

TEMA: CARGA DE LA PRUEBA – De acuerdo con las reglas de la carga de la prueba contenidas en el artículo 167 del actual Código General del Proceso, las partes deben “probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen”. / **CONTRATOS DE TRABAJO SUCESIVOS A TÉRMINO DEFINIDO** - La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción. / **SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD** - Se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o, en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes. /

HECHOS: Pretende la demandante se declare que con la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON existió un contrato de trabajo a término indefinido y que la terminación de tal no obedeció a una justa causa, como consecuencia se condene al pago de la indemnización por despido injusto, cotizaciones a la seguridad social en pensiones, prestaciones sociales, así como las indemnizaciones moratorias.

TESIS: Respecto a las cargas probatorias, de manera concreta y en relación con la configuración del contrato de trabajo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado desde antaño que, para su declaración, se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, para que se presuma en su favor el vínculo laboral; y siendo ésta demostrada, es al empleador, a quien le corresponde desvirtuar la presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada. (...) Señala la corte que La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido. (...) La ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescindiera de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad. (...) La Alta Corporación también se ha ocupado de advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material. (...) En relación con lo anterior, es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (...) Se ha considerado que, el que haya mediado un corto período de tiempo de interrupción entre uno y otro contrato no es razón suficiente para sostener la unicidad del vínculo o la existencia de simulación en la extinción del primero. Puede suceder que tal situación ocurra real y verídicamente dentro del normal desarrollo de la actividad laboral de las empresas, aun en la hipótesis de que los oficios desempeñados por el empleado en ambas contrataciones sea el mismo.

MP. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 29/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE: MARÍA NELLY RENDÓN TANGARIFE
DEMANDADO: CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RADICADO: 050013105 019 2014 00684 02
ACTA No 81

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE y ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 81** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

Pretende la demandante se declare que con la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el **22 de julio de 2002 y el 20 de diciembre de 2010** y que la terminación de tal no obedeció a una justa causa, como se consecuencia se condene: Al pago de la indemnización por despido injusto, cotizaciones a la seguridad social en pensiones, prestaciones sociales y la vacaciones así como las indemnizaciones moratorias consagradas en los artículos 65 del CST y 99 de Ley 50 de 1990.

Para sustentar sus pretensiones afirmó básicamente lo siguiente: **i)** Prestó sus servicios en forma personal y subordinada a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON entre el 22 de julio de 2002 y el 20 de diciembre de 2010, ingresando como docente de la

¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 003, Páginas 1 a 6 reposa el escrito inicial de la demanda, subsanada a través de escrito obrante en las páginas 1 a 2 del archivo 005 de la misma carpeta

Escuela de Ciencias Humanas y Sociales cumpliendo 40 horas semanales, y a partir del segundo semestre 2004 hasta el segundo semestre 2007 también cumplió funciones de asesora y coordinadora de prácticas en el programa de Psicología con una intensidad horaria de 48 horas semanales y solo fue afiliada en el año 2006 al sistema de salud. **ii)** A partir del primer semestre año 2007 empieza a laborar 20 horas semanales y en el mes de julio 2007 en el período de vacaciones de mitad y fin de año se desempeñó como promotora de mercadeo. **iii)** Durante el tiempo que laboró para la demandada también se desempeñó como psicóloga realizando procesos de selección personal. **iv)** La remuneración se hizo con base en el salario mínimo legal mensual vigente, se promediaban las horas de cada una de las actividades o funciones por ella desarrolladas y con base en ello liquidaban el salario mensual, que nunca fue tenido en cuenta para las cotizaciones, que se hicieron sobre el salario mínimo y el resto se tomaba como “bonificación”, siendo el último salario promedio mensual de \$1.500.000 con un valor hora aproximado de \$18.000, con una jornada diaria que iniciaba a las 6 a.m. hasta las 12 (horarios de clase) terminando en la noche de 6 a 9:30 p.m., y en el otro horario, actividades de mercadeo, asesorías y coordinación de práctica y selección de personal. **v)** Le hicieron firmar varios contratos que correspondían a los períodos académicos que iban normalmente desde los últimos días del mes de enero hasta los últimos días de mes de julio, de ahí hasta la segunda mitad del mes de diciembre, situación que no se compadece con la realidad porque prestó sus servicios de manera permanente e ininterrumpida hasta el 20 de diciembre de 2010. **vi)** En el cargo de Asesora de Mercadeo tenía un contrato inicialmente y durante 2 años por época de vacaciones, entre junio a agosto y de noviembre a febrero: Solo le remuneraban las horas, de ese monto se sacaba el 10% porque era supuestamente por prestación de servicios. En el período de 2006 al 2009 tuvo dos contratos supuestamente al mismo tiempo, uno por docente interrumpido en época de vacaciones y el otro de prestación de servicios por la labor de mercadeo con funciones de psicóloga en procesos de selección y no hubo remuneración por ello ni continuidad, pero sí existió siempre dependencia, cumplimiento de horarios, en las instalaciones y con elementos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON pese a haber sido notificada en debida forma y habérsele otorgado el término para contestar, dio una respuesta que no se acomodó a los lineamientos del artículo 31 del CPTSS siendo devuelta para que fuera subsanada en los términos de ley con **auto del 5 de junio de 2015³**, pese a ello no se dio

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, Páginas 1 a 6

³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 015, Páginas 1 a 2

cumplimiento a dichos requisitos y por tal razón se tuvo por no contestada tal como se indicó en auto del **3 de septiembre del 2015**⁴

1.3. LA SENTENCIA

En audiencia pública del **23 de octubre de 2015**, la A quo tomó las siguientes decisiones: DECLARÓ que entre las partes existieron varios contratos de trabajo correspondientes a los períodos académicos entre el 01 de agosto de 2002 y el 20 de diciembre de 2010. CONDENÓ a la demandada al pago de aportes a la seguridad social, indicando el pago total de tales aportes respecto de unos períodos de la relación laboral y en otros solo el reajuste, previo cálculo actuarial que realice el Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliada la actora. ABSOLVIÓ de las demás pretensiones y CONDENÓ en costas a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

1.4. EL RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, el apoderado de la actora interpuso recurso de apelación concretando su inconformidad en relación con los siguientes aspectos: i) **Sobre la existencia del contrato de trabajo** insiste en que entre las parte existió una sola relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre agosto de 2002 y diciembre de 2010, si bien se firmaron varios contrato de trabajo que coincidían con los períodos académicos, la demandada buscaba disfrazar u ocultar las verdaderas intenciones, si se tiene en cuenta que la actora realizaba otras funciones distintas a las de docencia como actividades administrativas, de mercadeo y de prácticas profesionales. ii) **Sobre el pago de las prestaciones sociales con el salario realmente devengado** señala que no se tuvo en cuenta lo dicho en la demanda respecto a que a lo largo de la relación laboral le fueron canceladas las prestaciones sociales con el salario mínimo y no sobre el realmente devengado que fue probado, siendo en algunos períodos superior al salario mínimo mensual vigente para cada época.

2. DEL TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Con auto de **4 de octubre de 2022** se admitió el recurso y se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión⁵.

Solo el apoderado de la parte actora intervino para reiterar el argumento del recurso⁶ referido a que existió una sola relación laboral, sin solución de continuidad entre el 22 de julio de 2002 y el 20 de diciembre de 2010. Argumenta que pese a que se logró establecer que la vinculación se dio a través de varios contratos con períodos cortos

⁴ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 018, Página 1

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA – ARCHIVO 02, Página 1

⁶ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 04, páginas 1 a 2

entre cada uno porque al ser docente la contratación cuenta con una regulación especial, se desconoció la situación particular de la actora porque adicional a la labor docente cumplía con funciones administrativas que fueron ampliamente probadas a través de certificados laborales que no fueron desconocidos ni tachados por la demandada, lo que conlleva a que no pueda entenderse que la vinculación de la demandante era únicamente la de docente.

Pues bien, la competencia de la Sala está dada en virtud de las materias del **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por la activa, por lo que el análisis se contrae a determinar:

i) Si en el proceso se acreditó que la demandante prestó servicios de manera continua e ininterrumpida entre el **22 de julio de 2002** y el **20 de diciembre de 2010**, para afirmar que la contratación realizada a través de contratos por el período de docente va en contravía del principio de realidad sobre las formas como lo pretende el demandante, o si se presentaron varios contratos independientes entre sí fue establecido por la Juez de instancia. **ii)** Si en el proceso se acreditan los presupuestos para reliquidar las prestaciones sociales atendiendo a que se probó que la actora devengó en unos períodos un salario que superaba el salario mínimo mensual legal vigente para cada época.

3. EN EL PROCESO NO SE ACREDITARON LOS PRESUPUESTOS PARA AFIRMAR LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Debe partirse de una premisa clara, y es que en la demanda se afirmó que MARÍA NELLY RENDÓN TANGARIFE prestó sus servicios en forma personal y subordinada a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON entre el 22 de julio de 2002 y el 20 de diciembre de 2010, señalando que si bien la vinculación se hizo con contratos que correspondían a los períodos académicos como docente que iban normalmente desde los últimos días del mes de enero hasta los últimos días de mes de julio y de ahí hasta la segunda mitad del mes de diciembre, en realidad prestó sus servicios de manera permanente e ininterrumpida: **i)** Porque desempeñó el cargo de Asesora de Mercadeo en las épocas de vacaciones entre junio a agosto y de noviembre a febrero con contrato de prestación de servicios. **ii)** Porque también realizaba funciones de psicóloga en procesos de selección, señalando que si bien no hubo remuneración por ello sí existió siempre dependencia, cumplimiento de horarios en las instalaciones y con elementos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON.

DÉCIMO: Durante el tiempo que duro la relación laboral a mi poderdante le hicieron firmar varios contratos que correspondían a los periodos académicos, que iban normalmente desde los últimos días del mes de enero hasta los últimos días del mes de julio, y de ahí hasta la segunda mitad del mes de diciembre; situación que no se compadecía con la realidad, pues prestó sus servicios de una manera permanente e ininterrumpida hasta el 20 de diciembre de 2010. ✓

Pues bien, de acuerdo con las reglas de la carga de la prueba contenidas en el artículo 167 del actual Código General del Proceso, las partes deben “probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen”. Y respecto a las cargas probatorias, de manera concreta y en relación con la configuración del contrato de trabajo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado desde antaño⁷ que, para su declaración, se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, para que se presuma en su favor el vínculo laboral; y siendo ésta demostrada, es al empleador, a quien le corresponde desvirtuar la presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada.

Ahora bien, pese a que la demanda se tuvo por no contestada y que la prueba aportada con tal contestación no fue valorada por la Juez de instancia, lo cierto es que, con la documental aportada por la parte actora, se puede concluir que la relación laboral de la demandante con la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON estuvo gobernada por varios contratos de trabajo que fueron desarrollados entre el 01 de agosto de 2002 y el 20 de diciembre de 2010.

Se destaca por esta corporación que, contrario a lo señalado en las alegaciones en esta instancia, no existe prueba alguna en el plenario con la que se acredite que la prestación del servicio de MARÍA NELLY RENDÓN TANGARIFE fue continua e ininterrumpida entre el 22 de julio de 2002 y el 20 de diciembre de 2010, como para concluir que la vinculación efectuada con los contratos que correspondían a los períodos académicos como docente resulte contraria a derecho.

En efecto, sobre la posibilidad de liquidar los contratos de trabajo sucesivos a término definido, la Sala de Casación Laboral ha adoctrinado en sentencias como la identificada con **Radicado 35.902 del 1° de 2009**, reiterada en la **SL 4850 de 2016**, que la ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebrados sin interrupción, resaltando lo siguiente.

“La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.

⁷SL 2536 – del 4 de julio de 2018

No se requiere solución de continuidad para adoptar diferentes modalidades de contratación, máxime si con ello se asegura la permanencia de ingresos del trabajador.

De hecho **la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescindiera de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad.**

Para la Sala, **la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas.**

Por lo demás, se precisa que **todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual**". (negrilla intencional)

Ahora, la Alta Corporación también se ha ocupado de advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, tesis por la que aboga la activa en este proceso; en sentencias como la **SL 814 de 2018**:

La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible *unidad contractual*, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).⁸

Reiterando en todo caso la tesis general que privilegia la autonomía de voluntad de los contratantes, con el análisis riguroso de lo acontecido en cada caso concreto:

"Por ello, en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra *diferente* o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad.

En tales términos, la Sala ha adoctrinado que:

*[...] **si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo**, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo*

⁸ SL 814 de 2018.

deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...] (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432). Resalta la Sala.

Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. **En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias.** [...]

(Negrita intencional)

Sea pertinente también advertir en este punto que cuando se habla de solución de continuidad en materia laboral, se ha de entender que existe una interrupción, un espacio, un vacío, o, en otras palabras, que entre una relación laboral y otra existió un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna entre las partes. Y es que desde vieja se ha considerado que, el que haya mediado un corto período de tiempo de interrupción entre uno y otro contrato no es razón suficiente para para sostener la unicidad del vínculo o la existencia de simulación en la extinción del primero, tal como se expresó en la sentencia **SL22186 del 27 de mayo de 2004:**

«En lo cual además no hizo otra cosa que acoger el criterio jurisprudencial expuesto por esta Sala en el fallo del 17 de septiembre de 2003 (expediente 20.496) en el sentido de que **el simple hecho de que haya mediado un pequeño margen de tiempo entre la terminación de un contrato y el comienzo de otro no es razón suficiente para sostener la unicidad del vínculo o la existencia de simulación en la extinción del primero**, puesto que puede suceder, como de hecho allí aconteció, que tal situación ocurra real y verídicamente dentro del normal desarrollo de la actividad laboral de las empresas, aun en la hipótesis de que los oficios desempeñados por el empleado en ambas contrataciones sea el mismo.»

(Negrilla intencional)

Pues bien, con este marco normativo y jurisprudencial se aborda el análisis del acervo probatorio en el que se encuentra lo siguiente:

Con la demanda se allega **Certificación emitida el 9 de agosto de 2007⁹** en la que se indica que MARÍA NELLY RENDÓN TANGARIFE fue contratada por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON a través de distintos contratos de trabajo a término fijo por la duración del período académico para cumplir servicios de docente en de la Escuela de Ciencias Humanas y Sociales. Y de manera expresa se informa que dentro de sus contratos se desempeñó como Asesora de Práctica y Coordinadora de Práctica en el Programa de Psicología durante el período 2005-02.

⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 003, página 16

La suscrita Directora de Gestión Humana de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**, Institución Universitaria, de carácter privado, con personería Jurídica reconocida mediante resolución No. 2661 de junio 21 de 1996, emanada del Ministerio de Educación Nacional,

CERTIFICA

Que la señora **MARIA NELLY RENDÓN TANGARIFE**, identificada con cédula de ciudadanía No. 42.970.501, esta vinculada a esta Empresa como **DOCENTE DE LA ESCUELA DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**.

Esta vinculada mediante contratos de trabajo a término fijo por la duración del período académico dispuestos así:

FECHA DE INICIO	FECHA DE RETIRO
22/07/2002	30/11/2002
30/01/2003	30/05/2003
29/07/2003	30/11/2003
01/02/2004	30/05/2004
01/08/2004	30/11/2004
02/02/2005	31/05/2005
01/08/2005	30/11/2005
30/01/2006	31/05/2006
29/07/2006	30/11/2006
05/02/2007	09/07/2007
30/07/2007	30/11/2007

Cabe anotar, que dentro de sus contratos por Período Académico, esta docente se ha desempeñado como Asesora de Práctica y Coordinadora de Práctica en el Programa de Sociología durante el período 2005-02.

En los mismos términos las certificaciones del **15 de abril de 2010**¹⁰ y del **30 de junio de 2009**¹¹, en las que se afirma que la demandante laboró en el cargo de Docente para la Escuela de Ciencias Humanas y Sociales, pero ya para los períodos académicos entre el 30 de enero de 2010 y el 3 de julio de 2010; y entre el 31 de enero de 2009 y el 30 de junio de 2009, respectivamente.

Se resalta por esta Corporación que si bien se tuvo por no contestada la demanda, tampoco se encuentra procedente decretar como prueba de oficio la aportada por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, porque con ella tampoco se demuestra la alegada prestación del servicio continua e ininterrumpida; por el contrario, se aportaron los contratos de trabajo celebrados con las respectivas liquidaciones de prestaciones sociales a la finalización de cada uno, dando cuenta de la existencia de vínculos laborales independientes entre sí¹². De hecho, se trata de un aspecto confesado por MARÍA NELLY RENDÓN TANGARIFE al absolver interrogatorio de parte:

¿Usted me acaba de decir que venía vinculada al servicio de la demandada a través de contratos de 6 meses y por hora cátedra, entonces a usted en ese momento se le informó que el contrato era por 6 meses? RESPONDIÓ: Sí, como docente universitaria, es que inicialmente esto fue lo que ocurrió, y cuando pasaron esos 6 meses me dijeron que quedaba vinculada para el otro semestre.

¹⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 003, página 17

¹¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA, ARCHIVO 003, página 1

¹² VER ANEXO 1 DE ESTA SENTENCIA

¿Entonces qué tipo de contrato le hicieron? RESPONDIÓ: Siempre era cada 6 meses, es más, como a los 4 años estuve trabajando en Mercadeo y Ventas para promocionar la Universidad, ese contrato era por mientras duraban las vacaciones, era para trabajar todo el tiempo que tenía extra en mercadeo, esto fuera de mi labor docente, para este tiempo yo ya había sido coordinadora de prácticas, asesora de prácticas, había ejercido como psicóloga, había manejado por dos o tres años los procesos de selección de personal, evaluaba a los estudiantes y todo esto me lo tomaban como que estaba dentro de mi contrato de los 6 meses, y nunca me hicieron mi contrato a término indefinido, ni como psicóloga, ni como asesora.

¿Cuando pasaban esos 6 meses, a usted le pagaban prestaciones sociales, vacaciones, a la terminación de cada uno de esos contratos? RESPONDIÓ: Si, pero los sueldos no representaban lo que yo trabajaba, por ejemplo, me llegaban estos pagos pero por lo que devengaba por mi labor como docente y no como Coordinadora de las horas que yo tenía y que eran un trabajo diferente, entonces mi labor como coordinadora estaba incluida en la labor como docente común y corriente, pero no contaban con las horas extras que yo trabajaba para así disfrazar todos los proyectos que yo hacía, las visitas a los estudiantes, las programaciones con los estudiantes, los proyectos de psicología, nada de esto fue remunerado.

¿Esos contratos que a usted le hicieron de a 6 meses, siempre se los celebraron por hora cátedra durante todo el tiempo que usted estuvo en la Remington? RESPONDIÓ: Si, siempre fue por hora cátedra, y cuando estuve en Mercadeo y Ventas, me hicieron otro contrato y me sacaban la retención en la fuente del 10%, ahí reclamé nuevamente que me hicieran mi contrato a término indefinido para poder hacer todas las labores que tenía asignadas pero prefirieron seguirme pagando con dos contratos, uno el de docente, y el otro de mercadeo que era en el que me ganaba \$500.000, menos el 10% de la retención en la fuente.

¿Y en los años en los que no estuvo haciendo esas labores de Mercadeo y Ventas, solo le pagaban cada 6 meses? RESPONDIÓ: A mí siempre me pagaron cada 6 meses durante los 8 años, yo nunca tuve un contrato, nunca me lo entregaron, yo cada mes iba y lo firmaba a nómina, y el otro contrato que yo hacía durante las vacaciones que era el de Mercadeo y Ventas, que ese ya me lo pusieron en el tiempo que yo no estaba laborando como docente, como ya no era ni asesora ni coordinadora, entonces, ya me quedaba mucho tiempo, muchas horas para trabajar en mercadeo.

¿Usted tenía la posibilidad de no aceptar esas labores de mercadeo? RESPONDIÓ: Claro, pero yo las quise, porque a mí me quedaba unos espacios. Es que a mí no me los ofrecieron, yo las yo las pedí para vacaciones, porque como yo era profesora de docencia, yo tenía dos meses de vacaciones, entonces yo pedía eso para las vacaciones, y ya después me pidieron el favor que un como yo bajé esa esos horarios, entonces que siguiera con ese contrato de mercadeo.

Efectuando la valoración del acervo probatorio a la luz de lo previsto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, para esta corporación en el proceso en manera alguna se demuestra la prestación de servicios continua e ininterrumpida que se afirma en los hechos de la demanda, ni que MARÍA NELLY RENDÓN TANGARIFE hubiese desempeñado funciones de Asesora de Mercadeo y psicóloga en procesos de selección en aquellos períodos en que no se presentaba la vinculación laboral con los contratos de trabajo a los que se hace referencia en las certificaciones anexas. Tampoco se demuestra que realizara tales funciones en virtud de contratos de prestación de servicios ni mucho menos, en los períodos por fuera de la jornada laboral propia de la labor docente: Todas estas son afirmaciones de la demanda que se quedan sin respaldo probatorio.

Así, no advierte la Sala en el proceso prueba alguna que permita colegir la vulneración al Principio de Primacía de Realidad sobre las Formas consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política al que se hace referencia en la demanda; no se encuentra acreditado que durante los períodos de interrupción entre uno y otro contrato la activa prestara servicios para la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON de manera continua. Las pruebas del proceso llevan al convencimiento que la celebración de cada uno de los contratos fue válida, se trata de contratos autónomos e independientes como se concluye en la providencia que se revisa; mediando interrupción entre uno y otro por varios meses, imponiéndose así el respeto de la libertad de elección y la autonomía de la voluntad, porque las partes pueden vincularse a través de diferentes modalidades contractuales sin que ello implique *per se* un comportamiento reprochable que constituya vulneración de las garantías laborales de índole legal o constitucional.

El acervo probatorio no permite concluir que en este caso se hubiese presentado unidad contractual, real y material, o que la vinculación a través de sendos contratos de trabajo se hubiese efectuado con el ánimo de restar antigüedad en el servicio de la actora, o para que la pasiva se favoreciera de algún modo con la liquidación de las cesantías a la finalización de los contratos: Nada de esto se demostró ni se infiere del acervo probatorio, las prestaciones sociales de cada contrato fueron liquidadas sin que ello permita concluir que la modalidad contractual elegida hubiese sido indebidamente utilizada, ni en manera alguna contraria al ordenamiento jurídico.

Así, comparte esta corporación la conclusión a la que se arriba en la sentencia referida a que no se adeuda suma alguna por concepto de prestaciones sociales, siendo claro que en relación con esos rubros la actora confesó en el interrogatorio de parte que una vez finalizaba cada contrato hasta el último de ellos que culminó el 20 de diciembre 2010, se pagaron las prestaciones sociales y vacaciones, lo que resulta acorde a la modalidad contractual elegida por las partes; sin que hubiese sido pretensión del proceso, el reajuste de las prestaciones sociales a partir de un salario superior al mínimo legal, lo que en manera alguna fue incluido en la fijación del litigio, siendo claro que las facultades ultra y extra petita recaen en el Juez de primera instancia y cualquier pronunciamiento de esta corporación sobre el particular constituiría vulneración al debido proceso, porque se trata de un asunto que sólo se introduce en el recurso.

5. COSTAS

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a **CONFIRMAR** la providencia conocida en apelación por la parte demandante y como el recurso no salió avante se condena en costas en esta instancia. Se fijan las agencias en derecho

en la suma de **QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$580.000)** a favor de la demandada.
Artículo 365 C.G. del P. numeral 1.

6. LA DECISIÓN

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

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por la Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante. Agencias en derecho **QUINIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$580.000)**

Lo anterior se notifica por **EDICTO**, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

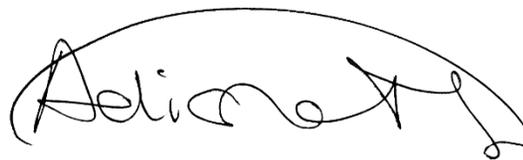
Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE



ADRIANA CATEHERINA MOJICA MUÑOZ



RADICADO: 050013105 019 2014 00684 02

SENTENCIA del //29/09/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EvJmw_vQVs5HsJQiDrmcL8cBoXclr1Sy28PcqUMa0vnHA?e=I0UN3I

ANEXO 1

DOCUMENTO	FECHA INICIO	DURACIÓN DEL CONTRATO / FECHA FINAL	FECHA LIQUIDACIÓN
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ¹³	30 de enero de 2003	PERÍODO ACADÉMICO	-
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ¹⁴	29 de julio de 2003	PERÍODO ACADÉMICO	31 de diciembre de 2003 ¹⁵
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ¹⁶	2 de febrero de 2004	PERÍODO ACADÉMICO	31 de julio de 2004 ¹⁷
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ¹⁸	2 de agosto de 2004	PERÍODO ACADÉMICO	31 de diciembre de 2004 ¹⁹
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ²⁰	2 de febrero de 2005	31 de mayo de 2005	30 de junio de 2005 ²¹
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ²²	1 de agosto de 2005	30 de noviembre de 2005	19 de diciembre de 2005 ²³
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ²⁴	30 de enero de 2006	31 de mayo de 2006	20 de junio de 2006 ²⁵
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ²⁶	29 de julio de 2006	30 de noviembre de 2006	13 de diciembre de 2006 ²⁷
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ²⁸	5 de febrero de 2007	9 de junio de 2007	19 de junio de 2007 ²⁹
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ³⁰	7 de julio de 2007	30 de noviembre de 2007	11 de diciembre de 2007 ³¹
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ³²	26 de enero de 2008	21 de junio de 2008	29 de julio de 2008 ³³
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ³⁴	19 de julio de 2008	6 de diciembre de 2008	13 de diciembre de 2008 ³⁵
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE (Partes ilegibles) ³⁶	31 de enero de 2009	27 de junio de 2009	25 de junio de 2009 ³⁷
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ³⁸	11 de julio de 2009	5 de diciembre de 2009	2 de diciembre de 2009 ³⁹
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ⁴⁰	30 de enero de 2010	3 de julio de 2010	27 de julio de 2010 ⁴¹
CONTRATO DE TRABAJO DOCENTE ⁴²	2 de agosto de 2010	26 de noviembre de 2010	30 de noviembre de 2010 ⁴³

- 13 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 9 a 10
14 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 12 a 13
15 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 14
16 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 16 a 16
17 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 17
18 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 18 a 19
19 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 20
20 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 21 a 22
21 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 23
22 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 24 a 26
23 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 27
24 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 29 a 30
25 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 31
26 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 33 a 34
27 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 35
28 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 37 a 38
29 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 39
30 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 41 a 42
31 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 43
32 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 44 a 45
33 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 46
34 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 49 a 50
35 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 51
36 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 52 a 53
37 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 54
38 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 55 a 56
39 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 57
40 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 58 a 60
41 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 61
42 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, páginas 62 a 64
43 CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 014, página 65

