



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL2306-2022

Radicación n.º 89110

Acta 24

Bogotá, D. C., seis (6) de julio de dos mil veintidós (2022).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **EDILMA URIBE HIGUITA** contra la sentencia proferida el 24 de julio de 2019 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por la recurrente contra la **ASOCIACIÓN DE HERMANAS DE LA PROVIDENCIA E INMACULADA CONCEPCIÓN - COLEGIO PROVINMA**.

I. ANTECEDENTES

Edilma Uribe Higueta llamó a juicio a la Asociación de Hermanas de la Providencia e Inmaculada Concepción - Colegio Provinma, con el fin de que se declare que existió un solo contrato de trabajo a término indefinido, «*siendo su fecha de ingreso el 1 de enero de 2009 y su finalización el 31 de*

enero de 2016», data última en que se dio ruptura a la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa.

Como consecuencia de tales declaraciones, reclamó el pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin mediar justa causa, las cesantías por todo el tiempo laborado, las vacaciones, los salarios adeudados, la indexación de las obligaciones, la indemnización moratoria prevista por el artículo 65 del CST, lo que se pruebe ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

De manera subsidiaria, solicitó que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de un año «entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2009»; y otro vínculo laboral también a término fijo de un año con «inicio el 1 de enero de 2010» que se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2016. Conforme a tales declaraciones, pidió la cancelación de las cesantías, intereses, salarios adeudados, vacaciones, la indemnización moratoria, los aportes al sistema de seguridad social en pensiones durante los meses de marzo a diciembre de 2009 y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, manifestó que ingresó a laborar para la accionada el 1 de enero de 2009, para ocupar el cargo de «auxiliar contable»; que la demandada le hizo suscribir un nuevo contrato de trabajo a término fijo con vigencia del 1 de enero al 31 diciembre de 2010, desempeñando el mismo cargo y así sucesivamente hasta el año 2015.

Preciso que, a mediados de 2015, la convocada al proceso le indicó que saldría a disfrutar de sus vacaciones a partir del 18 de diciembre de igual año y que debería presentarse a laborar el 13 de enero de 2016, fecha en la cual la accionante concurrió, pero su empleadora *«no le permitió laborar, manifestando la terminación del contrato de trabajo»*.

Relató que el último salario devengado ascendió a la suma de \$1.534.000; que durante la relación laboral no se le cotizó a seguridad social y en el año 2009 la empleadora únicamente le realizó aportes durante los meses de enero y febrero; que, si bien la accionada le pagó las cesantías, *«estás las pierde la empleadora»* en tanto lo hizo directamente a la trabajadora, lo que está prohibido tal como lo prevé el artículo 254 del CST (f.º 1 a 9, 104 a 105 y 147 a 149).

La Asociación de Hermanas de la Providencia e Inmaculada Concepción - Colegio Provinma goza de personería jurídica reconocida, según certificado de existencia y representación legal expedida el 28 de marzo de 2017 por la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca, que alude a la Resolución No. 002612 del 4 de agosto de 1959 del Ministerio de Justicia, que se encontraba vigente (f.º 11), al dar respuesta a la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones principales y subsidiarias. En cuanto a los hechos manifestó que eran ciertos los referidos al cargo desempeñado por la actora y el último salario devengado, negando los demás.

Precisó que entre las partes se ejecutó un primer

contrato de trabajo, desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2009, aclarando que culminó por mutuo acuerdo; que posteriormente y a partir del 1 de enero de 2010, se desarrolló otro contrato a término fijo a un año, el que venció el 31 de diciembre de esa anualidad y así sucesivamente hasta el 2015; que cada uno de los citados convenios finalizó previamente habérsele comunicado a la trabajadora su no prorroga con una antelación no menor de 30 días como lo dispone la ley.

Agregó que no es cierto que la trabajadora se hubiese presentado a prestar servicios el 13 de enero de 2016, como lo afirma la parte actora, pues el vínculo iniciado el 1 de enero de 2015, finalizó el 31 de diciembre de ese año. Dijo además que, durante todas las relaciones de trabajo, le fueron pagadas sus acreencias laborales y se le hicieron en debida forma los aportes a la seguridad social, de ahí que no había rubro alguno que se le adeude a la accionante.

Propuso las excepciones de inexistencia de contratos de trabajo sucesivos, vencimiento de plazo pactado, causa legal de terminación del contrato de trabajo, inexistencia de pago de indemnización, libertad del empleador para contratar, prescripción, cobro de lo no debido, buena fe, compensación, pago total y cumplimiento de las prestaciones a favor de la parte actora y la innominada (f.º 122 a 137 y 162 a 169).

Importa precisar que la demandante en la oportunidad procesal pertinente, tachó de falso el documento de folio 142, que contiene la liquidación del contrato de trabajo vigente

entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016 (Cd. f.º 242).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 31 de enero de 2019, decidió lo siguiente:

PRMERO: DECLARAR que entre la demandante **EDILMA URIBE HIGUITA** y la demandada **ASOCIACIÓN DE HERMANAS DE LA PROVIDENCIA E INMACULADA CONCEPCIÓN "COLEGIO PROVINMA"** existieron varios contratos de trabajo a término fijo así:

- Contrato verbal del 1 de enero de 2009 al 30 de noviembre de 2009.
- Contrato escrito del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010
- Contrato escrito del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011
- Contrato escrito del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012.
- Contrato escrito del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013
- Contrato escrito del 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014
- Contrato escrito del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada **ASOCIACIÓN DE HERMANAS DE LA PROVIDENCIA E INMACULADA CONCEPCIÓN "COLEGIO PROVINMA"**, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante **EDILMA URIBE HIGUITA**, identificada con C.C. 43.736,518, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

TERCERO: DECLARAR PROBADA (sic) las excepciones de fondo propuestas por la parte demandada y que denominó vencimiento plazo pactado, causa legal de terminación del contrato de trabajo y cobro de lo no debido.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandante dentro de las que se incluye como agencias en derecho la suma equivalente a 1 salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO: En caso de no ser apelada la sentencia, **CONSÚLTASE** con el superior.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, conoció la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, quien, mediante sentencia del 24 de julio de 2019, confirmó la decisión de primer grado y se abstuvo de imponer costas en la alzada.

En lo que en estricto rigor interesa al recurso de casación, el sentenciador de alzada precisó que los temas a resolver estaban centrados en determinar si entre las partes se ejecutó una única relación laboral o si la misma se dio a través de diferentes contratos de trabajo como lo determinó el fallador de primer grado; en caso de ser cierto lo primero, se debía establecer el pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones a las cuales tendría derecho la demandante; y si fue lo segundo lo que ocurrió, esto es, si existieron varios vínculos, se tendrá que establecer si se le adeudan salarios y/o prestaciones sociales sobre los mismos o respecto de alguno de ellos.

Comenzó por referirse a lo previsto por el artículo 22 del CST, para luego adentrarse en el estudio de las pruebas allegadas al proceso, de cuyo estudio arribó a la misma conclusión del sentenciador de primer grado.

Dijo que tales medios de convicción indican con meridana claridad que, a las partes en litigio, las unió un primer vínculo laboral, el cual fue bajo la modalidad de contrato verbal y tuvo como extremo inicial el 1 de enero de

2009 y final el 30 de noviembre de esa misma anualidad.

Igualmente, arguyó que de conformidad con los contratos de trabajo que obran en el plenario, se observa el firmado con una duración definida a un año *«estipulando su fecha inicial el 1 de enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del mismo año»*, cuya cláusula séptima reza:

[...] las partes contratantes declaran que por medio del presente contrato quedan canceladas las otras estipulaciones que se hubieren contenido con anterioridad, tanto escritas como verbales y que a partir de la fecha cualquier adición o modificación de las cláusulas anteriores deberán constar por escrito con las mismas formalidades del presente y que este contrato por ningún motivo se constituye prórroga de situaciones contractuales anteriores (fl. 16).

Puntualizó que a folios 15 al 31, reposan múltiples contratos de trabajo a término fijo por término de un año, para las anualidades de 2011 a 2015, iniciando en enero y finalizando el último día de diciembre, situación que también se colegía de la certificación expedida por la demandada y que aparecía a folio 32.

En seguida explicó que:

Frente a la naturaleza del vínculo laboral se ha indicado de vieja data, que la naturaleza del contrato a término fijo no muta a uno indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o se suscriban sendos contratos, pues a pesar que el recurrente señala no aspirar a esto, lo cierto es que en últimas lo pretendido es que se declare la existencia de una sola relación laboral dado que el primer vínculo se pactó de manera verbal y en últimas desconocer los contratos suscritos por las partes [...]

Más adelante y luego soportar su decisión en las sentencias CSJ SL20716 -2017 y CSJ SL15610-2016, señaló que *«[...]que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su*

esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces como lo propone la censura» o porque se suscriban varios contratos de trabajo a término fijo a la luz del artículo 46 del CST, esto en razón a que *«la voluntad de las partes no fue otra que suscribir un contrato de duración fija que conforme a lo establecido en el artículo 46 ya anotado del Código Sustantivo del Trabajo»*. Citó en su respaldo la decisión *«CSJ SL, 3 oct. 2017, rad. 51385»*.

Concluyó que no era posible desconocer las pruebas documentales que obran en el plenario, que descartan la existencia de un solo contrato de trabajo, pues en verdad:

[...] el vínculo que ató a las partes no es un solo contrato de trabajo a término indefinido, sino que por el contrario, inicialmente se pactó uno verbal y posteriormente, se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo que fueron prorrogados en varias oportunidades y que la terminación obedeció a una de las causas legales para hacerlo lo cual es el vencimiento del plazo pactado conforme lo establece el artículo 61 numeral 1º literal C) del Código Sustantivo del Trabajo., conforme a la carta de terminación de la última relación laboral que obra a folio 31, de esta manera, se confirmará el numeral primero del fallo de instancia[...]

Por lo anterior concluyó que no se equivocó el fallador de primer grado al considerar que fueron varios los nexos laborales que unieron a las partes y que el último finalizó el 31 de enero de 2015; además, tampoco aparece que se le adeudase a la actora acreencia alguna, máxime que fue la propia demandante quien al rendir su interrogatorio de parte confesó que había múltiples vínculos y que se le pagaron todos sus salarios y prestaciones sociales en cada uno de ellos, con lo cual se descartaba también la cancelación de la indemnización moratoria.

Agregó que no había lugar a ordenar sufragar la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, pues la finalización se llevó a cabo en debida forma y con previo aviso comunicado a la demandante el 30 de noviembre de 2015 (f.º 31).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta corporación case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar acceda a las pretensiones principales de la demanda inicial o en su defecto a las subsidiarias.

Con tal propósito formula dos cargos, oportunamente replicados, que la Sala procede a estudiarlos en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, bajo la modalidad de aplicación indebida de los artículos 37, 38, 43, 45, 46, 47, 55, 61, 64, 65 y 254 del CST y 53 CP, por haberlas aplicado inadecuadamente al presente caso y como violación de medio

del artículo 167 del CGP, así como el artículo 60 del CPTSS.

En su decir, dicha violación se dio a causa de haber incurrido el juez plural en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado sin estarlo, que el contrato verbal existente entre la ASOCIACIÓN DE HERMANAS DE LA PROVIDENCIA E INMACULADA CONCEPCIÓN “COLEGIO PROVINMA” y EDILMA URIBE HIGUITA, con fecha de inicio 1 de enero de 2009, culminó el 30 de noviembre de esa anualidad.
2. No dar por demostrado, estándolo que no existió solución de continuidad en la relación laboral, entre el 30 de noviembre de 2009 y el 1 de enero de 2010.
3. Dar por demostrado sin estarlo, que la ASOCIACIÓN DE HERMANAS DE LA PROVIDENCIA E INMACULADA CONCEPCIÓN “COLEGIO PROVINMA” canceló la totalidad de los salarios y prestaciones sociales a la trabajadora durante por (sic) el lapso que duró la relación laboral, esto es, entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2015.

Afirma que tales yerros se cometieron por no apreciar las siguientes documentales: la historia laboral de aportes al sistema de seguridad social en pensiones expedido por Porvenir S.A. (f.º 40 del expediente físico); la certificación de vinculación emitida por la ARL Positiva (f.º 71); la constancia de afiliación a trabajador emitida por la ARL Colmena (f.º 68); las planillas de aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y ARL del mes de noviembre de 2009 (f.º 228 a 232); la planilla de aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y ARL en el mes de diciembre de 2009 (f.º 233); la liquidación de prestaciones sociales del año 2009 (f.º 143); y las liquidaciones definitivas de acreencias laborales de los años 2012, 2014 y 2015 (f.º 140 a 142).

En la demostración del cargo, alude a que la historia

laboral de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, visible a folio 40 del expediente físico, da cuenta de que la demandada efectuó cotizaciones por ese concepto de manera ininterrumpida entre enero y diciembre de 2009; igualmente, la certificación obrante a folio 71, pone en evidencia que estuvo vinculada de manera ininterrumpida a la ARL Positiva entre el 2 de enero de 2009 al 3 de agosto de 2011; asimismo, la certificación de folio 68, muestra que la actora estuvo vinculada a la ARL Colmena, entre el 1 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2015; también la documental que corre a folios 228 a 232 correspondientes a las planillas de aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y ARL en el mes de noviembre de 2009, en la que no se registra novedad de retiro de la trabajadora; el documento obrante a folio 233, acredita que se le hicieron aportes en el mes de diciembre de 2009; la documental de folio 143 que atañe a la liquidación de prestaciones sociales del año 2009, que analizado en conjunto con la documental de folio 40, se puede establecer el salario devengado por la trabajadora en los meses de enero a diciembre de esa anualidad, que corresponde al ingreso base de cotización de los aportes al sistema general de seguridad social en pensiones.

Asegura que la trabajadora por concepto de cesantías y por 10 meses de servicio, es decir, por el periodo comprendido «entre el 1º de enero al 30 de noviembre de 2009», debió habersele consignado la suma de \$953.333, y si se revisa la referida liquidación se le canceló a la trabajadora \$1.150.000, lo que se acerca al valor de esta prestación por

doce meses de servicio que correspondía a \$1.153.333.

Explica que las liquidaciones obrantes a folios 140 a 142, muestran que a la actora no se le cancelaron la totalidad de los salarios y vacaciones de cada uno de los años 2012, 2014 y 2015, así

A. 2012: Salarios \$1'363.0000, cancelándose tan solo \$954.100.
Vacaciones 681.500, cancelándose tan solo \$408.900.

B. 2014: Salarios \$1'475.000, cancelándose tan solo \$885.000.
Vacaciones 737.500, cancelándose tan solo \$590.000.

C. 2015: Salarios \$1'584.000, cancelándose tan solo \$869.267.
Vacaciones 792.000, cancelándose tan solo \$ 715.867.

Arguye que, frente a lo liquidado para cada año de los mencionados, se le adeudan mayores valores.

De otra parte y como lo plantea la violación de medio del artículo 60 del CPT y el 167 del CGP, el Tribunal no indicó sobre qué pruebas determinó que: *«comparte la posición del juez de instancia en lo que tiene que ver con el tipo de vinculación que ató a las partes, un primer contrato bajo la modalidad de contrato verbal el cual tuvo como extremo inicial el 01 de enero y como extremo final el 30 de noviembre de 2009»*, con lo cual *«mi representada sí cumplió con la carga de la prueba de demostrar que no existió solución de continuidad entre el contrato verbal celebrado el 1 de enero de 2009 y el suscrito el 1 de enero de 2010»*.

Puntualiza que no es de recibo que el *ad quem* sostenga que la cláusula séptima del contrato suscrito de duración definida de un año, de fecha inicial 1 de enero del 2010 hasta

el 31 de diciembre del mismo año, sobre validez, pues a la luz del artículo 43 del CST, no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo.

Más adelante, luego de citar la sentencia CSJ SL814-2018, estima que:

Así mismo, si en gracia de discusión estuviera y con independencia de que se declarara la existencia de una sola relación laboral, o de dos relaciones laborales a saber: Enero a noviembre de 2009 y enero de 2010 a diciembre de 2015, lo cierto es que existen obligaciones insatisfechas y claramente proceden las condenas impetradas en las pretensiones principales y subsidiarias sobre ese particular, especialmente los salarios, cesantías (artículo 254 del C.S.T.) y las vacaciones adeudados a mi mandante, así como la indemnización moratoria artículo 65 CST, por el no pago de prestaciones.

VII. LA RÉPLICA

La Asociación de Hermanas de la Providencia e Inmaculada Concepción - Colegio Provinma, al oponerse al cargo, sostiene que no se equivocó el Tribunal al concluir que entre las partes se ejecutaron distintos contratos de trabajo, independientes entre sí, los que terminaron por expiración del plazo fijo pactado y que en cada uno de ellos se le pagó a la demandante sus salarios y prestaciones sociales a que tenía derecho, como se demostró con los documentos firmados y se extrae del interrogatorio de parte absuelto por la accionante, tal como lo evidenció el sentenciador de alzada. Agrega que la recurrente hace unas «*estimaciones económicas basadas en conjeturas o especulaciones*», pues no

encuentran soporte alguno.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal al apreciar los diferentes medios de prueba practicados o allegados al proceso, infirió que no fue una sola relación laboral la que ató a las partes, sino que existieron varios vínculos de trabajo, los cuales se ejecutaron de la siguiente manera: un primer contrato de trabajo que fue verbal y que se ejecutó entre el 1 de enero de 2009 y el 30 de noviembre de esa misma anualidad; un segundo por escrito, desarrollado del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010; un tercer nexo también escrito que comprendió del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011; un cuarto igualmente escrito del 1 de enero al 31 de diciembre de 2012; un quinto que se ejecutó desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013; un sexto también escrito del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014; y un séptimo escrito para el lapso del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, el que arribó a su fin por vencimiento del plazo fijo pactado y con previo y legal preaviso por parte de la empleadora (f.º 31).

La parte recurrente soslaya por completo y no acusa cuatro medios de convicción, todos ellos calificados en casación, los que fueron fundamentales y soporte para la decisión del Tribunal y concluir que no fue uno, sino múltiples los contratos de trabajo a término fijo que unieron a las partes en litigio, a saber:

i) La documental visible a folios 15 a 30, que daba

cuenta que las partes entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015, suscribieron seis contratos de trabajo a término fijo de un año e independientes entre sí; *ii*) el documento de folio 31, que indicaba que el 30 de noviembre de 2015, se le avisó a la actora la finalización del último vínculo laboral y su no prórroga; *iii*) el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, en la audiencia celebrada el 12 de septiembre de 2018 (CD. f.º 242), quien confesó tres hechos esenciales para el proceso; a) que estuvo vinculada inicialmente mediante un contrato verbal el que se extendió entre el 1 de enero y 30 de noviembre de 2009, b) que a partir del 1 de enero de 2010 celebró un nuevo contrato de trabajo, el que finalizó el 31 de esa misma anualidad, modalidad contractual esta que se volvió a celebrar durante los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015; y c) que durante todas las relaciones laborales le pagaron sus salarios y prestaciones sociales; y *iv*) la certificación expedida por la demandada y que se encuentra a folio 32, que da cuenta de varias vinculaciones laborales, con los extremos temporales señalados.

Así las cosas, al no ser controvertidas tales pruebas, los razonamientos obtenidos de las mismas tienen la virtualidad de mantener inalterable la decisión recurrida, precisamente por estar amparada de la doble presunción de acierto y legalidad. De ahí que las acusaciones parciales o incompletas no son exitosas en la esfera casacional, toda vez que dejan vigentes los pilares de la decisión que pretende quebrantarse. Sobre el particular se recuerda lo dicho en la sentencia CSJ SL12298-2017 reiterada en decisión CSJ SL2896-2021, en

la que se puntualizó lo siguiente:

Debe recordarse que las acusaciones exiguas o parciales son insuficientes para quebrar una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, por cuanto dejan subsistiendo sus fundamentos sustanciales y, por tanto, nada consigue el censor si se ocupa de combatir razones distintas a las aducidas por el juzgador o cuando no ataca todos los pilares, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión sigue soportada en las inferencias que dejó libres de ataque. Lo anterior, conlleva a que con independencia del acierto del recurrente y de que la Sala comparta o no sus deducciones, se mantenga la decisión de segundo grado.

A más de lo anterior, cabe precisar, que los medios de convicción individualizados por la censura como dejados de apreciar, que en su gran mayoría provienen de terceros más concretamente de entidades de la seguridad social (f.º 40, 71, 228 a 232 y 233), sí fueron tenidos en cuenta por el Tribunal para tomar su decisión, pues el *ad quem* fue claro en señalar que con «[...] fundamento en la prueba que se arrima al plenario, la Sala comparte la posición del juez de instancia[...]» (se subraya). De ahí que, la Sala observa que la censura lejos estuvo de cumplir la carga que le asiste para destruir la presunción de legalidad del fallo, de una parte, porque tales elementos de prueba, se insiste, sí fueron apreciados y de otra, porque el *ad quem* hizo un examen detallado y pormenorizado de los mismos, concluyendo que no fue uno, sino varios los vínculos que unieron a las partes hoy en litigio; y es por esto que, lo correcto, si quería tener consistencia el ataque, era haber acusado esas probanzas como indebidamente valoradas y no dejadas de estimar.

De otro lado, en cuanto a las sumas que ahora en casación aduce la censura se le quedaron adeudando a la

demandante frente a lo cancelado en las liquidaciones de los contratos de trabajo de los años 2009, 2012, 2014 y 2015 (f.º 140 a 143 y 149), por corresponder, en su decir, a mayores valores no cancelados en su oportunidad, se constituye en un hecho nuevo inadmisibile en el recurso extraordinario, por cuanto en la demanda inicial ni en el trascurso del proceso se planteó que no se le hubiera sufragado al trabajador cada liquidación de manera completa, sino que lo alegado principalmente fue el pago de las acreencias laborales reclamadas con fundamento en la declaratoria de un solo contrato de trabajo. Lo anterior explica porque el Tribunal no se ocupó de este tema, sino en definir si hubo uno o varios vínculos contractuales, que es lo que la Corte debe entrar a verificar en el evento que se formule correctamente la acusación.

Sobre el medio nuevo en casación laboral, cabe rememorar lo dicho por esta Sala en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36922, reiterada en la decisión CSJ SL5179-2019 y más recientemente en los pronunciamientos CSJ SL3443-2021 y CSJ SL1202-2022, en la que sobre este particular se precisó:

De suerte que, como lo asentó el Tribunal, lo cierto es que la parte planteo en el recurso de apelación y lo hace ahora en el extraordinario, un hecho nuevo, que no fue debatido en las instancias [...]

[...]

Al respecto, conviene recordar lo sostenido por esta Sala de la Corte, en la sentencia de 10 de marzo de 1998, radicación 10439, oportunidad en la que expresó lo que a continuación se transcribe:

El derecho de defensa y el debido proceso exigen que la relación jurídica procesal quede delimitada al inicio en el juicio. Es por eso que el demandante al elaborar su demanda laboral debe ser cuidadoso no sólo al formular las pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa petendi. Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, en desarrollo de la facultad extrapetita, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa petendi en que éste fincó su acción.

En similar sentido, se ha pronunciado esta corporación en la sentencia CSJ SL653-2018, en la que se reiteró las decisiones CSJ SL9584-2017 y la CSJ SL8546-2017.

Con todo, debe recordar la Sala, que para que el recurso de casación salga adelante y logre quebrar un fallo judicial con fundamento en la valoración probatoria que hizo el fallador de alzada, debe acreditarse un error grave y evidente que dé fundamento a concluir que, sin dicho proceder, el sentido de la sentencia hubiera sido radicalmente distinto. De manera que, no es cualquier divergencia en el análisis de las pruebas lo que conduce a casar una decisión, pues aceptarse ello, no solo se atentaría contra el propósito especial de la casación, sino además desconocería la facultad que tiene el juez para formar de manera libre su convencimiento.

Así se afirma en tanto a la luz del artículo 61 del CPTSS, en los juicios del trabajo, los juzgadores pueden obtener la certeza de lo que muestran los medios de persuasión, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por

las partes. En este orden de ideas, si bien el artículo 60 *ibidem* les impone la obligación de analizar todas las probanzas oportunamente allegadas, los juzgadores están facultados para darle mayor valor a cualquiera de ellas sin sujeción a la tarifa legal, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, pues en esa eventualidad «[...] no se podrá admitir su prueba por otro medio», como lo señala la norma adjetiva inicialmente citada y este proceder en momento alguno constituye un error fáctico, menos con el carácter ostensible, capaz de infirmar el fallo confutado.

Al respecto, la Sala en sentencia CSJ SL, 5 noviembre 1998, rad. 11111, reiterada en la sentencia CSJ SL4514-2017, señaló:

El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que,

aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontrastable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho.

Así las cosas, son los juzgadores de instancia los encargados de establecer el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley. Ahora bien, la facultad otorgada por el citado artículo 61 del CPTSS de apreciar libremente las pruebas, hace que resulte inmodificable la valoración razonada realizada por el Tribunal, salvo que con el haz probatorio se decida contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso (CSJ SL12299-2017).

La Corte por su parte, en tanto actúa como tribunal de casación y atendiendo la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, tiene el deber legal de considerar que el juez de segunda instancia cumplió con esa función y, por tanto, acertó en la determinación de los hechos relevantes del pleito, por no haber desvirtuado el recurrente las inferencias de la alzada.

Con base en lo anterior, en el presente asunto el Tribunal, en ejercicio de sus facultades determinó, en una disertación que no resulta desproporcionada, menos descabellada, y por el contrario es razonada, que entre las partes no existió un solo contrato de trabajo sino varios que se ejecutaron de manera independiente, conclusión que la censura no logra derruir en sede extraordinaria, lo que hace que se mantenga inalterable la sentencia impugnada, que, se

itera, goza de la doble presunción de acierto y legalidad.

Por lo visto y las deficiencias advertidas, el cargo se desestima.

IX. CARGO SEGUNDO

Asevera que la sentencia confutada es violatoria por la vía directa, bajo la modalidad de infracción directa del artículo 254 del CST.

En la demostración del cargo, sostiene que no controvierte aspecto fáctico alguno del fallo recurrido, que su discusión es eminentemente jurídica y está centrada en el:

[...] análisis efectuado por el Ad-quem en el sub-judice, a la luz del artículo 254 del C.S.T., se encuentran prohibidos los pagos parciales del auxilio de la cesantía salvo los casos expresamente autorizados y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

Es evidente que el fallador de segunda instancia está desconociendo la jurisprudencia sentada por La Honorable Corte Suprema de Justicia, que en sentencia SL2169-2019 con radicación 72544 del 5 de junio de 2019 manifestó: *“La finalidad de la cesantía es la de salvaguardar las necesidades del trabajador, ya sea cuando el vínculo laboral culmina y este permanece cesante, o para satisfacer asuntos relacionados con la vivienda y la educación en los casos que determine la ley [...]”*.

Y concluye diciendo que es evidente que al determinarse que *«sí existió un solo contrato de trabajo a término fijo entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015»*, sumadas a las demás prestaciones que no se hubieran cubierto, se debe condenar al pago de las cesantías causadas en ese lapso, como lo ordena el artículo 254 del CST y la

consecuente indemnización moratoria de que trata el artículo 65 *ibídem*, por no estar satisfechas las acreencias laborales de la demandante.

X. LA RÉPLICA

La opositora manifiesta que el Tribunal en momento alguno infringió la disposición que la censura cita en la proposición jurídica, toda vez que al estar demostrada la existencia de varios contratos independientes entre sí y el pago de las acreencias laborales de cada uno de ellos, mal puede sostener que se le adeudan las cesantías y menos la indemnización moratoria.

XI. CONSIDERACIONES

La censura le atribuye al sentenciador de alzada, el haber infringido directamente el artículo 254 del CST, norma que prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si lo hacen perderán las sumas canceladas, sin que puedan repetir lo pagado, y esta infracción la hace bajo el supuesto que a las partes las unió un solo contrato de trabajo, el que se extendió entre el «[...] *1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015*».

Al respecto, es importante recordar que la censura para atribuirle al sentenciador de alzada la infracción directa de la disposición en cita, parte de un supuesto de hecho

equivocado, pues como se vio, en la decisión impugnada en ningún momento quedó acreditado que entre las partes se ejecutó un solo contrato de trabajo desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015; por el contrario, lo que el *ad quem* concluyó fue que entre Edilma Uribe Higueta y la Asociación de Hermanas de la Providencia e Inmaculada Concepción - Colegio Provinma, se ejecutaron varios vínculos laborales, el primero verbal entre el 1 de enero y 30 de noviembre 2009 y los restantes por escrito, entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2015.

De ahí que, si el ataque quería tener consistencia y solidez en su planteamiento, imperiosamente tenía que dirigir un cargo por la vía indirecta para con ello acreditar el anterior supuesto fáctico, esto es, la existencia de un solo contrato de trabajo, sólo hecho ello podía atribuirle al sentenciador de alzada la infracción del artículo 254 del CST, más como esto no acontece, la acusación está llamada a la desestimación, máxime que el primero de los cargos, dirigido por la senda de los hechos, no tuvo éxito alguno sobre el particular y, por tanto, se mantiene la conclusión de la alzada respecto de la existencia de varias relaciones laborales independientes, frente a las cuales se le canceló a la trabajadora las cesantías por cada contrato, pues según el Tribunal, la actora confesó en el interrogatorio de parte haberlas recibido.

Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Corte quiere precisar que el fallador de segundo grado, desde una perspectiva jurídica, en momento alguno se

equivocó en su decisión, toda vez que es posición pacífica de la jurisprudencia, que un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.

Al respecto baste citar la sentencia CSJ SL15610-2016, en la que por cierto también apoyó su decisión el sentenciador de alzada, que adoctrinó:

Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tal razón, la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 *Ibidem*, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las

partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502) (Subraya la Sala)

En consecuencia, el juez plural no cometió el yerro jurídico endilgado, por ende, la acusación no prospera.

Las costas del recurso estarán a cargo de la recurrente demandante, toda vez que su demanda de casación no salió avante y fue replicada por la demandada. Se fijan como agencias en derecho a favor de la Asociación de Hermanas de la Providencia e Inmaculada Concepción - Colegio Provinma, la suma de \$4.700.000 M/cte., que se incluirá en la liquidación que practicará conforme al artículo 366 del CGP.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 24 de julio de 2019, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EDILMA URIBE**

HIGUITA contra la **ASOCIACIÓN DE HERMANAS DE LA PROVIDENCIA E INMACULADA CONCEPCIÓN - COLEGIO PROVINMA.**

Costas como se dijo en la parte considerativa.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN