El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD / CONTRATO A TÉRMINO FIJO / DEFINICIÓN, REQUISITOS Y PRÓRROGA / CONTRATO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR / PRESUPUESTOS / LIBERTAD PROBATORIA/ CASO, EMPLEADO DE RESTAURANTE ESCOLAR.**

La primacía de la realidad sobre las formas constituye uno de los pilares fundamentales de la Constitución Política (art. 53), del Código Sustantivo del Trabajo y del Decreto 2127 de 1945, y se edifica como su nombre lo indica en realidades y verdades, en tanto que, envuelve la determinación de la realidad con base en circunstancias objetivas, imponiéndole al operador judicial la obligación de observar las particularidades de cada caso y de explorar el material probatorio para arribar a la verdad real, sin conformarse con la forma, denominación contractual o figura jurídica que los sujetos de la relación laboral empleen. (…)

De conformidad con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años; sin embargo, puede renovarse indefinidamente en el tiempo…

En tratándose de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, éste se podrá prorrogar hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales la renovación siguiente se hará por el término mínimo de un año. (…)

… en relación con el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, ninguna formalidad estableció el legislador, por lo que debe entenderse que este nace a la vida jurídica con la simple exteriorización de la voluntad de los contratantes en cualquier forma (verbal o escrita), aun respecto al tiempo de duración del mismo, en los términos del artículo 45 CST…

Tal circunstancia del tiempo de duración de la obra o labor contratada, puede demostrarse a través de cualquier medio de prueba o ser derivada de la naturaleza misma de la actividad, en atención al principio de libertad probatoria previsto en el artículo 54 ibídem…

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

****

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

|  |  |
| --- | --- |
| Demandante: | José Roberto Oquendo Gutiérrez |
| Demandado: | Liceo Taller San Miguel SAS |
| Radicación No. | 66001–31-05–002-2018-00092-01 |
| Juzgado de origen: | Segundo Laboral del Circuito de Pereira |
| Tipo de proceso: | Ordinario Laboral |
| Providencia: | Sentencia de agosto de 2020 |
| Decisión: | REVOCA PARCIALMENTE Y CONFIRMA |

Registro del proyecto: trece (13) de agosto de dos mil veinte (2020)

Acta de discusión No. 115 del dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020)

Pereira, Risaralda, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veinte (2020)

De conformidad con el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, procede la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, (ponente) ANA LUCIA CAICEDO CALDERÓN y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, a resolver  **el recurso de apelación interpuesto por la parte activa** contra la sentencia proferida 10 de mayo de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previamente se revisó, discutió y aprobó el proyecto elaborado por la Magistrada ponente el cual alude a la siguiente:

**SENTENCIA**

1. **ANTECEDENTES** 
   1. **Demanda**

Pretende el demandante mediante escrito de demanda que fue subsanado en debida forma en atención al requerimiento efectuado por la a-quo, que la justicia ordinaria laboral declare que entre él y la Institución Educativa Liceo Taller San Miguel existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de agosto de 2014 hasta el 10 de junio de 2017, y en consecuencia, se le condene a dicha institución pagar los salarios dejados de recibir desde junio a agosto de los años 2015 y 2016, la reliquidación de las prestaciones sociales, las horas extras causadas, la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria prevista en el artículo 65 CST, o en su defecto la indexación de las condenas, más las costas del proceso.

Como fundamento a sus pretensiones expone básicamente que suscribió tres contratos de trabajo con la Institución Educativa demandada, el primero, a término fijo inferior a un año, y los otros dos, por obra o labor contratada, para prestar servicios de chef del restaurante de la institución entre el 14 de agosto de 2014 al 10 de junio de 2017, fecha en la que fue despedido sin justa causa; que laboraba de lunes a viernes con un horario de 6 a.m. a 6 p.m., además un sábado al mes de 7 a.m. a 2 p.m.; que el último salario devengado ascendió a $1`550.140; que recibió órdenes del señor Cristian Soto, administrador del restaurante de la institución; que nunca interrumpió la continuidad de la labor; que no le cancelaron los salarios del 20 de junio al 5 de agosto de 2015, ni del 12 de junio al 4 de agosto de 2016, y que la liquidación de prestaciones sociales no corresponde al tiempo laborado.

* 1. **Respuesta a la demanda**

Admitida la demanda, la Institución Educativa demandada contestó a través de apoderado judicial, en el que aceptó los hechos relativos a la prestación personal del servicio, la labor desempeñada, la impartición de órdenes e instrucciones por parte del administrador del restaurante y la celebración de tres contratos de trabajo con la Institución, el primero, bajo la modalidad a término fijo inferior a un año, y los demás, por obra o labor determinada, finalizando el último en la fecha estipulada. Negó los demás hechos. Se opuso a la totalidad de las pretensiones al considerar que la modalidad contractual que rigió entre las partes fue distinta a la indefinida, y que además las acreencias laborales a las que el actor tenía derecho le fueron debidamente canceladas. En su defensa, propuso como excepciones de fondo las de “Inexistencia del contrato a término indefinido”, “Pago”, “Prescripción”, “Buena fe”, “Carencia de acción”, y “Falta de causa”.

1. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia mediante sentencia dictada el 10 de mayo de 2019, en la que negó las pretensiones del gestor de la Litis, al considerar que con base en el material probatorio recopilado, inclusive de las propias manifestaciones que hizo el demandante al absolver interrogatorio de parte, se acreditó que entre los contendientes existieron varios contratos de trabajo independientes entre sí y no una sola relación laboral como se alegó en la demanda, pues aquel aceptó la existencia de solución de continuidad entre una relación laboral y otra, la cual estaba definida por la vigencia del calendario académico de la institución educativa demandada.

Advirtió además que el demandante no acreditó con precisión y claridad la cantidad de horas de trabajo suplementario, ni los supuestos de hecho del despido y del no pago de salarios y prestaciones sociales.

**III. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme el vocero judicial de **la parte activa** interpuso el recurso de apelación, en orden a que se revoque la decisión y se acceda a lo pretendido. En la sustentación, indicó que los contratos suscritos por el actor son de duración fija inferior a un año, pues, aunque establecen unos extremos determinados que coinciden con la vigencia del calendario académico, lo cierto es que en ellos no especificó cuál era la obra o labor a desarrollar, circunstancia que, a su juicio, desvirtúa la naturaleza de un verdadero contrato por obra o labor. Por ende, considera que, siendo el primer contrato uno a término fijo, este se prorrogó automáticamente en el tiempo, sin solución de continuidad, al no haber sido preavisado, de modo que, lo que existió fue una sola relación laboral.

1. **ALEGATOS DE INSTANCIA**

Dentro del término otorgado a las partes para descorrer el traslado, estas guardaron silencio, por lo que se procede a decidir de fondo previa las siguientes:

**CONSIDERACIONES**

**5.1. Presupuestos Procesales.**

Sirve la revisión del expediente para determinar que los requisitos esenciales para su formación y desarrollo normal se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite ser decidido con sentencia de mérito. Por otra parte, tampoco se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado.

**5.2. Problemas jurídicos por resolver.**

De conformidad con los puntos de apelación de la sentencia de primera instancia, se encuentra que los problemas jurídicos a resolver se circunscriben a: (i) determinar qué tipo de modalidad contractual laboral existió entre las partes (ii) determinar si quedó demostrado que hubo unidad contractual entre el 14 de agosto de 2014 y el 10 de junio de 2017 y (iii) dilucidar si la terminación del contrato de trabajo obedeció o no a justas causas de ley.

**5.3. Desenvolvimiento de la problemática planteada**

**5.3.1. Principio de la primacía de la realidad sobre las formas**

La primacía de la realidad sobre las formas constituye uno de los pilares fundamentales de la Constitución Política (art. 53), del Código Sustantivo del Trabajo y del Decreto 2127 de 1945, y se edifica como su nombre lo indica en realidades y verdades, en tanto que, envuelve la determinación de la realidad con base en circunstancias objetivas, imponiéndole al operador judicial la obligación de observar las particularidades de cada caso y de explorar el material probatorio para arribar a la verdad real, sin conformarse con la forma, denominación contractual o figura jurídica que los sujetos de la relación laboral empleen.

En tal virtud, aun cuando exista un contrato formalizado por escrito, lo que determina la naturaleza de la relación contractual es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, prevalece la realidad material sobre lo estipulado en el contrato.

**5.3.2 De los contratos de trabajo a término fijo**

De conformidad con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años; sin embargo, puede renovarse indefinidamente en el tiempo, puesto que si antes del vencimiento del plazo pactado, con una antelación no inferior a treinta (30) días, ninguna de las partes manifiesta por escrito a la otra su intención de no prorrogar el contrato, éste se renovará automáticamente por un período igual al inicialmente pactado.

En tratándose de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, éste se podrá prorrogar hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales la renovación siguiente se hará por el término mínimo de un año.

**5.3.3. De los contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada**

El artículo 37 CST preceptúa que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito;para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Es así que, el contrato de trabajo nace a la vida jurídica con el simple consentimiento entre las partes sobre el precio y la cosa (objeto), aun cuando existan estipulaciones para las cuales el legislador sí impone para su eficacia, el cumplimiento de una determinada formalidad, como es el caso del contrato de trabajo a término fijo, el cual debe constar por escrito con la determinación del tiempo pactado, so pena de que se tenga como uno indefinido, sin que su falta de especificidad implique la invalidación total del contrato de trabajo.

Ahora bien, en relación con el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, ninguna formalidad estableció el legislador, por lo que debe entenderse que este nace a la vida jurídica con la simple exteriorización de la voluntad de los contratantes en cualquier forma (verbal o escrita), aun respecto al tiempo de duración del mismo, en los términos del artículo 45 CST, so pena de que, como se dijo, se repute como uno celebrado a término indefinido.

Tal circunstancia del tiempo de duración de la obra o labor contratada, puede demostrarse a través de cualquier medio de prueba o ser derivada de la naturaleza misma de la actividad, en atención al principio de libertad probatoria previsto en el artículo 54 ibídem. Así lo estimó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2600 de 2018, al puntualizar:

*“Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.*

*(…)*

*Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido.”*

**5.4. Caso concreto**

En el caso concreto, está probada la prestación del servicio en favor de la Institución Educativa Liceo Taller San Miguel SAS a través de sendos contratos de trabajo; el primero **suscrito a término fijo inferior a un año** fl.74 y los otros dos, **por duración de la obra o labor determinada**, con el propósito de ejecutar labores de chef de cocina en el restaurante de dicha institución. (ver fls.81 y 87)

Como ya se sabe, al responder la demanda, la pasiva **aceptó la existencia de dos tipos de modalidades contractuales** en la ejecución del contrato de trabajo, esto es, aceptó la suscripción de un primer contrato a **término fijo inferior a un año,** que se ejecutó entre el 19 de agosto y el 19 de diciembre de 2014 y, la suscripción de dos (2) contratos **por duración de la obra o labor contratada,** el primero con inicio el día 6de agosto de 2015 (fl.81) y el segundo, el día 5 de agosto de 2016 (fl.87) (ver respuesta a la demanda a los hechos décimo tercero y décimo sexto, fls.63 y 64.

Por tanto, le corresponde a la Sala dilucidar si la A-quo acertó al establecer que entre las partes existieron contratos de trabajo autónomos e independientes, o si por el contrario, como lo pretende la parte recurrente, existió una sola relación laboral, en razón a que los contratos constituyeron una duración fija que al no haber sido preavisados, se prolongaron indefinidamente en el tiempo.

Al revisar el material probatorio se encuentra lo siguiente:

***Frente al primer contrato de trabajo****:* Se observa que en el contrato de trabajo suscrito por los contendientes -fl. 74-, se pactó una modalidad concreta de ejecución que lo fue *a término fijo inferior a un año*, por cuatro (04) meses, concretamente entre el 19 de agosto de 2014 y el 19 de diciembre de 2014, en el que se estipuló que el trabajador desempeñaría el oficio de chef de cocina en la institución.

Como se dijo, desde la respuesta a la demanda el Liceo Taller San Miguel aceptó haber suscrito dicho contrato bajo la modalidad a término fijo, mismo que en forma clara encaja en el descrito en el art. 46 del C.S.T. como modalidad contractual *a término fijo,* pues consta por escrito y en él las partes pactaron una duración fija y determinada inferior a tres (3) años, renovable como consecuencia de la falta de aviso de la intención de no prorrogar el contrato suscrito bajo dicha modalidad, por lo menos con 30 días de antelación a su vencimiento, tal cual se estipuló en la cláusula sexta del referido contrato de trabajo.

En el plenario no obra prueba alguna de que el empleador le hubiese notificado al trabajador su intención de no prorrogar el contrato de trabajo suscrito el 19 de agosto de 2014, lo que impone concluir que éste se prorrogó la primera vez de manera automática por un período igual al inicialmente pactado, desde el 20 de diciembre de 2014 al 20 de abril de 2015; y que además existió una segunda prórroga desde el 21 de abril al 21 de agosto de 2015.

No obstante lo anterior, mediante escrito fechado el 8 de mayo de 2015, la Institución Educativa le notificó al demandante que el contrato vencía el 20 de junio de 2015, y que este no sería renovado (fl.79), siendo ese el motivo por el cual canceló los salarios causados hasta el 21 de junio de esa anualidad y efectuó la liquidación de prestaciones sociales correspondientes (fl. 79 y 80 vto).

De lo anterior, se concluye que (i) el demandado notificó su intención de no prorrogar por tercera vez el referido contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y, (ii) que pese a que el contrato de trabajo sufrió dos renovaciones automáticas por un término igual al inicialmente pactado, dado el silencio que al respecto guardaron las partes; el empleador a motu proprio y de manera arbitraria dio por finalizado el contrato de forma anticipada, aun cuando la ejecución de la segunda prórroga solo fenecía hasta el 21 de agosto de 2015.

Así las cosas, habiéndose producido la terminación del contrato antes de cumplirse el tiempo de vigencia de la segunda prórroga, claramente la misma devino en injusta, razón por la que se causa en favor del demandante la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del C.S.T., equivalente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que le faltaba para cumplir el plazo estipulado de la segunda prórroga del contrato.

De manera previa, en aras de examinar la excepción de prescripción propuesta por la accionada, se dirá que la misma no tiene vocación de prosperidad como quiera que la relación laboral finalizó el 21 de junio de 2015, y la demanda fue incoada el 20 de febrero de 2018, es decir, dentro de los tres años siguientes, al tenor de lo previsto en el artículo 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T.S.S.

En ese orden, para la determinación del salario, se tiene conforme al contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y a la liquidación de prestaciones sociales efectuada durante la vigencia inicial y sus respectivas prórrogas, que el demandante recibió como contraprestación de los servicios prestados un salario igual a $1´000.000 mensuales.

En consecuencia, atendiendo al salario probado y al tiempo de ejecución que le faltaba por cumplirse al contrato entre el 22 de junio y el 18 de agosto ambos de 2015, al demandante se le adeuda por concepto de indemnización por despido injusto la suma de **NOVECIENTOS MIL PESOS M/L** (**$900.000),** que corresponden a 27 días de salario.

Lo anterior, implica la **REVOCATORIA** **PARCIAL** de la sentencia de primera instancia para en su lugar **DECLARAR** que el **LICEO TALLER SAN MIGUEL** terminó de forma injusta del contrato de trabajo término fijo suscrito el 19 de agosto de 2014, y en consecuencia debe ser condenado al pago de la indemnización por despido injusto consagrada en el art. 64 del CST., en los términos señalados precedentemente.

***Frente a los dos (2) contratos por duración de la obra o labor contratada***:

Como ya se sabe, en el expediente obran, a folios 81 y 87 copias de los contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada, suscritos por las partes; el primero, del 6 de agosto de 2015 al 22 de junio de 2016, y el segundo, del 5 de agosto de 2016 al 10 de junio de 2017, para el desempeño de las mismas labores de chef de cocina dentro de la Institución educativa. Del mismo modo, aparecen las respectivas liquidaciones finales de prestaciones sociales, donde el Liceo Taller San Miguel S.A.S. le cancela al accionante las obligaciones correspondientes a cada uno de esos contratos de trabajo.

El demandante afirma que dichos contratos siguieron la suerte del primero celebrado entre las partes, esto es, que se trató de sendos contratos *a término fijo* dado que en los mismos se pactó una fecha de duración y que por ende su terminación estaba supeditada al aviso de no renovación por alguna de las partes, aviso del que se duele y del que deriva la obligación del pago de la indemnización por despido injusto y del reajuste de las prestaciones sociales.

Por su parte *el demandado* en la contestación de la demanda dijo atenerse a la modalidad pactada, esto es *por duración de la obra o labor* y que con base en ello se liquidaron y pagaron las prestaciones sociales al demandante.

Adicional a la documental reseñada, en el proceso se recaudó el **interrogatorio de parte** practicado al demandante, del cual se extractan algunos apartes por la importancia que tienen para la decisión de instancia: (Ver CD visible a fl.144)

“(…) Preguntado: ¿de qué fecha a qué fecha trabajó en la institución? Respondió: Doctor, yo estuve tres períodos, empezaba en agosto y terminaba en junio, en los tres períodos (…) Preguntado: Especifíquele al despacho, ¿qué quiere decir usted cuando afirma que trabajó tres períodos? Respondió: **Son tres contratos, porque el calendario que se maneja en el colegio es un calendario B, donde los estudiantes empiezan a estudiar en agosto y terminan el año lectivo en junio.** (…) Preguntado: hablemos del primer período del 2014 al 2015: Qué sucedió cuando acabó el contrato? Salí y volví a entrar en agosto. Preguntado: ¿**Y por qué salió? Respondió: Porque allá los alumnos terminan ese período en junio y entonces pues el liceo nos daba salida, terminaba el contrato y volvíamos a empezar otro en agosto cuando volvían a iniciar las labores lectivas** (…) Preguntado: ¿Sus labores eran cuáles? ¿Qué hacía usted allá en el colegio? era chef de cocina, lideraba un grupo de ocho o diez personas, era el encargado y responsable de la entrega de alimentos en las horas que determinaba el colegio (…) Preguntado: Y por qué dejaba de cocinar, pues, por qué terminaba su trabajo digamos en agosto de cada período de esos tres que menciona usted, ¿usted dejaba de cocinar por qué? ¿Por qué dejaba de trabajar? Respondió: O sea hasta ahí terminaba mi contrato. Preguntado: ¿Pero por qué?, la pregunta es por qué dejaba usted de cumplir su labor en ese momento, ¿qué sucedía ahí**, ¿qué sucedía en el colegio para que usted no siguiera trabajando? Respondió: a mí me contrataban para que le hiciera alimentación a los alumnos, y entonces, supongo yo, que si terminaba el año lectivo y los alumnos se iban para vacaciones, pues a mí me terminaban el contrato. (…) el contrato para mí era atender a los alumnos, darle alimentación a los alumnos**”

Como se desprende de los apartes transcritos del interrogatorio de parte del demandante, para la Sala resulta claro que desde el inicio de la relación laboral, las partes pactaron libremente que la duración de los contratos de trabajo y la prestación personal del servicio del actor a favor de la institución educativa, quedaba condicionada a la vigencia del calendario o período académico de la institución educativa, en razón a que la naturaleza de su labor era determinada, dado que estaba dirigida principalmente a la preparación y entrega de alimentos a los alumnos de la institución durante la vigencia del período académico, por lo que ante la ausencia de estudiantes en el colegio, por virtud de la iniciación del período vacacional, el demandante no prestaba ningún servicio, tal como este lo aceptó en su interrogatorio.

De la misma prueba reseñada, se extracta que la ejecución del contrato de trabajo y la duración del mismo, dependía de la presencia de los alumnos en la institución durante del periodo académico, al cabo del cual la labor concluía y el actor podía o no ser convocado nuevamente, una vez los estudiantes ingresaran a clases del nuevo año lectivo.

Siendo así las cosas, válido es concluir con apoyo en el *principio de primacía de realidad sobre las formas* y la manera y circunstancias en que se ejecutó el trabajo que desarrolló el actor, que las dos últimas vinculaciones se ejecutaron bajo la modalidad de obra o labor determinada, y no a término fijo prolongado en el tiempo, ni mucho menos a término indefinido como lo pretende el recurrente, pues si bien es cierto – y ese es precisamente el apoyo central del proceso y del recurso de apelación – que la literalidad de los contratos por duración de la obra o labor arrimados a la litis señalan un término de inicio y de finalización de la labor contratada, no puede extractarse exclusivamente de dicho hecho la conclusión de estar frente a contratos a término fijo, porque la realidad acreditada en el litigio es que si bien los contratos parecen estar supeditados en su formalidad escrita a unas fechas de inicio y vencimiento, lo que en realidad aconteció es que su ejecución estaba supeditada a las fechas de inicio y terminación del calendario académico del Liceo demandado, esto es a la duración del calendario estudiantil.

Del interrogatorio de parte practicado al demandante emerge claro que la naturaleza de la labor que se pactó llevaba implícita la duración del calendario o jornada académica, es decir, estaba delimitada por la vigencia del período académico, aun cuando dicha denominación no quedó claramente expresada en los contratos suscritos, pues la realidad así lo demuestra y ello es suficiente para su perfeccionamiento. Así las cosas, debe decirse que, en la realidad, los tintes de la ejecución de ambos contratos demuestran que las partes se atuvieron a un contrato por duración de la obra o la labor contratada y por ende los pre avisos de no prórroga del contrato no eran supuesto fáctico necesario para que éste culminara en debida forma. Y si bien en los mismos se indican fecha de inicio y de terminación, ello per se no muta la intención de los contratantes de que la vigencia y ejecución del contrato se supeditara al calendario estudiantil del Liceo, que es lo que emana de la prueba testimonial, pero sobre todo del interrogatorio de parte que rindió el señor demandante, José Roberto Oquendo, pruebas de las que se extracta que las partes ejecutaban el contrato de trabajo teniendo en cuenta el calendario académico del demandado.

Así las cosas, si es de la esencia de dicha modalidad contractual laboral, que la duración del contrato va a durar el tiempo que se requiera para dar fin a las labores determinadas, es la culminación de la obra o labor la que demarca o determina la fecha de finalización. Por ende, no puede pretender el demandante seguir vinculado laboralmente en los periodos en que no prestó el servicio, pues se itera, el contrato era independiente y estaba intrínsecamente supeditado a una actividad ajena –*el periodo académico*-, y lo que sucediese con esta necesariamente impactaría el contrato. De modo que, la cesación de la labor para la cual estaba contratado no convierte la terminación del contrato por obra o labor determinada en una terminación unilateral injusta, en razón a que la finalización se dio por un hecho objetivo, y no por la voluntad de las partes o del empleador.

De lo expuesto, se concluye que no es posible considerar la existencia de unidad contractual, pues como se advirtió, existieron tres contratos de trabajo autónomos e independientes entre sí.

Con lo expuesto, queda resuelto el recurso de apelación interpuesto.

Sin costas en esta instancia, dada la prosperidad parcial del recurso de apelación interpuesto. Las de primer grado, correrán a cargo de la Institución Educativa accionada y en favor del demandante, en un 30% de las causadas.

1. **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Cuarta de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el ordinal 3°** dela sentencia proferida el 10 de mayo de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, para en su lugar,

**SEGUNDO: DECLARAR** que el **Liceo Taller San Miguel S.A.S.** terminó de forma injusta el contrato de trabajo término fijo inferior a un año suscrito con el demandante el 19 de agosto de 2014, conforme se explicó precedentemente.

**TERCERO: CONDENAR** al Liceo Taller San Miguel S.A.S., a reconocer y pagar a favor del señor José Roberto Oquendo Gutiérrez, la suma de $900.000 a título de indemnización por despido injusto consagrada en el art. 64 del CST.,

**CUARTO: DECLARAR** no probadas las excepciones de fondo interpuestas por el demandado.

**QUINTO: Confirmar** todo lo demás.

**SEXTO: Sin costas** en esta instancia, dada la prosperidad parcial del recurso de apelación interpuesto. Las de primer grado, correrán a cargo de la Institución Educativa accionada y en favor del demandante, en un 30% de las causadas.

**NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.**

**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

Magistrada Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada