

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE NEIVA**



**SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ACTA NÚMERO: 47 DE 2020**

Neiva, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veinte (2020).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARÍA ZANDY MURCIA DE VARGAS  
CONTRA LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA. RAD. No. 41001-  
31-05-002-2016-00685-01.**

La Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita a dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**TEMA DE DECISIÓN**

Procede la Sala a desatar los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, el 20 de marzo de 2018, dentro del proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

Solicita la demandante, previa declaración de la existencia de una única relación laboral con la demandada, la cual tuvo como extremos temporales el 17 enero de 2005 al 13 de enero de 2016; se condene a la Universidad Cooperativa de Colombia a reliquidar las prestaciones sociales a que tiene derecho, con inclusión de la totalidad de salarios efectivamente percibidos desde el 13 de enero de 2013 al 13 de enero de 2016; en igual sentido, a reliquidar la indemnización que por despido injusto efectuó la demandada en aplicación a lo previsto en el artículo 29 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2015-2017; el reconocimiento y pago

de las sanciones moratorias de que tratan los artículo 65 del C.S.T., 99 de la Ley 50 de 1990; al reconocimiento y pago de \$1'851.850 por concepto de acreencias denominadas "*bono + juntos*" para los años 2013 y 2015 y "*bonificación elegimos dar lo mejor*" año 2014; la indexación de las sumas reconocidas y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que inició a laborar para la Universidad Cooperativa de Colombia a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado la Comuna Cta, corporación ésta última que hace parte de la asamblea de socios de la Universidad demandada.

Adujo, que suscribió con la Cooperativa de Trabajo Asociado la Comuna Cta, diversos convenios asociativos de trabajo a término fijo a partir del 17 de enero de 2005 al 11 de enero de 2011; que la labor para la cual fue contratada fue la de Secretaria de la Facultad de Derecho, prestación que ejecutó para la Universidad Cooperativa de Colombia; que el último salario que devengó fue el de \$714.020.

Afirmó que la Universidad Cooperativa de Colombia le suministró todos los elementos, herramientas, dispositivos y equipos para desempeñar la labor para la cual fue contratada; que la accionada no le realizó aportes a la seguridad social integral; que para el 14 de enero de 2013 suscribió contrato de trabajo con la Universidad Cooperativa de Colombia; que las funciones para las cuales fue contratada eran las mismas que desarrolló con la Cooperativa de Trabajo Asociado la Comuna.

Señaló que desde el 9 de noviembre de 2012, se afilió a la Agremiación Sindical SINTRAUCC Neiva; que la citada Asociación sindical en reiteradas oportunidades elevó denuncias por presuntas violaciones a derechos laborales, persecución sindical y acoso laboral; que el 9 de diciembre de 2013, desde la sede de la Universidad en Medellín se envió una circular dirigida a todos los trabajadores con el propósito de dar a conocer los beneficios económicos denominados "*bono + juntos*", los cuales serían redimidos el mismo mes de la comunicación; que en el año 2014 se remitió oficio por parte de la encartada en la que dio a conocer los beneficios económicos denominados "*gratificación elegimos dar lo mejor*", el cual sería redimido en la primer semana de diciembre; que a pesar que los rubros antes descritos fueron dirigidos a

todos los trabajadores de la Universidad, los empleados sindicalizados no han podido acceder a dichos beneficios.

Admitida la demanda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (fl. 114), y corrido el traslado de rigor, la demandada Universidad Cooperativa de Colombia, se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el introductorio.

Sustentó el contradictorio en que la demandante para los años 2005 a 2011 suscribió contratos de trabajo asociado con la Cooperativa la Comuna y que a partir del año 2012 a 2016 sostuvo una relación contractual con la Universidad Cooperativa de Colombia mediante contratos a término fijo. Afirmó que nunca hubo una sola relación laboral, ya que entre uno y otro contrato de trabajo suscrito por las partes medió el fenómeno de la interrupción. (fls 422 a 450).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 20 de marzo de 2018, declaró fundados los medios exceptivos propuestos por el extremo pasivo denominadas inexistencia de las obligaciones pretendidas y parcialmente la de prescripción; declaró que entre la demandante y la demandada existieron cinco (5) contratos de trabajo a término indefinido y uno (1) a término fijo; condenó a la demandada a completar la cuenta pensional de la actora y condenó en costas a la pasiva. (fl. 547 a 549).

Para arribar a la anterior determinación, el operador judicial de primer grado consideró, en síntesis, que en el presente asunto existió una verdadera relación de trabajo entre la demandante y la Universidad Cooperativa de trabajo, la cual se dio mediante sucesivos contratos de trabajo a término fijo, pese a la denominación que se le dio a la contratación en la realidad, sumó a ello, que en lo referente a las acreencias laborales reclamadas las mismas fueron satisfechas por la encartada tal como se acredita de las certificaciones de pago allegadas al informativo.

Concluyó que en lo que atañe a los aportes a seguridad social integral, no se logró acreditar el pago de los mismos para el interregno 2005 a 2016, prestaciones sociales que no son susceptibles de prescripción por cuanto son derechos irrenunciables y fundamentales.

Inconforme con la determinación acogida por el *a quo*, las partes interpusieron recursos de apelación.

### **RECURSO PARTE DEMANDANTE**

La parte demandante persigue la revocatoria de la sentencia impugnada y para tal efecto, afirma que la pretensión se encaminó a la declaratoria de una única relación laboral que ató a las partes desde el 17 de enero de 2005 al 13 de enero de 2016, por lo que no resulta aceptable la configuración de varios contratos de trabajo, máxime si se tiene en cuenta la concurrencia de la tercerización laboral que se empleó por parte de la Universidad Cooperativa de Colombia. Señaló, que debió accederse a la condena respecto de la indemnización por despido injusto, ello por cuanto, no se tuvo en cuenta al momento de la terminación del vínculo contractual las previsiones convencionales que regulan la materia.

Así mismo, solicitó fulminar condena respecto a las sanciones previstas en los artículo 65 del C.S.T., y 99 de la Ley 50 de 1990, al demostrarse la mala fe de la empleadora al momento de liquidar las prestaciones sociales, sin que para tal efecto, tuviera en cuenta el verdadero vínculo contractual que rigió la relación laboral.

Por último señaló, que resulta procedente el reconocimiento y pago de las bonificaciones extralegales no convencionales que no le fueron reconocidas en vigencia de la relación laboral.

### **RECURSO PARTE DEMANDADA**

La Universidad Cooperativa de Colombia, formuló censura en contra de la sentencia que profirió el *a quo*, al exponer en síntesis, que la relación laboral que ató a las partes se rigió por el convenio de cooperativismo y no por contratos de trabajo a término indefinido como lo dispuso el sentenciador de primer grado. Afirmó que en el presente asunto, existieron interrupciones entre la terminación y la suscripción de cada contrato superiores a los 22 días, supuesto de facto que impide la configuración del contrato realidad.

Se duele la demandada, de la condena impuesta por concepto de pagos a la seguridad social, ello por cuanto, el fenómeno prescriptivo debió operar en el presente asunto, al no encontrarse en formación el derecho pensional de la promotora de juicio.

Por último, censuró la condena impuesta por concepto de costas procesales, pues a su decir, la Universidad Cooperativa de Colombia canceló oportunamente y en los términos de ley las prestaciones sociales a que tiene derecho la convocante a juicio.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver lo que en derecho corresponde para lo cual,

### **SE CONSIDERA**

Teniendo en cuenta los fundamentos del recurso de apelación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar en primer lugar, si durante el periodo comprendido entre el 17 de enero de 2005 al 13 de enero de 2016, existió una única relación laboral continua e ininterrumpida o si por el contrario, en razón de las interrupciones respecto de la prestación personal del servicio se derivaron múltiples contratos de trabajo; en segundo lugar, corresponde establecer si el vínculo finalizó por justa causa atribuible a la empleadora y de ser así, analizar la procedencia de la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 29 convencional.

Así mismo, deberá establecerse si hay lugar a condenar a la Universidad Cooperativa de Colombia al pago de prestaciones sociales, indemnizaciones y cotizaciones al sistema general de pensiones en favor de la demandante.

Como en el presente caso no es objeto de discusión en sede de segundo grado lo concerniente a la naturaleza laboral de la relación que ató a la Universidad Cooperativa de Colombia y la demandante María Zandy Murcia de Vargas, se procede a analizar si durante el periodo comprendido entre el 17 de enero de 2005 al 13 de enero de 2016 el vínculo jurídico fue continuo e ininterrumpido o si por el contrario, el mismo se encuentra compuesto por distintos contratos de trabajo.

### **CONTINUIDAD EN EL SERVICIO**

Al respecto, importa a la Sala advertir que si bien la existencia de la suscripción de diversos contratos de naturaleza diversa a la laboral no es óbice para que en virtud del principio de primacía de la realidad se declare la existencia de un sólo vínculo, ello se considera procedente siempre y cuando entre la suscripción de uno y otro

contrato no medie una interrupción considerable de tiempo, o se acredite continuidad en la prestación personal del servicio a pesar de que no esté respaldada por un contrato.

En este punto, considera la Sala oportuno remitirse al criterio sentado por la máxima Corporación de Justicia Laboral, en la sentencia proferida el 25 de marzo de 2015, dentro del radicado 45.303, en donde en un caso de similares contornos, contra la aquí demandada expresó:

*"Si bien en otros casos, como lo afirma el recurrente, esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada de mantener el vínculo con el demandante en esos periodos"*

El anterior criterio guarda coherencia con lo que enseñó la misma Corporación en decisiones del 7 de julio de 2010, radicación 36.897 y del 27 de enero de 2016, radicación 47.590, en las que declaró la unidad del contrato de trabajo a pesar de la existencia de interrupciones no superiores a 10 días.

En ese orden, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial sentada por la máxima Corporación de Justicia Laboral, corresponde a la Sala determinar si entre los periodos de vigencia de los diferentes contratos que suscribió la demandante no medió una interrupción considerable de tiempo, o de advertirse ésta, si a lo sumo se acreditó la continuidad en la prestación personal del servicio o en el objeto del contrato.

Ahora bien, no fue objeto de discusión en la alzada la suscripción de múltiples contratos de trabajo, pues de esta forma lo reconoció el servidor judicial de primer grado y ningún reparo le mereció tal determinación al referido claustro universitario, y conforme con las certificaciones expedidas, así como de los diferentes convenios que el demandante suscribió, se establece de entrada la prestación personal del servicio por parte del demandante en los siguientes periodos:

Contrato	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Interrupción en días	Foliatura
580	17/01/2005	24/06/2005		29-30
642	11/07/2005	17/12/2005	17 días	31-32
722	16/01/2006	02/12/2006	30 días	33-34
792	15/01/2007	30/08/2007	44 días	35-36
Otrosí 792	15/01/2007	01/12/2007		37
940	14/01/2008	16/12/2008	44 días	38-40
14937	13/01/2009	19/12/2009	28 días	41-43
29970	12/01/2010	18/12/2010	24 días	44-46
49037	11/01/2011	18/12/2011	24 días	47-49
141643	10/01/2012	15/12/2012	23 días	337-339
157030	14/01/2013	21/12/2013	30 días	340-342
Otrosí 157030	22/12/2013	13/01/2016		343-347

Ahora bien, se escucharon los testimonios de Sandra Lucía Cuartas Rojas y Erika Laguna Rojas, quienes al cuestionárseles respecto de la interrupción temporal entre uno y otro contrato, éstas manifestaron, que la actividad lectiva iniciaba la última semana de julio o la primera de agosto y se extendía por un periodo de 16 semanas, que antes del inicio del periodo lectivo debían realizarse acciones organizativas y que aproximadamente entre el 15 y el 18 de diciembre de cada anualidad, cesaba toda actividad del claustro académico, situación que dejaba a todo el personal de la Universidad Cooperativa de Colombia sin actividad laboral.

En tal virtud, al realizar los diferentes cálculos entre el inicio de uno y otro contrato observa la Sala que mediaron interrupciones superiores a aquellos concebidos por el órgano de cierre de la jurisdicción laboral como aparentes o formales que no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real, razón por la que resulta improcedente declarar la unidad contractual de aquellos periodos en que las interrupciones superaron dicho interregno.

En este punto interesa advertir, que del análisis conjunto de las declaraciones vertidas y la prueba documental allegada al proceso, no es posible advertir, como lo pretende la parte actora, la prestación del servicio en forma ininterrumpida dentro de los intervalos no cobijados por los contratos o convenios que suscribía la demandante con un lapso superior a los ya indicados, aspecto que a juicio de la Sala no supe la mera naturaleza del cargo, pues se itera, mediaron entre una y otra suscripción de los contratos y convenios de trabajo, interregnos de cesación de

labores que excede el término prudencial que adoctrinó el Órgano de cierre en materia laboral, para entender la no solución de continuidad en la relación laboral.

Bajo tal perspectiva dado que no es posible establecer la continuidad en la prestación del servicio por parte de la actora por haber mediado una interrupción superior a la establecida por el Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria como aparentes o formales que no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo, y conforme los convenios que suscribió con la Universidad Cooperativa de Colombia y la Cooperativa de Trabajo Asociado la Comuna, corresponde declarar que el vínculo laboral se desarrolló bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo en los siguientes periodos, a saber: i) del 17 de enero de 2005 al 24 de junio de la misma anualidad; ii) del 11 de julio de 2005 al 17 de diciembre de ese año; iii) del 16 de enero de 2006 al 12 de febrero de 2006; iv) del 15 de enero de 2007 al 1º de diciembre de esa anualidad; v) del 14 de enero de 2008 al 16 de diciembre de 2008; vi) del 13 de enero de 2009 a 19 de diciembre de ese año; vii) del 12 de enero de 2010 al 12 de diciembre de 2010; viii) del 11 de enero de 2011 al 18 de diciembre de 2011; ix) del 10 de enero de 2012 al 15 de diciembre esa anualidad; xi) del 14 de enero de 2013 al 21 de diciembre de 2013; y xii) del 22 de diciembre de 2013 al 13 de enero de 2016.

En tal virtud, al no ser procedente la declaratoria de existencia de un solo contrato de trabajo, no resta a la Sala más que modificar el numeral primero de la sentencia recurrida, en el sentido de declarar que los contratos de trabajo que ataron a las partes se desarrollaron bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, en los interregnos ya antes expuestos.

No está por demás resaltar por la Sala, que revisado el material probatorio que se allegó al informativo se tiene que el empleador y la trabajadora en el plano de la realidad siempre estuvieron prestos a dar cumplimiento a lo pactado, pues se generaron los preavisos de manera oportuna en procura de dar por terminado los convenios suscritos en el plazo fijado, lo que conlleva a que tengan aval legal de acuerdo a las previsiones contenidas en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

## DESPIDO INJUSTO

De conformidad con la legislación laboral, se tiene que el contrato de trabajo puede finalizarse por distintas razones, bien porque así lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de estas con justa o sin justa causa, o por la configuración de una causa legal.

En tal sentido, advierte la Sala que mediante misiva del 4 de diciembre de 2015 (fl 346 C. 2), la demandada remitió a la demandante preaviso en el que le manifiesta que:

*“De acuerdo con la llegada del plazo fijo previamente pactado y aprobado por las partes, legalizado mediante el contrato de trabajo del asunto, le comunicamos que éste vence el próximo Enero 13 de 2016.*

*Le agradecemos sus valiosos aportes en el desempeño de su labor, como contribución al logro de los objetivos institucionales”*

Así las cosas, si se reconoce que el vínculo laboral que ató a las partes, lo fue a término fijo, y conforme con la misiva en mención, el supuesto invocado para la finalización del vínculo lo es la expiración del término que inicialmente se pactó, motivo por el cual no resulta procedente el reconocimiento de la indemnización por despido injusto.

En efecto, considera esta Corporación que conocida con claridad la intención de las partes contratantes de vincularse en forma temporal, y que la determinación por parte de la empleadora de finalizar el vínculo obedece precisamente al vencimiento de tal plazo, no resulta procedente el reconocimiento de la indemnización por despido que reclama la demandante, en cuanto la comunicación fue entregada con la antelación establecida en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo; dando fiel aplicación al principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Ahora bien, no es de recibo el argumento que formula la recurrente consistente en hacerse acreedora del amparo previsto en la cláusula segunda de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual estipula que para que proceda la terminación del vínculo laboral debe mediar la evaluación previa del jefe inmediato, so pena de resultar procedente la renovación del contrato de trabajo. Lo anterior, por cuanto de la lectura del clausulado invocado se extrae que dicha permanencia se otorga a aquellos trabajadores que se encuentran en participación de un proyecto de

investigación, extensión y proyección social, requisito que no se acreditó en el caso de la demandante, pues tan solo se argumenta la extensión de la norma convencional, sin miramiento alguno a la salvedad que imprime dicha estipulación respecto de a quienes cobija dicho fuero.

En tal virtud, no resta a la Sala más que confirmar la determinación adoptada por el servidor judicial de primer grado entorno a esta aspiración.

### **BONIFICACIONES EXTRALEGALES NO CONVENCIONALES**

Persigue la demandante el reconocimiento y pago de las bonificaciones denominadas "lo mejor de tí" y "+ juntos" en cuantía de 1'851.850.00, los cuales se causaron en los años 2013, 2014 y 2015, emolumentos que fueron cancelados a los trabajadores no sindicalizados, incurriendo así la demandada, en el sentir de la demandante, en una práctica lesiva al derecho de asociación.

Para resolver, pertinente resulta traer a colación lo que enseñó la H. Corte Constitucional en sentencia T-619 de 2013, al referirse a las prácticas que atentan contra el derecho de asociación, oportunidad en la que la Alta Corporación enseñó:

*"Esta corporación ha considerado como ilegítima e ilegal toda conducta por parte del empleador que se oriente a (i) desalentar a los posibles asociados, sancionarlos o discriminarlos por hacerlo; (ii) acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla; (iii) adoptar conductas discriminatorias basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, como cuando se hace uso de "los factores de remuneración o de las prestaciones sociales para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de este", creando diversos planes de beneficios, favoreciendo a los no afiliados al sindicato".*

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae que, para que se incurra en prácticas ilegales o ilegítimas atentatorias del derecho de asociación, la actividad que despliegue el empleador deberá estar encaminada a desincentivar a los trabajadores asociados, adoptar conductas discriminatorias, terminar los contratos de trabajo o acudir al favorecimiento de los trabajadores no sindicalizados.

Así las cosas, en el presente asunto no se advierte práctica desleal desplegada por la empleadora entorno a la libertad sindical, pues las bonificaciones que la empleadora otorgó de mera liberalidad, perseguía la nivelación prestacional respecto de aquellos trabajadores que no percibían emolumento alguno diferente al salario ordinario,

incluso fueran sindicalizados o no, la única condición que se plasmó para la causación del derecho, fue el no percibir erogación alguna equiparable para los periodos en que se otorgaría dicho emolumento, práctica que lejos de incentivar la desafiliación de los asociados al sindicato, persigue la igualdad prestacional de cara a todos los trabajadores de la entidad.

Ahora bien, en lo que respecta a la prestación deprecada, se tiene que a folio 414 del informativo reposa certificación emitida por la Dirección Nacional de Gestión Humana de la Universidad Cooperativa de Colombia, en la que se informa que *"... la Bonificación económica pagada por la Universidad de forma unilateral y por mera liberalidad para los años 2013, 2014 y 2015, ha sido cancelada a sus empleados a nivel Nacional con contratos vigentes al momento del pago, bien sean sindicalizados o no conforme a la fecha de vinculación laboral con la institución y siempre y cuando estos no hayan percibido para el respectivo año de pago algún otro beneficio extralegal o convencional equiparable a aquel reconocido por la UCC"*.

A continuación, a folio 415 del informativo milita certificación expedida por la demandada en la que informa que para los años 2013, 2014 y 2015, la señora María Zandy Murcia de Varón percibió como beneficio sindical las sumas de \$589.500.00, \$616.027.00 y \$644.350.00, en su respectivo orden, montos éstos, que impiden el acceso de la demandante a las bonificaciones pretendidas para las mismas anualidades, ello, por cuanto, el espíritu de las citadas bonificaciones se encaminó a igualar las remuneraciones que percibían los trabajadores tanto sindicalizados como los que no, con la limitación de no haberse devengado concepto similar en los mismos periodos.

En tal virtud, para que la demandante se haga acreedora de los bonos *"lo mejor de ti"* y *" + juntos"*, no podía haber causado prestación alguna que se equiparara a la que por mera liberalidad la empleadora otorgó para los años 2013, 2014 y 2015, supuesto de facto que no aconteció en el sub examine, pues para dichas anualidades la señora Murcia de Varón en efecto devengó el beneficio convencional para dichas anualidades en un monto igual al previsto en los mentados bonos, razón suficiente que lleva a la confirmación de la sentencia recurrida sobre este aspecto.

### **APORTES A SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIÓN**

En torno a los aportes al Sistema General de Pensiones tal y como lo ha venido resaltando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, cuando se comprueba al interior del trámite procesal que el empleador no ha realizado los mismos, sea por mora o falta de afiliación al sistema, se le deberá condenar al pago del cálculo actuarial que al respecto establezca la Administradora de Fondos de Pensiones de preferencia del demandante.

En punto a la condena al pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, a la que se opuso la demandada Universidad Cooperativa de Colombia, se tiene que una vez confirmada la existencia de vínculo laboral entre los años 2005 a 2016, y ante la ausencia de prueba que acredita la satisfacción de la obligación en cabeza de la empleadora de cotizar a seguridad social, se confirmará la decisión de primer grado.

### **SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS**

Como quiera que los contratos declarados culminaron antes del 31 de diciembre de cada anualidad, al tenor de lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no surgió para las demandadas la obligación de realizar la correspondiente consignación de las cesantías a un Fondo; lo que en consecuencia conduce a confirmar lo resuelto en primera instancia sobre este punto.

### **INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

En cuanto al tenor de lo dispuesto en el artículo 65 del C.S.T. el reconocimiento de esta sanción se origina ante la falta de pago de prestaciones sociales, el cual conforme se analizó en precedencia, la demandada reconoció y pagó a la demandante la totalidad de prestaciones que por ley le asiste derecho a la accionante, por lo que sin hacer mayor elucubración al respecto, se confirma lo resuelto por el *a quo* respecto a este pedimento.

## **COSTAS**

En torno a la improcedencia de la condena en costas contra la Universidad Cooperativa de Colombia que es uno de los reparos endilgados a la sentencia de primer grado, importa a la Sala señalar que aquellas corresponden a la erogación económica, que en los términos del artículo 365 del Código General del Proceso, tiene que asumir *"la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto"* y su imposición obedece a un criterio netamente objetivo, que se circunscribe a los eventos descritos, que para el caso de la sentencia de primera instancia es el hecho de si la parte resultó vencida o no en el juicio pertinente, sin ningún otro tipo de consideraciones.

Esa fue la intelección que le dio al artículo 392 del Código de Procedimiento Civil la propia Corte Constitucional en la sentencia C-089 del 13 de febrero de 2002, al indicar: *"El ordenamiento procesal civil adopta un criterio objetivo, no sólo para la condena, pues 'se condena en costas al vencido en el proceso, incidente o recurso, independientemente de las causas del vencimiento', sino también para la determinación de aquellas en cada uno de sus componentes, siguiendo en este punto la teoría moderna procesal pues, como lo señala Chiovenda, 'la característica moderna del principio de condena en costas consiste precisamente en hallarse condicionada al vencimiento puro y simple, y no a la intención ni al comportamiento del vencido (mala fe o culpa)'. En efecto, aun cuando el carácter de costas judiciales dependerá de la causa y razón que motivaron el gasto, y la forma en que se efectuó, su cuantificación está sujeta a criterios previamente establecidos por el legislador, quien expresamente dispuso que 'solo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación'".*

En ese orden, ningún reproche merece para la Sala la determinación adoptada por el *a quo*, de haber impuesto condena en costas contra la Universidad Cooperativa de Colombia; pues si las mismas obedecen a un criterio objetivo, como lo es la imposición de condena, y esta entidad fue efectivamente vencida en juicio, razón por la cual, resultaba procedente la imposición de las mismas.

Ante la improsperidad de los recursos de alzada, acorde con lo dispuesto 365 del Código General del Proceso, no se impone condena en costas en esta instancia.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO-. MODIFICAR** el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva el 20 de marzo de 2018, en el sentido de declarar que los contratos de trabajo que ataron a las partes se desarrollaron bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO. – CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO. - COSTAS** Sin lugar a su imposición en esta instancia.

**CUARTO. –** Una vez ejecutoriada esta providencia remítanse las diligencias al Juzgado de origen.

## NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**  
Magistrada



**ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ**  
Magistrada



**EDGAR ROBLES RAMÍREZ**  
Magistrado  
(Con Salvamento de voto)