un comienzo que la testigo se acuerde, ayudaba en secretaría más o menos en el 2005 – 2006 como unos dos años como asistente y debía colaborar en recibo de pensiones, haciendo certificados, y cualquier cosa que el padre de familia solicitara le pagaban por horas de acuerdo al trabajo le cancelaban 2 o 3 horas no trabajaba todo el día no sabe si suscribieron un contrato, sabe que le pagaban por horas porque la testigo escuchaba al secretario que decía: "¿Cuántas horas tiene Gina?"; luego pasó a docente de dibujo en algunos cursos, de acuerdo con la intensidad del horario en cada curso, más o menos unas 8 horas semanales 2010-2012; cuando la demandante estudio no era docente por 8 horas, unas 2 horas total no porque ella estaba estudiando. A los docentes que trabajan por horas se les pago por prestación de servicios. La*

actora tuvo contrato de trabajo unos dos años 2020 – 2021, le consta porque revisaba documentos y se daba cuenta; en los años anteriores al 2019 la actora no tuvo contrato de trabajo. Cuando la demandante estudiaba no podía estar algunas horas en el colegio y entonces se dejaba un reemplazo. Se planeaba el horario, cada uno tenía su horario, pero de pronto ella tenía que salir, como a veces no, cuando la accionante tenía que salir era cuando se cubrí con otro profesor, para que los muchachos no quedaran solos en las clases. Sabe que Gina le solicitaba prestamos al colegio. En algunas ocasiones la señora Gina no llegaba a tiempo por situaciones de trancones o porque estaba enferma, pero llegaba después unos 10 minutos o media hora. La actora primero vivía dentro del colegio y después ya no; en el 2020 ya no vivía en el colegio. Las actividades realizadas por la demandante se presentaron de manera intermitente, a veces iba y a veces no, a veces situaciones que no podía llegar, se imagina, por hacer alguna vuelta, ir al colegio de su hijo; como docente estuvo hasta el 2021, pero se interrumpió como un año, como en el 2008, 2018; la testigo recuerda que la actora se fue para Villavicencio un tiempo en el 2008 y luego regresó; eso no fue a principio de año sino a mitad de agosto. Cuando la actora fue profesora de dibujo técnico no realizaba labores administrativas; la actora no realizaba funciones de apertura de puerta, revisión de que los profesores estuvieran en el salón, correos electrónicos o gestiones administrativas ante el estado; de pronto de vez en cuando pasar por los salones. La apertura y cierre del Colegio lo hacía la señora de servicios generales o la profesora Gladys. En una oportunidad la señora Gladys le facilitó la cooperativa del colegio a la demandante como 2 o 3 años para que ella misma y los niños. No sabe cuál era la remuneración; la actora hizo trámites con la secretaria de educación respecto a convenios en el 2015 – 2016."

Y finalmente la deponente Consuelo Charry quien trabajó en el Colegio demandado entre el 2011 y 2020, en servicios generales, refirió: *" a la profesora Gina la veía trabajando por horas en dibujo, lo sabe porque su hija le decía: "me toca a tales horas con la profesora Gina" y como su hija estaba en 11 ella era la que le decía; siempre la veía trabajar por horas, unas horas por la mañana y otras a veces por la tarde; en el 2018 no la vio trabajando en el Colegio, terminando ese año 2018 regresó la demandante; la testigo solo vio a la actora siendo docente. La veía por horas, porque a veces le toca hacer aseo en los pasillos y la veía que estaba ahí, y a ratos no la volvía a verla."*

Así las cosas, analizadas las pruebas reseñadas en precedencia, muestran que la actora realmente, a pesar de que trabajó como auxiliar de secretaría en un principio (en determinadas horas) y luego como docente de dibujo técnico en horas asignadas en el día, lo cierto es que cumplió estas últimas labores durante todo el año escolar, tal y como se había aceptado en la contestación de la demanda y lo ratificaron tanto las partes, como las deponentes, pero de ninguna manera estos interrogatorios y testimonios dan cuenta de la continuidad del servicio que pretende la accionante en sus dos vinculaciones laborales; en efecto, las declarantes Rincón, Cortez y Charry, simplemente manifestaron que la demandante prestó sus servicios por horas estipuladas, como docente y en especial Hilda Cortez señaló que en un principio la actora colaboraba en

secretaría, pero de sus dichos no es posible colegir que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio a la culminación del año escolar.

Vale recordar que el artículo 101 del CST, consagra que el contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

En ese orden de ideas, de cara al caudal probatorio, es dable entender que los contratos de trabajo de la demandante con el colegio demandado, se ejecutaron, los primeros a término indefinido y los restantes bajo la modalidad de duración por el año escolar; encontrándose acreditado por las mismas partes cuál fue el periodo lectivo, es cierto que no hubo una perfecta coincidencia en los días, pero sí fueron contestes en señalar que el año escolar iba de febrero a noviembre de cada anualidad, y como resulta más ventajoso lo confesado por la representante legal del Colegio, se infiere que los extremos temporales de la relación laboral (docente) iban desde el 1º de febrero al 30 de noviembre de cada anualidad, y así se declarara; ello en razón, se insiste, a que el extremo pasivo aceptó la existencia del contrato de trabajo de la actora por el año escolar y la demandante no logró demostrar que en la realidad material de las cosas, todas las vinculaciones laborales fueron mediante un contrato de trabajo a término indefinido; y como quiera que ella desde el año 2008 se desempeñó como docente de dibujo artístico, es dable aplicar la presunción establecida en la norma en cita.

Ahora bien, ¿esa misma presunción puede aplicarse para los años 2006 y 2007 cuándo la demandante cumplió actividades como auxiliar de secretaría?, la respuesta es negativa, porque resulta que el mencionado art. 101 ib., solo consagra la presunción para los contratos de los docentes, que no fue el caso de la accionante en dicho interregno, ya que en esas anualidades, según lo informaron las partes, e incluso la testigo Hilda Cortez, la demandante se desempeñó como una especie de auxiliar de secretaría, por lo tanto dicha actividad no encaja en el presupuesto normativo aludido; y como quiera que la gestora pretendió una relación laboral a término indefinido desde el año 2006, a ello no hay lugar, ya que lo jurídicamente posible, es arribar a la conclusión que los contratos de trabajo para dichas anualidades fueron a término indefinido, pero no continuos, teniendo en cuenta que para esas datas la demandante no fue docente y por ende no se puede presumir que su duración era por el periodo escolar u otra modalidad a término fijo, de tal suerte que, de conformidad con el art. 47 del CST, se entienden celebrados a término indefinido, como ya se indicó.

Aclarado lo anterior, se precisa que tales contratos se desarrollaron de la siguiente manera: a) El del año 2006, desde el 1º de agosto hasta el 30 de noviembre de esa anualidad; b) El del año 2007, del 1º de febrero hasta el 30 de noviembre siguiente; se recuerda que el demandado aceptó el extremo inicial del correspondiente a 2006, y se logró comprobar que el accionado desempeñaba sus actividades educativas desde el 1º de febrero hasta el 30 de noviembre de cada anualidad; sin que esto amerite mayor discusión.

Otro inconveniente que se suscita es que, debido a la incorrecta dirección del proceso por parte de la juzgadora de instancia, el demandado con posterioridad a la aceptación del contrato de trabajo por la duración de la relación laboral en los extremos fijados en el libelo gestor indicó que el contrato con la demandante presentó una interrupción en el año 2008. En relación con este punto la representante legal del colegio adujo que, su hija -demandante- en esa anualidad, se fue a vivir a la ciudad de Villavicencio porque supuestamente se ubicó laboralmente en un restaurante de la Universidad Antonio Nariño, pero regresó en el año 2008, y siguiendo por esa vía la testigo Hilda Cortez también manifestó que la relación laboral se interrumpió como por un año en 2008, porque la demandante se fue a vivir a Villavicencio, sin embargo, esto es contradictorio con lo aceptado en la contestación de la demanda, ya que en dicho escrito el accionado no se refirió a que el contrato de trabajo de la demandante se había interrumpido; de manera que ahora no se pueden cambiar las reglas del proceso, porque claramente ello comportaría una deslealtad procesal, la que de manera alguna puede permitirse en los juicios laborales o de cualquier otra disciplina, por lo tanto no es dable entender interrumpida la relación laboral para el año 2008.

La demandante si aceptó que fue a Villavicencio en el 2008, pero solo por un fin de semana; es decir de su dicho no se produjo una confesión en los términos que le favorezcan al Colegio demandado.

Vale la pena mencionar que tanto la representante legal del Colegio como la testigo Hilda Cortez, manifestaron que también hubo una interrupción en el año 2018, pero eso se zanja al revisar las pretensiones de la demanda, cuando la accionante claramente establece que su primera relación laboral se suscitó hasta el 30 de abril de 2018 y luego se reanudó el 1º de febrero de 2019, es decir, que en efecto enuncia la accionante que entre mayo y noviembre de 2018 no prestó sus servicios en favor del Colegio demandado.

Por último, aparece el contrato de trabajo suscrito entre las partes del 1º de febrero a 30 de noviembre de 2020, para desempeñar el cargo de docente de dibujo técnico, lo que refuerza la teoría de que esa era la modalidad contractual acordada entre las partes (art. 101 CST).

Ahora, tanto la demandante como la testigo Carla Rincón manifestaron que el contrato de trabajo terminó en agosto de 2022; pero, sí con posterioridad al 31 de enero de 2020 se suscitaron otras relaciones laborales, lo cierto es que esto no fue objeto de debate, y por lo tanto no es del caso tener en cuenta esa información, pues recuérdese que la demandante habla en su demanda solo de 2 relaciones laborales pretendidas; la primera del 1º de agosto de 2006 al 30 de abril de 2018 y la segunda del 1º de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020.

Y el hecho que el colegio haya efectuado aportes a seguridad social en salud y pensiones, durante los meses de enero y diciembre de cada anualidad, a partir de 2006 hasta 2018, ello por sí solo no es indicativo de la unidad contractual alegada, tal como lo tiene aceptado la jurisprudencia de nuestro máximo organismo de cierre, recuérdese el grado de familiaridad entre la demandante y la representante legal, pues son madre e hija, e incluso la misma gestora dijo que ella también era dueña del colegio, por lo tanto por esa especificidad, bien pudo ser que acordaron efectuara dichos aportes, circunstancia que lejos está de demostrar que durante esos meses la accionante hubiere efectivamente prestado sus servicios personales en favor del colegio, porque, se insiste, eso no quedó probado en el plenario.(Sent. Rad. 24313 de 10-03/05 y Rad 35066 de 5-02/09, entre otras).

Colofón de lo dicho se revocará la sentencia apelada, para declarar que la relación contractual que ató a las partes lo fue a través de varios contratos de trabajo, así: **I.- A TÉRMINO INDEFINIDO: 1.** del 1º de agosto al 30 de noviembre de 2006; **2.** del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2007. **II.- POR EL AÑO ESCOLAR**: **1.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2008; **2.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2009; **3.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2010; **4.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2011; **5.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2012; **6.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2013; **7.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2014; **8.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2015; **9.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2016; **10.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2017; **11.** Del 1º de febrero al 30 de abril de 2018; **12.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2019; y **13.** Del 1º al 31 de enero de 2020.

Establecido lo anterior, procede la Sala a analizar si en el presente caso se configura o no **la excepción de prescripción** propuesta por el extremo pasivo.

Los artículos 488 y 489 del CST, y 151 del CPT y de la SS., consagran que, como regla general, las acciones correspondientes a los derechos del trabajo prescriben en 3 años que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible; se dice también que con el simple reclamo del trabajador, recibido por el empleador, acerca de las prerrogativas debidamente determinadas se interrumpe la prescripción por una sola vez el cual empieza a contabilizarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual para la prescripción correspondiente.

Descendiendo al asunto que nos ocupa, la actora formuló una reclamación de sus emolumentos laborales ante el Colegio el 9 de febrero de 2021 (PDF 01); la demanda la presentó el 26 de agosto de 2021, por lo tanto, conforme a las normas aludidas, el fenómeno extintivo se interrumpió por una sola vez el 9 de febrero de 2021, es decir, operó parcialmente la prescripción, respecto de las acreencias laborales causadas y no pagadas con anterioridad al 9 de febrero de 2018.

Por consiguiente, como no se encuentra acreditado que la pasiva hubiese cancelado las obligaciones laborales adeudadas para los años 2018 a 2020, se emitiran las condenas a que haya lugar durante ese interregno.

Para efectos de la liquidación, la misma se realizará, a partir del interregno no prescrito y con base en el salario mínimo legal de cada uno de dichos años, toda vez que se encuentra fuera de discusión que la actora devengaba esa suma, porque así lo narró en los hechos 3 y 8 de la demanda y fue aceptado por el extremo pasivo en la respuesta del libelo.

Efectuadas las operaciones aritméticas, estos son los guarismos obtenidos:

2018		2019		2020	
CESANTÍAS	$ 108.506	CESANTÍAS	$ 690.097	CESANTÍAS	$ 75.589
IN. CESANTÍAS	$ 1.808	IN. CESANTÍAS	$ 69.010	IN. CESANTÍAS	$ 781
PRIMA SERVICIOS	$ 108.506	PRIMA SERVICIOS	$ 690.097	PRIMA SERVICIOS	$ 75.589
VACACIONES	$ 54.253	VACACIONES	$ 345.048	VACACIONES	$ 37.794

En cuanto a **los aportes a seguridad social en pensiones**, la demandante pide los correspondientes a los años 2019 y 2020; encontrándose que en el interregno del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2019 no se hicieron aportes, como tampoco en el mes de enero de 2020, por lo que se ordenará al Colegio

demandado pagar en favor de la aquí demandante los aportes a pensión del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2019, y de enero de 2020, teniendo como IBC un SMLMV para cada anualidad; los que deben efectuarse al fondo de Pensiones Porvenir S.A., entidad donde se encuentra afiliada la demandante, tal como se encuentra acreditado.

Con todo, como quiera que el colegio propuso **las excepciones de mérito que denominó pago total de la obligación, inexistencia de la obligación y compensación**; debe decirse que no están llamadas a prosperar, en la medida que no existen pruebas sólidas y contundentes con las cuales se puedan acreditar los pagos por concepto de prestaciones sociales, intereses a las cesantías y compensación de las vacaciones, siendo que cuando la representante legal del colegio demandado rindió interrogatorio, confesó que no había cancelado esos rubros para los años 2006 al 2018 y para el 2019 y enero de 2020 no aparece pago alguno; de otro lado, si bien el extremo pasivo aportó una relación de deudas en cabeza de la demandante, como para establecer algún tipo de compensación, lo cierto es que tal documento no cuenta con aceptación de la actora, y cuando la juzgadora de instancia hizo un careo entre las partes tampoco hubo consenso; por otro lado no se tiene certeza de que se trate de solicitudes de préstamos respaldadas con las acreencias laborales, o eran situaciones propias de colaboración entre una madre y su hija; de manera que ante dicha incertidumbre no puede declararse probada la excepción de compesación; y por último en la medida en que se declararon los contratos de trabajo, es apenas lógico que nazcan a la vida jurídica dichas obligaciones laborales que deben ser canceladas por el extremo pasivo, y así se ordenara, debidamente indexadas.

En lo que tiene que ver con **la terminación de la relación laboral del año 2018**, la representante legal del Colegio, reconoció que: *“en el 2018 ella no trabajó, lo que dice que le pasé la carta a mano, fue a computador, diciéndole que obviamente por las reiteradas, faltas que no venía a dictar clases, llegaba tarde, llamaba a las señoras del aseo, a la directora, decía: "no no puedo ir estoy enferma," pero jamás presentó una incapacidad, entonces los muchachos cansados de eso pasaron unas cartas diciendo, que ya no aguantaban más porque ella no les daba clases; entonces tenía que colocar una solución y le dijo a la actora que no trabajaría con ella ese año en 2018...;”* en el plenario se adjuntó con la demanda, un comunicado enviado por la representante de la institución educativa a la demandante de fecha 7 junio de 2018, pero este no se acompasa con lo manifestado en el interrogatorio, ni con el extremo final establecido en el libelo gestor, que lo fue en abril siguiente, sumado a que más que una carta de despido, obedece a un sin número de reproches en donde se mezclan situaciones familiares con las laborales que generan confusión; pero, al margen de que repose la misiva del finiquito o no, lo

que se rescata es que fue un hecho confesado por el extremo pasivo, lo que lleva a concluir que sí se configuró el despido; y en esa medida le correspondía al empleador demostrar que las razones que tuvo para prescindir de los servicios personales de la demandante en la realidad de las cosas ocurrieron; no obstante, resulta que ante la orfandad probatoria evidenciada en el expediente, no es posible considerar que terminación del contrato de trabajo del 2018 fue con justa causa; ya que ninguna de las instrumentales revisadas en segunda instancia, como tampoco la prueba testimonial, logran demostrar los dichos de la representante del Colegio accionado.

En ese orden de ideas, de conformidad con el artículo 64 del CST, hay lugar a condenar al colegio demandado, al pago de la indemnización por despido sin justa causa, en la suma de $5.468.694 (7 meses de salario 2018), toda vez que la relación laboral era por el año escolar y como quiera que finalizó en abril, esto es, antes de terminarse el año lectivo, que iba hasta el 30 de noviembre de 2018, debe pagarle a la demandante por concepto de la mencionada indemnización, los 7 meses que hacían falta para su finiquito, debidamente indexada al momento de su pago.

Respecto a **la indemnización del art. 65 ib.**, por la falta de pago de las prestaciones sociales al finiquito del vínculo laboral, se recuerda que, para la prosperidad de dicha sanción, esta no opera de manera automática, debiéndose auscultar el actuar del deudor, "*en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe"* (SL2922 de 2022).

En el *sub lite* sí se logró demostrar razones serias y atendibles para que el Colegio demandado, a través de su representante legal considerara que no había lugar a pagarle las prestaciones sociales a la demandante; recuérdese que las partes en contienda son madre e hija, ellas mezclaron sus relaciones familiares con las laborales; la accionante dijo que se dedicaba a realizar actividades administrativas porque ella pensaba que también era propietaria del colegio; y por su parte la representante legal consideró que todo lo que hacía era en favor de su hija, ayudarle económicamente, proveerle un trabajo, estar al pendiente de los hijos de la demandante, sus nietos, es decir no existieron o se evidenciaron límites en las distintas relaciones que las ligó; otro aspecto que también generó confusión fue el hecho de que la demandante dictaba clases de dibujo artístico por horas (como lo indican las testigos Rincón, Charris y Cortez), pues durante un extenso interregno se dedicó a estudiar, y acomodaba sus estudios a las jornadas de trabajo; y si bien, luego con la contestación de la demanda el Colegio reconoce la existencia

del contrato de trabajo, no puede desconocerse todas las situaciones fácticas particulares y especiales que se suscitaron entre los contendientes, desde el año 2006 hasta el año 2020.

Dicho en otras palabras, el grado de parentesco entre las partes, la familiaridad de sus relaciones y la falta de claridad en los vínculos contractuales de índole laboral, llevó al convencimiento de la representante legal del colegió, que por ejemplo cuando su hija -la actora-, le solicitaba prestamos, estos luego se compensaban con las prestaciones sociales; y no solo eso, a pesar de que la demandante dictaba clases por horas asignadas, su señora madre siempre le reconoció el salario mínimo, como si laborara la jornada completa, e incluso la mantuvo afiliada al sistema de seguridad social en salud y pensión durante un interregno, aun cuando no era su trabajadora (2003 a 2005); de tal suerte que analizando las particularidades del caso es dable concluir que el extremo pasivo debe ser exonerado de esa condena, en atención al principio de la buena fe.

Frente **a la sanción por la no consignación del auxilio a las cesantía**s (art. 99 Ley 50 de 1990) -años 2019 y 2020-, a esta no hay lugar, en la medida que al tratarse de un contrato por la duración del año escolar, las cesantías debieron liquidarse anualmente, sin que fuese necesario consignarlas a un fondo para tal fin; y ante tan evidente escenario no es procedente acceder a esta condena, sin que se hagan necesarias mayores precisiones.

Así quedan estudiados y resueltos los puntos de apelación.

Costas de ambas instancias a cargo del colegio demandado, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV.

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

Resuelve:

Primero: **Revocar** la sentencia apelada, para en su lugar declarar que la relación contractual que ató a las partes lo fue a través de varios contratos de trabajo, así: **I.- A TÉRMINO INDEFINIDO: 1.** del 1º de agosto al 30 de noviembre de 2006; **2.** del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2007. **II.- POR EL AÑO ESCOLAR**: **1.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2008; **2.** Del 1º de febrero al 30 de

noviembre de 2009; **3.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2010; **4.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2011; **5.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2012; **6.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2013; **7.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2014; **8.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2015; **9.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2016; **10.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2017; **11.** Del 1º de febrero al 30 de abril de 2018; **12.** Del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2019; y **13.** Del 1º al 31 de enero de 2020, conforme lo motivado.

Segundo: Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción, acorde con lo considerado.

Tercero: Condenar al colegio demandado por las siguientes sumas y conceptos:

2018		2019		2020	
CESANTÍAS	$ 108.506	CESANTÍAS	$ 690.097	CESANTÍAS	$ 75.589
IN. CESANTÍAS	$ 1.808	IN. CESANTÍAS	$ 69.010	IN. CESANTÍAS	$ 781
PRIMA SERVICIOS	$ 108.506	PRIMA SERVICIOS	$ 690.097	PRIMA SERVICIOS	$ 75.589
VACACIONES	$ 54.253	VACACIONES	$ 345.048	VACACIONES	$ 37.794

La suma de $5.468.694 por concepto de indemnización establecida en el art. 64 del CST.

Estas sumas deberán cancelarse debidamente indexadas.

Aportes a pensión del 1º de febrero al 30 de noviembre de 2019, y de enero de 2020, teniendo como IBC un SMLMV para cada anualidad; los que deben efectuarse al fondo de Pensiones Porvenir S.A., entidad donde se encuentra afiliada la demandante, tal como se encuentra acreditado.

Cuarto: Declarar no probadas las excepciones de pago total de la obligación, inexistencia de la obligación y compensación, conforme lo motivado.

Quinto: Absolver en lo demás a la institución educativa demandada.

Sexto: Costas de ambas instancias a cargo del demandado, inclúyanse como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado