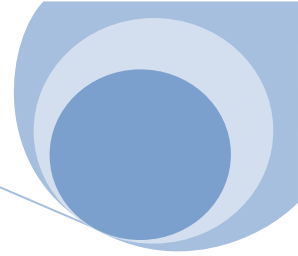


CLAUDIA PATRICIA ADARVE PALACIO
Abogada
Especialista en Derecho Laboral y Administrativo



Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-SALA LABORAL

M.P. GILMA LETICIA PARADA PULIDO

Neiva – Huila

Correos electrónicos:

Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Huila:
secsnei@cendoj.ramajudicial.gov.co;

Parte demandante jannermauriciorivera@gmail.com

Parte codemandada Universidad Cooperativa de Colombia:
secretaria.general@ucc.edu.co

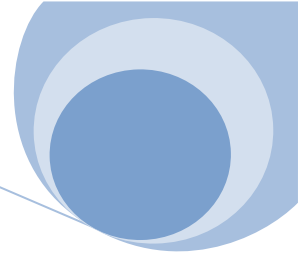
REFERENCIA: PROCESO LABORAL ORDINARIO
DEMANDANTE: CLARA INES ANDRADE ALARCON
DEMANDADA: UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA Y OTRAS
RADICADO: 41001-31-05-001-2017-00504-01
ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSION

CLAUDIA PATRICIA ADARVE PALACIO, obrando como apoderada de las Cooperativas COMUNA y CTA LA COMUNA, en el proceso de la referencia, y manifestando desde ya, que reasumo el poder a mí conferido, por medio del presente escrito me permito presentar los siguientes alegatos de conclusión, a fin de que sean considerados por el Tribunal a la hora de dictar sentencia.

De acuerdo con el recurso de apelación interpuesto por las CODEMANDADAS, y de conformidad con el principio de consonancia de la sentencia, al Tribunal le corresponde resolver los siguientes problemas:

- 1. ¿Acertó el juez de primera instancia al declarar la existencia entre el 14 de enero de 1999 y el 13 de enero de 2016 de un único e ininterrumpido contrato de trabajo a término indefinido, celebrado de manera verbal entre la DEMANDANTE y la Universidad Cooperativa de Colombia?**

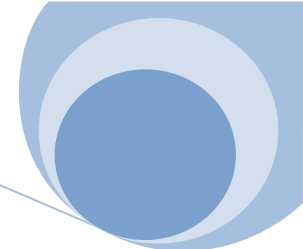
De conformidad con la jurisprudencia reciente y reiterada de la H. Corte Suprema de Justicia, se tiene que para poder declarar la existencia de un solo vínculo contractual, se requiere que entre uno y otro contrato no medie una interrupción considerable de tiempo, o que se encuentre acreditada la prestación del servicio en los interregnos en que no medie un contrato de trabajo.



Sobre el desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, éstas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierta la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral se hace necesario dilucidar este aspecto (Sentencia SL CSJ SL 981 de 2019), por la Sala.

De acuerdo con la prueba documental obrante en el expediente, se tiene que entre las partes se suscribieron los siguientes contratos de trabajo:

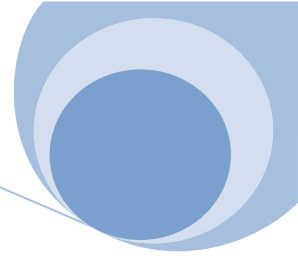
FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	DIAS DE INTERRUPCION
14/01/1999	28/02/1999	
14/01/1999	30/06/1999	
12/07/1999	22/12/1999	12
11/01/2000	30/06/2000	20
5/07/2000	22/12/2000	5
9/01/2001	29/06/2001	18
5/07/2001	21/12/2001	6
14/01/2002	28/06/2002	24
8/07/2002	20/12/2002	10
8/01/2003	27/06/2003	19
7/07/2003	19/12/2003	10
16/01/2004	26/06/2004	28
12/07/2004	18/12/2004	16
17/01/2005	24/06/2005	30
11/07/2005	17/12/2005	17



23/01/2006	2/12/2006	37
15/01/2007	15/12/2007	44
14/01/2008	16/12/2008	30
13/01/2009	19/12/2009	28
19/01/2010	4/03/2011	31
5/03/2011	18/12/2011	0
16/01/2012	15/12/2012	29
14/01/2013	21/12/2013	30
Prorrogado	13/01/2014	
Prorrogado	13/01/2015	
Prorrogado	13/01/2016	
Prorrogado	13/01/2017	Termina por vencimiento del término fijo pactado

Si solo se tienen en cuenta las interrupciones considerables, y no aquellas inferiores a 30 días, en los términos de la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL3570 de 2020. Radicación 77654. M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota), se evidencian los siguientes periodos de trabajo y lapsos de interrupción:

FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	DIAS DE INTERRUPCION
14/01/1999	18/12/2004	30
17/01/2005	17/12/2005	37
23/01/2006	2/12/2006	30
15/01/2007	15/12/2007	44
14/01/2008	19/12/2009	30



19/01/2010	15/12/2012	31
14/01/2013	13/01/2017	30

Así las cosas, en aras del principio de primacía de la realidad y de la Jurisprudencia reciente y reiterada del máximo órgano de cierre de la jurisdicción laboral, el Tribunal deberá modificar el fallo recurrido, y declarar la existencia de los contratos de trabajo a término fijo que acaban de señalarse, además de que no se logró acreditar, que en dichos interregnos la actora prestara sus servicios.

2. ¿Acertó el juez al condenar a la Universidad Cooperativa de Colombia a pagar la indemnización por despido?

Siendo el último contrato de trabajo, el celebrado a término fijo el 14 de enero de 2013 que fue prorrogado expresa y tácitamente por las partes, en los términos del artículo 46 del C.S.T. sin que mediara interrupción, y que se encontraba vigente hasta el 13 de enero de 2017, se impone declarar que al habersele dado a la actora el correspondiente preaviso de no prórroga mediante comunicación escrita fechada 23 de noviembre de 2016, que fue notificada y entregada a la actora el 9 de noviembre de 2016, el contrato finiquitó por vencimiento del término fijo pactado, lo que constituye un modo legal de terminación que no da lugar a imponer la condena por concepto de despido injusto, por lo que la misma deberá ser revocada en esta instancia.

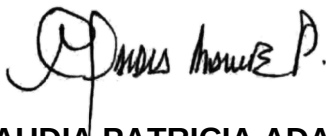
3. ¿Acertó el juez al declarar responsables solidariamente a la Cooperativa COMUNA y CTA LA COMUNA, de la condena impuesta a la Universidad Cooperativa por concepto de indemnización por despido?

Es claro que independientemente incluso de la modalidad de contrato que se considere celebraron las partes, el hecho que dio lugar a que se fulminara sentencia condenatoria por despido sin justa causa, aconteció el 13 de enero de 2017, fecha en la cual el contrato que se dio por terminado era el celebrado directamente por la Universidad Cooperativa de Colombia, sin intermediación de ninguna de las Cooperativas que represento, por lo que la condena en solidaridad deberá ser revocada, y en su lugar absolverse a la Cooperativa COMUNA y la CTA LA COMUNA de todas las pretensiones formuladas en su contra, condenando en costas a la actora, de salir adelante el recurso.

CLAUDIA PATRICIA ADARVE PALACIO
Abogada
Especialista en Derecho Laboral y Administrativo

Con base en lo anteriormente expuesto, dejo a consideración del H. Tribunal, los alegatos de conclusión, solicitando sea MODIFICADO el fallo del A Quo respecto de la modalidad y extremos de la relación de trabajo que existieron entre la Universidad Cooperativa de Colombia, y REVOCANDO la condena impuesta por concepto de indemnización por despido y costas.

Del H. Tribunal, con todo respeto,



CLAUDIA PATRICIA ADARVE PALACIO
Apoderada COMUNA y CTA LA COMUMA

Honorables Magistrados

Sala Civil – Familia - Laboral Tribunal Superior de Huila

Magistrado Ponente: Doctora Gilma Leticia Parada Pulido

Neiva

Correos electrónicos: Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Huila
<secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co>; jannermauriciorivera@gmail.com
gerencia@lacomuna.com.co; gestiondocumental@comuna.com.co;

Demandante: Clara Inés Andrade Alarcón

Demandadas: Universidad Cooperativa de Colombia y otras.

Radicado: 41001310500120170050401

Asunto: Alegatos de Conclusión.

Respetados Magistrados:

ANDRÉS FELIPE URIBE CORRALES, mayor de edad, domiciliado y residenciado en la ciudad de Medellín, abogado en ejercicio, titulado e inscrito en el Consejo Superior de la Judicatura con tarjeta profesional vigente número 121.978, e identificado con la Cédula de Ciudadanía número 71.311.120, apoderado judicial de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, según lo informado en providencia de este H. Tribunal de fecha 05 de octubre de 2020 y según lo establecido en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020, me permito describir alegatos de conclusión por escrito dentro del término hábil procederé brevemente a exponerles las razones por las cuales el fallo proferido por el aquo debo solicitar al H. Tribunal que se **REVOQUE**, en el sentido anotado en las apelaciones presentadas por las apoderadas principales de la CTA La Comuna y la UCC y **declarar probadas las excepciones de inexistencia de un único contrato a término indefinido, y en consecuencia se reconozcan las otras excepciones formuladas como la de pago, cobro de lo no debido, buena fe de las demandadas,** propuestas desde la contestación por cuanto:

Primero. De lo decidido en primera instancia. Por parte del despacho del Juzgado Primero Laboral de Neiva se encontró:

“...En conclusión estamos frente a un verdadero contrato de trabajo, que al ser verbal habida cuenta que se desconocen por parte del juzgado estas formas de contratación pues la misma ley genera o define que la consecuencia jurídica a incurrirse en esta intermediación es ineficaz y que incluye su inexistencia se convierten en un contrato de duración indefinida y por ello así lo declarara el juzgado..”

De allí, que resolviera:

PRIMERO: DECLARAR Clara Inés Andrade Alarcón demostró celebró un contrato de trabajo verbal de duración indefinida con la universidad cooperativa de Colombia que rigió del 14 de enero de 1999 al 13 de enero de 2017, cuando concluyó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador.

SEGUNDO: CONDENAR a la universidad cooperativa de Colombia a pagarle a Clara Inés Andrade Alarcón debidamente indexados como indemnización por despido sin justa causa \$17.876.723

TERCERO: DECLARAR la comuna y comuna son solidariamente responsables de la universidad cooperativa de Colombia en la condena antes fulminada

Segundo. De las razones jurídicas para considerar al momento de resolver el problema jurídico planteado en la segunda instancia.

- a) **Respecto a modificar la unicidad de la relación laboral, su carácter de indefinida y la condena a título de indemnización por despido sin justa causa.** Debemos señalar que en este caso no tiene cabida el razonamiento de que la demandante haya prestado sus servicios de manera ininterrumpida desde el año 1999 hasta el año 2017.

Llamamos la atención de la improcedencia y carencia de fundamento para declarar una única relación laboral ininterrumpida a partir del más reciente pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL 3570-2020 radicación No. 77654 con Magistrada Ponente Dolly Amparo Caguasango Villota, cuando expresó:

“... El colegiado fijó como problemas jurídicos los siguientes: i) determinar si la vinculación entre las partes correspondió a varios contratos de trabajo a término fijo interrumpidos entre sí o, si se trató de un solo contrato de trabajo a término indefinido;

(...)

La parte recurrente cuestiona que no se haya determinado la existencia de un solo contrato, pues la labor fue continua; siendo ello así, el vencimiento del plazo pactado no constituye una justa causa o causa legal para su terminación, por lo que procede la indemnización por despido; también reprocha la falta de condena por la indemnización moratoria al haberse acreditado la mala fe de la demandada, pues, el pago de compensaciones no puede equipararse al reconocimiento de prestaciones sociales. Finalmente, refiere que la prescripción de las cesantías solamente se contabiliza a partir de la finalización del contrato.

Bajo el anterior planteamiento, le corresponde a la Sala determinar si erró el Tribunal al determinar que la vinculación laboral del actor a la Universidad accionada se rigió por un solo contrato de trabajo y si procedían las indemnizaciones por despido injusto y moratoria.

(...)

Debe recordarse que la existencia de una significativa solución de continuidad en los contratos impide que se pueda predicar la unicidad contractual, tal como lo ha precisado la jurisprudencia de esta Corporación. Así, en la sentencia CSJ SL5595-2019, al analizar un asunto similar al presente, contra la misma Universidad demandada, esta Corte indicó:

Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) 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 desde o con el demandante en esos periodos.

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en error al concluir que no era posible la declaratoria de una relación laboral única o lineal en el tiempo para el período comprendido entre el 7 de enero de 1996 y el 21 de diciembre de 2013, puesto que, como se evidencia del análisis de los contratos que suscribió el actor, en dicho lapso hubo interrupciones significativas, como la de 6 meses y 16 días y la de 35 días. Además, el juez plural estableció que en dichos interregnos el actor no acreditó que prestó servicios a la universidad, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que dicho medio de convicción no es prueba calificada en casación.

(...)

Por tanto, el colegiado no se equivocó al concluir que no se podía declarar un solo contrato de trabajo entre los extremos reclamados en la demanda, pues los diferentes convenios suscritos entre las partes dan cuenta de interrupciones significativas.

Además, en virtud del deber de fallar minus petita, el Tribunal estudió al menos, la última contratación continua entre las partes, y encontró improcedente el reclamo de las acreencias laborales, pues las prestaciones y vacaciones fueron pagadas, lo que a su vez impide imponer condena por indemnización moratoria, y, además, la indemnización por despido injusto no se causa, conclusión que como se vio, resulta acertada”.

No se debió declarar una única relación laboral entre la señora Clara Inés Andrade Alarcón con la Universidad Cooperativa de Colombia y mucho menos indicar que fue un contrato verbal y a termino indefinido toda vez que las pruebas allegadas por la Universidad Cooperativa de Colombia y Comuna y Cta La Comuna, demuestran que los convenios de trabajo asociado **si bien se quieren entender como contratos de trabajo lo fueron a término fijo.**

De acuerdo con el acervo probatorio, durante el término de las interrupciones nunca se prestó el servicio a la Universidad Cooperativa de Colombia y está claro que las interrupciones no fueron insignificantes.

De acuerdo con la prueba documental aportada, la relación de los convenios celebrados puede establecerse los siguientes períodos de interrupción y completa cesación de servicios.

FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	DIAS DE INTERRUPCION (número de días de interrupción respecto al vínculo sostenido inmeditamente anterior)
14/01/1999	28/02/1999	
14/01/1999	30/06/1999	
12/07/1999	22/12/1999	12
11/01/2000	30/06/2000	20
5/07/2000	22/12/2000	5
9/01/2001	29/06/2001	18
5/07/2001	21/12/2001	6
14/01/2002	28/06/2002	24
8/07/2002	20/12/2002	10
8/01/2003	27/06/2003	19

7/07/2003	19/12/2003	10
16/01/2004	26/06/2004	28
12/07/2004	18/12/2004	16
17/01/2005	24/06/2005	30
11/07/2005	17/12/2005	17
23/01/2006	2/12/2006	37
15/01/2007	15/12/2007	44
14/01/2008	16/12/2008	30
13/01/2009	19/12/2009	28
19/01/2010	4/03/2011	31
5/03/2011	18/12/2011	0
16/01/2012	15/12/2012	29
14/01/2013	21/12/2013	30
Prorrogado	13/01/2014	
Prorrogado	13/01/2015	
Prorrogado	13/01/2016	
Prorrogado	13/01/2017	Termina por vencimiento del término fijo pactado

Se evidencia que al iniciar la vigencia del año 2012, el vínculo anterior había tenido una interrupción de 29 días, en el año 2013, el contrato se suscribe el 14 de enero de 2013 dejando una interrupción de verdadero período cesante respecto al anterior de 30 días, lo que en resumen, si se tiene en cuenta que es cierto que no puede existir unicidad contractual antes del 2012, forzosamente debe reconocerse una nueva relación y en consecuencia prosperar la prescripción de derechos anteriores. Adicionalmente, se tiene que para el 2013 se confirma que también se dio una nueva relación, en virtud de la aplicación de una ruptura significativa respecto a su vínculo anterior.

El tratamiento de la relación laboral celebrado en el año 2013, es el que debe examinarse si se ajustó a lo previsto por la Ley Laboral y se observa que guardan armonía con el régimen de los contratos a término fijo, ciñéndose a lo previsto en el artículo 46 del CST donde se indica que los contratos pueden ser a término fijo, por lo que en virtud del presente recurso, solicito revisar toda la prueba documental, de manera integral, que itero, es material documental que no fue tachado de falso.

La H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 3570-2020 con radicación no. 77654 del 22 de septiembre de 2020 MP DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, plasmó claramente que: *“debe recordarse que la existencia de una significativa solución de continuidad en los contratos impide que se pueda predicar la unicidad contractual, tal como*

lo ha precisado la jurisprudencia de esta Corporación. Así, en la sentencia CSJ SL5595-2019, al analizar un asunto similar al presente, contra la misma Universidad demandada, esta Corte indicó:

Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual. Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) 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 desde o con el demandante en esos periodos.

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en error al concluir que no era posible la declaratoria de una relación laboral única o lineal en el tiempo para el período comprendido entre el 7 de enero de 1996 y el 21 de diciembre de 2013, puesto que, como se evidencia del análisis de los contratos que suscribió el actor, en dicho lapso hubo interrupciones significativas, como la de 6 meses y 16 días y la de 35 días. Además, el juez plural estableció que en dichos interregnos el actor no acreditó que prestó servicios a la universidad, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que dicho medio de convicción no es prueba calificada en casación.”

Es importante mencionar que la Universidad Cooperativa de Colombia cancelo todas las acreencias laborales a las que tenía derecho y que le fueran consignadas en una cuenta en el banco BBVA, documentales que también fueron aportadas, lo que generaría un enriquecimiento sin causa a favor de la actora.

Así las cosas, deben declararse las excepciones propuestas en especial la denominada INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO, LEGALIDAD DE LA CONTRATACIÓN, TERMINACION POR UN MODO LEGAL DE ERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO TOTAL DE LAS OBLIGACIONES, MALA FE DE LA DEMANDANTE, BUENA FE DE LA DEMANDADA, ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA, PRESCRIPCION.

En conclusión, bajo las anteriores premisas, debe abordarse el problema jurídico respecto a la duración del vínculo que se haya sostenido entre la demandante y la Universidad

Cooperativa de Colombia, careciendo de fundamento inferir que la relación era continua, y mucho menos, que se dio en virtud de un acuerdo verbal, lo cual a partir de la prueba debidamente allegada y controvertida se tiene que la demandante conocía de los extremos temporales de cada relación celebrada.

Se quebrantaría el principio de la congruencia de mantenerse un criterio diferente otorgándole un alcance no previsto por las partes a los vínculos sostenidos.

Por lo anteriormente expuesto, le solicito al H. Tribunal Superior de Neiva **REVOQUE** el fallo del A Quo en todas sus partes, el fallo proferido por el Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andres Uribe', with a stylized flourish at the end.

ANDRES FELIPE URIBE CORRALES

C.C 71.311.120 de Medellín

T.P. No. 121.978 del C.S. de la J.



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL3570-2020

Radicación n.º 77654

Acta 35

Estudiado, discutido y aprobado en Sala Virtual

Bogotá, D. C., veintidós (22) de septiembre de dos mil veinte (2020).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **MIGUEL ANTONIO CABALLERO SEPÚLVEDA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, el 13 de diciembre de 2016 en el proceso ordinario laboral que instauró contra la **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**, la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA COMUNA** y la **COOPERATIVA MULTIACTIVA UNIVERSITARIA NACIONAL COMUNA**.

Mediante escrito presentado el 13 de enero de 2020, visible a folios 108 a 110 del expediente, la parte demandante manifiesta que coadyuva la petición de «agrupación» de

procesos presentada por el apoderado de la demandada Universidad Cooperativa de Colombia en diciembre de 2019, con fundamento en que la *«cuestión que se debate es idéntica en lo sustancial»*; y en virtud de ello, solicita que todos los procesos sobre los que recae tal acumulación, sean resueltos conforme al criterio expuesto en la decisión que resolvió el recurso de casación en el proceso bajo radicado interno 78492.

Sin embargo, la referida solicitud de la entidad accionada no obra en el expediente y tampoco existe anotación al respecto en el registro de actuaciones del sistema de información judicial; razón por la cual, lo que se coadyuva es inexistente, y en ese orden, pierde todo fundamento la pretensión de la parte demandada.

Por lo anterior, la Sala niega la petición formulada por la parte recurrente.

I. ANTECEDENTES

Miguel Antonio Caballero Sepúlveda promovió demanda ordinaria laboral para que se declare que entre él y la Universidad Cooperativa de Colombia existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 3 de febrero de 1997 y el 13 de diciembre de 2013, tiempo durante el cual se desempeñó como coordinador del área de derecho privado, profesor de tiempo completo, profesor catedrático y especialista en desarrollo de programas de posgrado de la Facultad de Derecho; que la suscripción de convenios

cooperativos fueron ficticios y que la relación de trabajo terminó por decisión unilateral e injusta de la demandada.

En consecuencia, reclamó el pago de las cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, salarios dejados de pagar y causados durante la ejecución del contrato laboral, las indemnizaciones por despido injusto, no consignación de las cesantías y moratoria, más las costas procesales.

Para sustentar sus pretensiones, señaló que la Universidad Cooperativa de Colombia lo contrató como coordinador del área de derecho privado de la Facultad de Derecho y profesor catedrático a partir del 3 de febrero de 1997 y, para ello, estableció que la vinculación debía hacerse a través de un convenio de trabajo asociado con la Cooperativa Multiactiva Universitaria Nacional Comuna. Esta forma de contratación se prolongó hasta el año 2003.

A partir de 2004 y hasta 2011, continuó prestando sus servicios como coordinador y también como profesor de tiempo completo y catedrático en la Facultad de Derecho, también mediante convenios con la Cooperativa de Trabajo Asociado La Comuna.

Posteriormente, celebró un contrato de trabajo a término fijo con la Universidad demandada, para laborar como Especialista en Desarrollo de Programas de Posgrado en la Facultad de Derecho, entre el 16 de enero y el 30 de junio de 2012; igualmente, pactó dos contratos de trabajo con esta institución como trabajador catedrático del 2 de

junio al 6 de septiembre de 2012 y del 1 de septiembre al 24 de noviembre de 2012, respectivamente; otro convenio como Coordinador en la Facultad de Derecho del 1 de agosto al 15 de diciembre de 2012, y finalmente, como profesor de tiempo completo entre el 28 de enero y el 13 de diciembre de 2013.

Expuso que durante el tiempo que estuvo vinculado bajo acuerdos cooperativos, no le pagaron prestaciones sociales ni aportes al sistema de seguridad social en pensiones, que su último salario ascendió a \$2.131.917 y que la empleadora lo despidió sin justa causa el 13 de diciembre de 2013.

La Cooperativa Multiactiva Universitaria Nacional Comuna dio respuesta a la demanda con oposición a las pretensiones. En relación con los hechos aceptó la fecha en que el actor empezó a trabajar como coordinador del área de derecho privado de la Universidad demandada, de los demás adujo que no eran ciertos o no le constaban.

Explicó que entre la Universidad demandada y el actor no existió una vinculación de naturaleza laboral. Por el contrario, se presentaron diferentes y discontinuas «*relaciones de trabajo asociado a término fijo*» entre el demandante y la Cooperativa para prestar sus servicios como docente y coordinador del área de derecho privado, los cuales estuvieron vigentes en diversos periodos comprendidos entre el 3 de febrero de 1997 y el 20 de diciembre de 2003. En desarrollo de estos acuerdos le fueron pagadas todas las

compensaciones previstas en los estatutos, por lo que nada se adeuda al accionante.

Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia del contrato laboral bajo continuada subordinación y dependencia entre la demandada La Comuna y el trabajador asociado; cobro de lo no debido; inexistencia de las obligaciones pretendidas; «*terminación por modo legal de terminación del convenio de trabajo asociado*» y pago.

La Cooperativa de Trabajo Asociado La Comuna, también dio respuesta al escrito inicial: se opuso a las pretensiones; en relación con los hechos aceptó los contratos de trabajo celebrados entre el actor y la Universidad accionada y el último salario devengado, de los demás indicó que no le constaban o no eran ciertos.

En su defensa advirtió que las personas podían realizar actos de trabajo «*en asociación para el trabajo*», por lo que no es posible considerar que un convenio asociativo tenga como objeto ocultar una relación laboral subordinada. Aclaró que cooperativas como la demandada están autorizadas legalmente y que el actor se vinculó a ella de manera libre y voluntaria desde el año 2004 para desempeñarse como coordinador del área de derecho privado y como catedrático.

Formuló como medios exceptivos los de pago total de las pretensiones, compensación, cobro de lo no debido, «*la CTA La Comuna no ejerce intermediación laboral, ejerce una labor de tercerización protegida por la Constitución y permitida por*

la ley», y «la CTA La Comuna cumple con todos los requisitos legales para ser una típica, verdadera y legal cooperativa de trabajo asociado. No ejerce actividades propias de las empresas de servicios temporales», «inexistencia del contrato laboral bajo continuada subordinación y dependencia entre la CTA La Comuna y el trabajador asociado», «existencia de la prestación del servicio regida por medio de un acuerdo de trabajo asociado a través de un tercero, esto es la CTA La Comuna, regulados por la Ley 79 de 1988 y no por el C. S. del T.», inexistencia de las obligaciones pretendidas, falta de causa, mala fe, buena fe de las entidades demandadas, «terminación por un modo legal de terminación del convenio de trabajo asociado» y prescripción.

Al dar respuesta a la demanda, la Universidad Cooperativa de Colombia se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos aceptó la celebración de varios contratos de trabajo por diferentes lapsos entre los años 2012 y 2013, y el último salario devengado, de los demás señaló que no eran ciertos.

En su defensa dijo que el actor confunde las relaciones de trabajo asociado con las labores que llevó a cabo en dicha institución. También señaló que con la Universidad solamente sostuvo cuatro contratos de trabajo entre los años 2012 y 2013 como profesor catedrático, profesor de tiempo completo y especialista en desarrollo de programas de posgrado, los cuales se liquidaron correctamente y el último de ellos terminó por vencimiento del plazo pactado. Agregó que el promotor se vinculó libre y voluntariamente a las

cooperativas accionadas entre los años 1997 y 2011, mediante diferentes convenios asociativos con solución de continuidad.

Explicó que las cooperativas ejercieron labores de tercerización, que son distintas a la intermediación laboral y están legalmente previstas. Propuso las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido, pago, compensación, *«inexistencia del contrato laboral bajo continuada subordinación y dependencia entre la Universidad Cooperativa de Colombia y el trabajador asociado»*, *«existencia de prestación de servicio regida por medio de Acuerdos de trabajo asociado, esto es, la cooperativa de trabajo asociado La Comuna, regulados por la Ley 79 de 1988 y no por el CST»*, inexistencia de las obligaciones; falta de legitimidad en la causa por pasiva, mala fe del demandante, buena fe de la demandada y *«terminación por modo legal de terminación del convenio de trabajo asociado»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, mediante sentencia dictada el 4 de diciembre de 2015, resolvió:

PRIMERO: Declarar que entre la demandada UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, como empleadora y MIGUEL ANTONIO CABALLERO SEPÚLVEDA como trabajador, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de febrero de 1997 hasta el 13 de diciembre de 2013.

SEGUNDO: Declarar probada parcialmente la excepción prescripción, por lo considerado.

TERCERO: Declarar probada parcialmente la excepción de pago, por lo considerado.

CUARTO: Condenar a la demandada UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA a pagar a favor de la demandante y una vez en firme esta decisión, las siguientes sumas de dinero: **\$2.095.219,72** por prima de servicios; **\$22.804.223,04** por cesantías; **\$2.878.744,91** por intereses a las cesantías; **\$1.984.401,28** por vacaciones; **\$8.857.668,60** por salarios dejados de percibir; **\$24.817.081,44** por concepto de despido injusto; **\$46.902.152,00** por concepto de indemnización por no consignación de las cesantías y **\$71.063.87** diarios a título de indemnización moratoria a partir del 14 de diciembre de 2013 hasta el por 24 meses, y de ahí en adelante se pagaran intereses moratorios hasta cuando se haga efectivo el pago de las prestaciones sociales debidas.

QUINTO: Declarar solidariamente responsable a la demandada COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA COMUNA, por las condenas realizadas en los numerales anteriores conforme a lo considerado.

SEXTO: Absolver de todos los cargos impuestos por el demandante a la demandada COOPERATIVA MULTIACTIVA UNIVERSITARIA NACIONAL COMUNA.

SÉPTIMO: Negar las demás pretensiones de la demanda.

OCTAVO: Declarar no probadas las demás excepciones de mérito propuestas por lo considerado.

NOVENO: Costas en sede de instancia a cargo de la demandada UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA en suma de \$8.000.000.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, al resolver el recurso de apelación presentado por las demandadas, mediante sentencia dictada el 13 de diciembre de 2016, resolvió:

PRIMERO: Reformar el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué el día 4 de diciembre de 2015 dentro del proceso ordinario laboral

promovido por el doctor MIGUEL ANTONIO CABALLERO SEPÚLVEDA contra la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA y otros, en el sentido de declarar que entre la citada universidad y el accionante existieron los siguientes contratos de trabajo a término fijo con interrupciones entre sí:

- Febrero 3 a junio 27 de 1997
- Agosto 1 a diciembre 15 de 2000
- Enero 22 a diciembre 21 de 2001
- Enero 28 a diciembre 20 de 2003
- Enero 19 a diciembre 18 de 2004
- Enero 24 a diciembre 17 de 2005
- Enero 23 a diciembre de 2006
- Enero 22 a diciembre 1 de 2007
- Enero 28 a noviembre 29 de 2008
- Enero 26 a noviembre 28 de 2009
- Enero 25 a junio 26 de 2010
- Julio 16 a diciembre 18 de 2010
- Enero 17 a junio 26 de 2011
- Julio 25 a diciembre 4 de 2011
- Enero 16 a junio 30 de 2012
- Agosto 1 a diciembre 15 de 2012
- Enero 28 a diciembre 13 de 2013.

SEGUNDO: Revocar el numeral segundo de la referida sentencia para en su lugar, negar las pretensiones de la demanda referidas a primas de servicios, cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, salarios insolutos, sanción por no consignación de cesantías e indemnización moratoria.

TERCERO: Modificar el numeral noveno de la misma sentencia, debiendo el a quo volver a fijar el monto de las agencias en derecho allí señaladas teniendo en cuenta las resultas de esta instancia.

CUARTO: sin costas en esta instancia.

El colegiado fijó como problemas jurídicos los siguientes: *i)* determinar si la vinculación entre las partes correspondió a varios contratos de trabajo a término fijo interrumpidos entre sí o, si se trató de un solo contrato de trabajo a término indefinido; *ii)* establecer si la CTA La Comuna fue intermediaria; *iii)* si deben pagarse los salarios insolutos ordenados por el *a quo*; *iv)* dilucidar si procede la indemnización por despido injusto; *v)* verificar si existió mala

fe en la actuación de la Universidad Cooperativa de Trabajo, y si se causa la indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías, y si *vi)* si el valor fijado por agencias en derecho es muy elevado.

Aclaró que, según la sustentación del recurso de alzada, la parte demandada acepta la existencia del «*vínculo laboral*» entre la Universidad Cooperativa de Colombia y el demandante, solo que discute que no se trató de un solo contrato de trabajo sino de varios y que la CTA La Comuna no fue intermediaria.

Con base en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, encontró demostrado que entre el accionante y la Universidad demandada no existió un solo vínculo sino varios contratos a término fijo interrumpidos entre sí, en los siguientes periodos: *i)* febrero 3 a junio 27 de 1997; *ii)* agosto 1 a diciembre 15 del 2000; *iii)* enero 22 a diciembre 21 de 2001; *iv)* enero 28 a diciembre 20 del 2003; *v)* enero 19 a diciembre 18 del 2004; *vi)* enero 24 a diciembre 17 del 2005; *vii)* de enero 23 a diciembre de 2006; *viii)* enero 22 a diciembre 1 de 2007; *ix)* enero 28 a noviembre 29 de 2008; *x)* enero 26 a noviembre 28 de 2009; *xi)* enero 25 a junio 26 de 2010; *xii)* julio 16 a diciembre 18 de 2010; *xiii)* enero 17 a junio 26 de 2011; *xiv)* julio 25 a diciembre 4 de 2011; *xv)* enero 16 a junio 30 de 2012; *xvi)* agosto 1 a diciembre 15 de 2012, y *xvii)* enero 28 a diciembre 13 de 2013.

Así lo dedujo de los «*desdibujados*» contratos de trabajo asociado celebrados con la CTA La Comuna (f.º 51 a 102, 105 a 110, 113 a 118, 121 a 126 y 129 a 131 del cuaderno 2), como de los contratos de trabajo suscritos directamente con la Universidad (f.º 274 a 280 cuaderno 1). Todos estos convenios fueron terminados al vencimiento del plazo pactado (f.º 103 a 104, 111 a 112, 119 a 120, 127 a 128 del cuaderno 2 y 290 a 293 del cuaderno 1).

Explicó que, aunque se presentaron interrupciones en los meses de junio y agosto, diciembre y enero, ello no obedece a la intención de evadir el pago de prestaciones sociales por dichos lapsos, sino porque en tales épocas no se adelantan estudios en la Universidad, y, por ende, no ejerció la actividad de docente, lo que torna innecesaria la actividad personal del actor como catedrático y coordinador del área de derecho privado de la Facultad de Derecho. Por tal razón, en este caso no es dable aplicar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a que las interrupciones cortas no impiden declarar la existencia de un solo vínculo de trabajo y se apoyó en sentencia CSJ SL4816-2015 que resolvió un asunto similar seguido contra la misma accionada.

Refirió que aún de aceptar que se tratase de un solo vínculo de trabajo, «*la modalidad de los contratos suscitados dentro del mismo no varía*». Indicó que tanto la prueba documental como la testimonial, demostraban que los contratos fueron a término fijo, circunstancia admitida por el actor en el interrogatorio de parte, donde señaló que al

finalizar cada semestre se le informaba el vencimiento del plazo pactado, y luego era llamado para el siguiente periodo académico. Así lo informó también el testigo Germán Barberi.

Resaltó que la declaración de un contrato realidad, no impide tener en cuenta la modalidad de duración o plazo contractual pactada por las partes, pues este tipo de cláusulas preservan su validez, tal como se indicó en sentencia CSJ SL 30 sep. 2008, rad. 20933.

Explicó, además, que los testigos German Barberi y Gustavo Arbeláez no informaron sobre la continuidad en el servicio durante los periodos de interrupción de los contratos; solo señalaron que de manera ocasional en alguna oportunidad el actor podía prestar alguna asesoría jurídica. Destacó que el actor aceptó en su interrogatorio de parte que, en las vacaciones de junio y julio, diciembre y enero, no siempre era llamado a prestar servicios y que lo hacía esporádicamente. Por tanto, concluyó que no se probó la continuidad de la relación laboral.

En esa medida, revocó por improcedente la condena impuesta por el *a quo*, por concepto de salarios insolutos por los periodos intersemestrales; también estimó que no operaba la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que los contratos terminaron por el vencimiento del plazo pactado, y así le fue informado al actor en los términos del artículo 46 del CST, según la prueba documental aportada, el interrogatorio de parte absuelto por el accionante y el

testimonio de Germán Barberi.

Señaló que la actuación de la Universidad accionada fue de mala fe, pues de manera abusiva tercerizó su actividad principal de educación y la vinculación del actor durante 13 años, y solo en los últimos tres lo contrató directamente como su trabajador, cuando antes había encubierto tal relación bajo los diferentes convenios asociativos celebrados con las cooperativas accionadas.

A pesar de tal conclusión, el Tribunal consideró que no podía ordenarse el pago de la indemnización moratoria respecto de los contratos por los cuales no se declaró probada la excepción de prescripción, es decir, los celebrados a partir del segundo semestre de 2011 en adelante. Esto, toda vez que el colegiado encontró acreditado el pago de las prestaciones sociales causadas por este tiempo.

Así, aclaró que, por el contrato celebrado por el segundo semestre de 2011, el actor recibió el pago de compensación semestral, compensación anual, intereses sobre compensación y descanso anual compensado (f.º 166 y 167), conceptos que se asimilan a la prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones según su definición prevista en los artículos 174, 177 y 180 del régimen de compensaciones (f.º 245 y ss). Por ende, consideró que, aunque bajo una denominación diferente, al demandante sí le fueron pagadas las acreencias reclamadas.

Frente a los contratos de trabajo ejecutados durante los

años 2012 y 2013, celebrados directamente con la Universidad accionada, el trabajador también recibió el pago de sus prestaciones sociales como consta a folios 297 a 301, por lo que nada se le adeuda, lo que impide condenarla por la indemnización prevista en el artículo 65 del CST.

Finalmente, tampoco encontró procedente la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, toda vez que, a la terminación de cada uno de los contratos celebrados a término fijo, no surgía la obligación de consignar las cesantías, sino de pagarlas, lo que en efecto se hizo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue interpuesto por la parte actora, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, y en sede de instancia, confirme la decisión dictada por el *a quo*. De manera subsidiaria, solicita que se case parcialmente la sentencia impugnada y en instancia, confirme las condenas impuestas en primer grado por concepto de indemnización por despido sin justa causa e indemnización moratoria.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados por las tres

demandadas y se estudiarán de manera conjunta dado que persiguen el mismo fin, acusan las mismas normas y su argumentación se complementa.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada por violar la ley sustancial, por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 23, 24 y 25 de la Ley 50 de 1990, 63 de la Ley 1429 de 2010, 2 del Decreto 2025 de 2011, 64, 65, 249 y 306 del CST, 99 de la Ley 50 de 1990 y la Ley 100 de 1993.

En la demostración del cargo se refiere al contenido de los artículos 23 y 24 del CST y precisa que el Tribunal desconoció la presunción legal contenida en esta última norma, pese a que estableció que existieron varios contratos de trabajo a término fijo entre el actor y la universidad accionada. Así, no tuvo en cuenta las disposiciones legales acusadas, aunque desde 1997 el demandante estuvo vinculado con contratos asociativos que desconocieron todos sus derechos laborales.

Refiere que el fallador encontró probada la relación laboral, pero concluyó que «*no importa que ello ocurra*», porque en todo caso, tanto las cooperativas como la Universidad le pagaron lo adeudado. Con tal consideración, el juzgador desconoció que durante todas las vinculaciones el cargo que ejerció el actor fue el mismo, por lo que se debe presumir la existencia de un solo contrato de trabajo, sin que

existan razones objetivas para entender que se generaron contratos a término fijo.

Expone que el juez plural no tuvo en cuenta que el artículo 46 del CST exige que el contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y que los convenios cooperativos no pueden equipararse a los previstos en esta norma, porque lo pretendido por las demandadas con tales documentos, era desconocer sus derechos laborales.

Razona que, si el contrato no era a término fijo, tampoco puede considerarse que finalizó por vencimiento del plazo pactado y, en consecuencia, procede la indemnización por despido injusto. Por tal razón, el Tribunal incurrió en error al revocar esta condena.

Reprocha que el colegiado, pese a constatar la mala fe de las demandadas, y su actuar temerario al contratar los servicios del actor por intermedio de cooperativas, no impuso la indemnización moratoria por considerar que no quedaron deudas laborales, conclusión que resulta un «despropósito», pues si se advierte una conducta de mala fe e intermediación, no puede negarse el pago de esta indemnización.

Indica que es dable confundir los pagos efectuados al demandante a título de compensaciones de la relación cooperativa, con los salarios y prestaciones sociales debidos, y aduce que mientras estuvo vinculado a través de las entidades de economía solidaria no le pagaron las obligaciones laborales. Agrega que la prescripción opera

respecto de valores adeudados, pero no sobre el derecho como tal. Así, resalta que, en el caso de las cesantías, su prescripción solamente se puede contabilizar desde el momento en que finaliza el contrato de trabajo; de ahí que no es posible «*tener como hecho el pago*» de ellas, y, por ende, opera la moratoria reclamada.

Por último, señala que no se cotizó al sistema de seguridad social y ello también da lugar a la aludida indemnización, de acuerdo con el artículo 65 del CST.

VII. RÉPLICA

La Universidad Cooperativa de Colombia, se opone a esta acusación porque considera que el Tribunal no incurrió en error al concluir que las diferentes vinculaciones de trabajo del actor estaban regidas por contratos a término fijo inferiores a un año. Siendo ello así, también es acertado considerar que el término de prescripción respecto de las cesantías comenzó a correr desde el momento en que terminó cada uno de estos convenios. Resalta que el recurrente no tiene en cuenta que la decisión impugnada se fundó en que la aplicación del principio de la primacía de la realidad no impide tener en cuenta las demás cláusulas contractuales pactadas entre las partes.

Aunque las opositoras Cooperativa de Trabajo Asociado La Comuna y Cooperativa Multiactiva Universitaria Nacional Comuna, efectuaron réplica al recurso extraordinario de

forma individual, los argumentos fueron los mismos y a continuación se reseñan:

Frente al cargo primero advierten que no puede prosperar porque: *i)* el Tribunal no desconoció los artículos 23, 24 y 25 del CST, toda vez que, precisamente con base en dichos preceptos declaró la existencia de la relación laboral entre la Universidad Cooperativa de Colombia y el actor; *ii)* hay que entender que los contratos suscritos entre las partes fueron a término fijo, pues aún si se da aplicación al principio de la primacía de la realidad, se deben considerar los demás acuerdos contractuales, como la modalidad del vínculo, tal como se precisó en sentencia CSJ SL 30 sep. 2008, rad. 20933; *iii)* no procede el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, dado que la terminación del contrato de trabajo obedeció al vencimiento del término pactado, y *iv)* el otorgamiento de la indemnización moratoria solo surge cuando a la finalización del vínculo laboral se le adeudan al trabajador salarios y prestaciones sociales y, en este caso, se pagaron todas las acreencias a que había lugar.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de trasgredir por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida los artículos 23, 24, 25 y 99 de la Ley 50 de 1990, 63 de la Ley 1429 de 2010, 2 del Decreto 2025 de 2011, 64, 65, 249 y 306 del CST y la Ley 100 de 1993.

Asegura que tal infracción obedeció a que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por probado, sin estarlo, que la relación que tuvo mi mandante con la demandada estuvo regulada por varios contratos laborales a término fijo, y que solo cuando se firmó contrato laboral se rigió por el derecho social.
2. No dar por probado, estándolo, que el demandante sostuvo una sola relación laboral sin solución de continuidad con la demandada y no varios contratos separados.
3. Dar por probado, sin estarlo, que el demandante dejaba de prestar sus servicios durante los periodos intersemestrales a la Universidad.
4. No dar por probado, estándolo, que el demandante prestaba sus servicios de manera continua durante todo el año a la Universidad, configurando así la relación laboral sin solución de continuidad.
5. Dar por probado, sin estarlo, que no se genera condena por indemnización moratoria.
6. Dar por no probado, estándolo, que se genera la indemnización moratoria en razón al no pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social.
7. Dar por probado, sin estarlo, que el contrato se terminó por justa causa.
8. Dar por no probado, estándolo, que el contrato se terminó sin justa causa imputable al empleador.

Dice que los anteriores yerros obedecieron a la valoración equivocada de las siguientes pruebas:

1. Contratos de asociación firmados con la Cooperativa Multiactiva Universitaria Nacional y con la Cooperativa LA COMUNA.
2. Contratos de trabajo firmados con la Universidad Cooperativa.
3. Testimonios de los compañeros de trabajo Germán Barberi y Gustavo Arbeláez.

En la sustentación del cargo, afirma que el Tribunal apreció indebidamente las pruebas denunciadas, como quiera que el demandante siempre realizó las mismas funciones durante todo el año, ya que en los periodos «*intersemestrales*» prestó sus servicios en el Consultorio Jurídico, por tanto, no existieron rupturas significativas en la relación de trabajo, entre un periodo y otro.

Expone que, «*es realmente inocente*» argumentar, como lo hace el juez plural, que los contratos denunciados sí evidencian interrupciones prolongadas; esto, porque precisamente lo que se buscó por las accionadas al acudir a la contratación a través de cooperativas, fue desnaturalizar la relación laboral, sus características propias y ocultar el tiempo de servicio.

Considera que además de valorar inadecuadamente los contratos de asociación, el Tribunal también apreció de manera indebida los testimonios, pues las declaraciones de German Barberi y Gustavo Arbeláez, confirmaron que, aunque en los periodos «*intersemestrales*» el demandante no dictaba clase, si prestaba sus servicios personales en el consultorio jurídico, de manera que no existió solución de continuidad.

Finalmente, reitera los mismos argumentos expuestos en el cargo anterior respecto de los artículos 23 y 24 del CST, la forma como los aplicó el Tribunal y las apreciaciones sobre

el contrato a término fijo reglamentado por el artículo 46 del CST.

IX. RÉPLICA

La Universidad accionada se opuso a este cargo. Refiere que su sustentación es similar a la planteada en la acusación anterior y que no se hace un esfuerzo serio por convencer al tribunal de casación sobre la errada valoración de las pruebas denunciadas. Además, dejó de denunciar la confesión del demandante en el interrogatorio de parte, por lo que el análisis de esta prueba, en el que se fundó el colegiado, permanece incólume.

Agrega que los testimonios no pueden ser considerados como prueba en el recurso de casación, salvo que se acredite un yerro sobre un medio de convicción calificado. También adujo que el reconocimiento de la indemnización moratoria solo procede cuando a la terminación del contrato de trabajo se adeudan salarios y prestaciones sociales al trabajador, lo que no se evidenció en este caso.

Las cooperativas accionadas presentan oposición al cargo, con fundamento en la misma argumentación. Así, manifiestan que el Tribunal no incurrió en ninguno de los errores fácticos que le endilga el recurrente.

Reiteran similares argumentos respecto a que la declaratoria de la existencia de un contrato realidad no puede desconocer el plazo pactado por las partes. Agregan

que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta corporación ha reconocido que los contratos de trabajo a término fijo con docentes son válidos.

Señalan que: *i)* no existió una relación laboral única porque entre los contratos hubo interrupciones considerables o extensas; *ii)* los testimonios que enuncia el actor por sí solos no acreditan que prestó servicios en los períodos «*intersemestrales*» y tales declaraciones no tienen respaldo en ningún otro medio de convicción; *iii)* no procede la indemnización moratoria porque no se adeudan prestaciones sociales y, además, porque no se debe pagar nuevamente lo sufragado por la misma prestación del servicio a favor de la Universidad Cooperativa de Colombia, y *iv)* que no procede la indemnización por despido sin justa causa, ya que los contratos terminaron por vencimiento del plazo pactado.

X. CONSIDERACIONES

El Tribunal dio por establecido que, en virtud de la primacía de la realidad sobre las formas, el actor Miguel Antonio Caballero Sepúlveda prestó sus servicios personales para la Universidad Cooperativa de Colombia en la Facultad de Derecho, relación de trabajo que no fue controvertida por la demandada en la alzada. Sin embargo, encontró que la misma se ejecutó en virtud de varios contratos de trabajo a término fijo, entre los cuales medió solución de continuidad, específicamente, entre junio-julio y diciembre-enero, correspondientes a los períodos «*intersemestrales*», épocas

durante las cuales no se demostró la labor continua. En ese orden, revocó la decisión del *a quo*, relativa a la existencia de un solo vínculo de trabajo, así como las condenas derivadas de tal circunstancia.

Con base en lo anterior tampoco encontró viable la indemnización por despido, pues la finalización obedeció al vencimiento del plazo pactado; también negó la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST porque se demostró el pago de las prestaciones sociales causadas por los servicios prestados en virtud de los contratos que no se vieron afectados por la prescripción.

La parte recurrente cuestiona que no se haya determinado la existencia de un solo contrato, pues la labor fue continua; siendo ello así, el vencimiento del plazo pactado no constituye una justa causa o causa legal para su terminación, por lo que procede la indemnización por despido; también reprocha la falta de condena por la indemnización moratoria al haberse acreditado la mala fe de la demandada, pues, el pago de compensaciones no puede equipararse al reconocimiento de prestaciones sociales. Finalmente, refiere que la prescripción de las cesantías solamente se contabiliza a partir de la finalización del contrato.

Bajo el anterior planteamiento, le corresponde a la Sala determinar si erró el Tribunal al determinar que la vinculación laboral del actor a la Universidad accionada se

rigió por un solo contrato de trabajo y si procedían las indemnizaciones por despido injusto y moratoria.

Previamente, debe aclararse que los contratos cooperativos o de trabajo asociado no pueden equipararse necesariamente a contratos de trabajo a término fijo. Razón por la cual, cuando se discute la existencia de una sola vinculación laboral, deben analizarse las circunstancias particulares de cada asunto, para poder determinar si existió continuidad en la relación laboral. Así lo explicó esta Corporación en sentencia CSJ SL5595-2019, al resolver un asunto similar al presente:

Sea lo primero señalar que le asiste razón al recurrente en cuanto afirma que los convenios cooperativos no pueden equipararse necesariamente al contrato de trabajo a término fijo, el cual está regulado específicamente en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Por ello, cuando se someta a juicio el principio de la realidad sobre las formas con el fin de establecer la existencia de un solo contrato de trabajo, es relevante analizar las particularidades fácticas propias del litigio a fin de establecer o desechar, según el caso, la vocación de permanencia o no de la relación laboral.

Precisado lo anterior, y una vez revisadas las pruebas denunciadas, esto es, los convenios de trabajo asociado que suscribió el actor con las cooperativas accionadas y los contratos laborales que firmó con la Universidad Cooperativa de Colombia, la Sala encuentra la siguiente información frente a los periodos de prestación personal del servicio, en los cargos que se describen a continuación:

Año	Folio	Cargo	Fecha inicial	Fecha final	Días de Interrupción
1997	160 a 162, 203	Prof. Catedrático	03/02/1997	27/06/1997	

	15	Coordinador	01/08/1997	20/12/1997	34
	163 a 165	Prof. catedrático	04/08/1997	No se indica	
1998	174 a 176, 212	Prof. Catedrático	10/08/1998	19/12/1998	
1999	178 a 181, 207	Prof. Catedrático	09/02/1999	31/05/1999	50
	182 a 185	Prof. Catedrático	02/08/1999	No se indica	
2000	221 a 222, 188	Coordinador	17/01/2000	30/06/2000	
	223 a 224, 208	Coordinador	17/07/2000	15/12/2000	17
	186 a 187, 191	Prof. Catedrático	08/08/2000	08/12/2000	
2001	225 a 226	Coordinador	22/01/2001	29/06/2001	37
	227 a 228, 215	Coordinador	03/07/2001	21/12/2001	9
2002	229 a 230, 217	Coordinador	28/01/2002	28/06/2002	37
	231 a 232, 218	Coordinador	03/07/2002	20/12/2002	5
	192 a 193, 194	Prof. Catedrático	05/08/2002	22/11/2002	
2003	233 a 234, 219	Coordinador	13/01/2003	27/06/2003	23
	195 a 196, 197	Prof. Catedrático	10/02/2003	07/06/2003	
	235 a 236, 220	Coordinador	14/07/2003	20/12/2003	17
	198 a 199, 200	Prof. Catedrático	04/08/2003	22/11/2003	
2004	29 a 30 cuad.2	C.A. derecho privado	19/01/2004	26/06/2004	29
	31 a 33 cuad.2	Prof. Catedrático	09/02/2004	05/06/2004	
	35 a 36 cuad.2	C.A. derecho privado	06/07/2004	18/12/2004	10
	37 a 38 cuad.2	Prof. Catedrático	02/08/2004	30/11/2004	
2005	41 a 42 cuad.2	Coordinador	24/01/2005	25/06/2005	36
	43 a 44 cuad.2	Prof. Catedrático	07/02/2005	04/06/2005	
	47 a 48 cuad.2	Coordinador	11/07/2005	17/12/2005	16
	49 a 50 cuad.2	Prof. Catedrático	01/08/2005	19/11/2005	
2006	53 a 54 cuad.2	Coordinador	23/01/2006	02/12/2006	36
	55 a 56 cuad.2	Prof. Catedrático	06/02/2006	03/06/2006	
	58 a 59 cuad.2	Prof. Catedrático	01/08/2006	18/11/2006	
2007	62 a 63 cuad.2	Coordinador	22/01/2007	30/06/2007	50
	64 a 65 cuad.2	Docente	29/01/2007	02/06/2007	
	68 a 69 cuad.2	Coordinador	23/07/2007	01/12/2007	23
	70 a 71 cuad.2	Docente	01/08/2007	24/11/2007	
2008	74 a 75 cuad.2	Coordinador	28/01/2008	29/11/2008	36
	77 a 78 cuad.2	Docente	01/03/2008	31/05/2008	
	81 a 82 cuad.2	Docente	01/08/2008	15/11/2008	
2009	85 a 87 cuad.2	C.A. derecho privado	26/01/2009	28/11/2009	57
	88 a 89 cuad.2	Docente	02/02/2009	06/06/2009	
	92 a 93 cuad.2	Docente	11/08/2009	30/11/2009	
2010	97 a 98 cuad.2	Coordinador	25/01/2010	26/06/2010	55
	100 a 101 cuad.2	Docente	08/02/2010	12/06/2010	

	105 a 107 cuad.2	Coordinador	16/07/2010	18/12/2010	20
	108 a 109 cuad.2	Docente	02/08/2010	27/11/2010	
2011	113 a 115 cuad.2	Profesor en comisión - funciones activas.	17/01/2011	26/06/2011	29
	116 a 118 cuad.2	Prof. Catedrático	07/02/2011	11/06/2011	
	121 a 123 cuad.2	Profesor en comisión - funciones activas.	25/07/2011	04/12/2011	29
	124 a 126 cuad.2	Prof. Catedrático	01/08/2011	26/11/2011	
2012	274 a 276	C.A. derecho privado	16/01/2012	30/06/2012	42
	277 a 279	Prof. Catedrático	06/02/2012	09/06/2012	
	280 a 281	Prof. Catedrático	01/08/2012	24/11/2012	31
	282 a 284	Especialista Desarrollo programas posgrado	01/08/2012	15/12/2012	
2013	285 a 288	Profesor tiempo completo	28/01/2013	13/12/2013	43

En la mayoría de las anualidades se evidencia la celebración de varios contratos para ejercer labores como profesor catedrático, en comisión, por tiempo completo, coordinador o especialista, existiendo en muchas ocasiones simultaneidad en la vigencia de los convenios y por ende, de los servicios prestados; razón por la cual, para determinar si hubo continuidad o interrupciones relevantes entre cada periodo, si se toma en cada año los extremos más amplios, esto es, la primera fecha y la última data del respectivo lapso. Este ejercicio permite establecer con precisión los días en que efectivamente no estuvo vigente ninguna contratación, e incluso, superar algunas interrupciones entre unos

contratos, pero por las cuales el actor prestó servicios en virtud de otro convenio.

Así, por ejemplo, en el año 2008, entre los contratos para ejercer la labor docente existe solución de continuidad entre el 31 de mayo y el 1 de agosto; sin embargo, por este interregno estaba vigente el acuerdo contractual en virtud del cual el demandante se desempeñó como coordinador, 28 de enero a 29 de noviembre, por lo que se entiende que en verdad no existió interrupción de la labor entre estos dos extremos.

Aun así, la Sala evidencia que entre algunos contratos existieron interrupciones considerables, de 34 días y 7 meses, si se tiene en cuenta que para el segundo semestre de 1999 no es posible determinar durante cuánto tiempo laboró el actor, pues en las pruebas denunciadas no se indica la fecha final del contrato celebrado el 2 de agosto de ese año. Por tanto, en este caso, no es posible declarar una única vinculación laboral entre el 3 de enero de 1997 y el 13 de diciembre de 2013 como lo pregonaba el censor.

Debe recordarse que la existencia de una significativa solución de continuidad en los contratos impide que se pueda predicar la unicidad contractual, tal como lo ha precisado la jurisprudencia de esta Corporación. Así, en la sentencia CSJ SL5595-2019, al analizar un asunto similar al presente, contra la misma Universidad demandada, esta Corte indicó:

Pues bien, sobre los extremos en que se extiende una relación laboral, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que, la significativa y considerable solución de continuidad impide que pueda predicarse la unicidad contractual (CSJ SL4816-2015 y CSJ SL981-2019). Precisamente, en esta última providencia, la Sala señaló:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) 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 desde o con el demandante en esos periodos.

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en error al concluir que no era posible la declaratoria de una relación laboral única o lineal en el tiempo para el periodo comprendido entre el 7 de enero de 1996 y el 21 de diciembre de 2013, puesto que, como se evidencia del análisis de los contratos que suscribió el actor, en dicho lapso hubo interrupciones significativas, como la de 6 meses y 16 días y la de 35 días. Además, el juez plural estableció que en dichos interregnos el actor no acreditó que prestó servicios a la universidad, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que dicho medio de convicción no es prueba calificada en casación.

En ese orden, si la Sala solo tiene en cuenta las interrupciones considerables, y no aquellas de apenas unos pocos días que no logran la ruptura de la vinculación entre las partes, en los términos de la jurisprudencia de esta

Corporación, se evidencian los siguientes periodos de trabajo y lapsos de interrupción:

Desde	Hasta	Interrupción
03/02/1997	27/06/1997	
01/08/1997	20/12/1997	34 días
10/08/1998	19/12/1998	7 meses, 20 días
09/02/1999	31/05/1999	50 días
17/01/2000	15/12/2000	7 meses, 16 días
22/01/2001	21/12/2001	37 días
28/01/2002	18/12/2004	37 días
24/01/2005	17/12/2005	36 días
23/01/2006	02/12/2006	36 días
22/01/2007	01/12/2007	50 días
28/01/2008	29/11/2008	36 días
26/01/2009	30/11/2009	57 días
25/01/2010	04/12/2011	55 días
16/01/2012	30/06/2012	42 días
01/08/2012	15/12/2012	31 días
28/01/2013	13/12/2013	43 días

Por tanto, el colegiado no se equivocó al concluir que no se podía declarar un solo contrato de trabajo entre los extremos reclamados en la demanda, pues los diferentes convenios suscritos entre las partes dan cuenta de interrupciones significativas. Si bien en la sentencia impugnada no se hizo relación de todos los periodos aquí analizados, por ejemplo, los tiempos laborados para los años 1998, 1999 y 2002, aun contabilizándolos como se hizo en el esquema anterior, no se logra evidenciar la continuidad alegada por el censor, pues las interrupciones siguen siendo considerables.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el fallador estableció que en tales interregnos no se acreditó la prestación personal del servicio a la Universidad demandada, aspecto que no puede probarse con testimonios, dado que esta prueba no es calificada o apta en casación para configurar un yerro fáctico.

Ahora, es sabido que cuando se discute la existencia de una sola relación laboral y se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido o varios contratos y no uno, el juez tiene el deber de dictar una condena *minus petita* que acepte parcialmente las pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado, conforme a tal normativa (sentencias CSJ SL 17215, 5 dic. 2001; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015 y CSJ SL4816-2015), tal como se recordó en la sentencia CSJ SL5595-2019.

Por tanto, si en virtud de la primacía de la realidad, el juzgador encuentra que el acervo probatorio da cuenta del nexo laboral, y constata que existieron varios contratos de trabajo desarrollados por los periodos allí estipulados, es su deber, al menos, proceder a liquidar el último de los vínculos demostrado.

Así lo recordó esta Sala en sentencias CSJSL2345-2018 y CSJ SL3215-2018, al reiterar la postura de la Corporación al respecto. Así, en esta última decisión se indicó:

Sobre este aspecto, la Sala ha sido enfática en señalar que cuando las pretensiones están cimentadas en una relación laboral y se acredita que existió solución de continuidad, se debe tomar, con el fin de examinar las condenas, por lo menos el último vínculo de carácter laboral continuo que ató a las partes y que aparezca acreditado, pues, si bien el demandante es quien marca el *tema decidendum* en materia de los juicios del trabajo y de la seguridad social, lo cierto es que el juez puede proceder a ello en virtud de la capacidad de fallar *minus petita*.

Así lo determinó la Sala, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL5165-2017, rad. 45183, cuando indicó que:

[...] recuerda la Corte que ha sido criterio de esta Corporación, que en asuntos como el presente, en que las pretensiones están cimentadas en una única relación laboral, se debe tomar para reexaminar las condenas, el último vínculo de carácter laboral continuo que ató a las partes. Es así como, en sentencia de la CSJ, 19 oct. 2006, rad. 27371, en un proceso análogo seguido contra el mismo ISS, se puntualizó:

En cuanto a la existencia de solución de continuidad entre los diversos contratos, se observa que, de acuerdo con la certificación aportada a folios 131 y 225, de los contratos suscritos entre el 1 de marzo de 1994 y el 30 de noviembre de 2002, apenas si se presentaron algunas interrupciones entre uno y otro contrato, siendo la mayor apenas de una semana, entre el 28 de febrero y el 8 de marzo de 1999, por lo que no aparece que se hubiere dado una solución de continuidad de la relación laboral, toda vez que, a pesar de ser numerosos los contratos celebrados por unos términos establecidos, la verdad que aflora es que la demandante siempre cumplió las mismas funciones para el demandado, por lo que la suscripción de un nuevo contrato, cada vez que se vencía el anterior, apenas era una mera formalidad y no obedecía a la intención de desvincular a la trabajadora.

Cosa diferente ocurre con el contrato celebrado a partir del 1 de agosto de 1993, que venció el 30 de enero de 1994, pues el siguiente se celebró un mes después, el 1 de marzo de 1994, de donde, por lo prolongado de la interrupción del servicio, no es posible inferir que la intención de las partes era continuar con una misma relación de trabajo y que apenas se trataba de una mera formalidad.

Como quiera que las pretensiones de la demanda inicial están cimentadas sobre la base de una sola relación de trabajo, se tendrán en cuenta para reexaminar las condenas de primera instancia, los extremos comprendidos entre el 1 de marzo de 1994 y el 30 de noviembre de 2002, que corresponden a la última relación laboral continua sostenida por las partes (Resalta la Sala).

El anterior criterio ha sido reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL14969-2017, rad. 52813; CSJ SL13444-2017, rad. 50565; y CSJ SL087-2018, rad. 51340.

Por tanto, según el criterio de esta Corporación, en eventos como éste, y en virtud de la facultad de fallar *minus petita*, esto es, por menos de lo pedido, se debe declarar la existencia de los varios contratos ejecutados entre 1997 y 2013, y evaluar las condenas que pudiesen causarse por el periodo comprendido entre el 28 de enero y el 13 de diciembre de 2013, que corresponde a la última vinculación laboral continua entre las partes.

Esto, como quiera que el anterior contrato se desarrolló del 1 de agosto al 15 de diciembre de 2012, lo que demuestra una solución de continuidad considerable de 43 días respecto de la última contratación, sin que las pruebas denunciadas y aptas en casación den cuenta que por este interregno esté acreditada la prestación de alguna actividad personal por parte del demandante.

De esta forma procedió el Tribunal, quien analizó la causación de las prestaciones sociales e indemnizaciones reclamadas, por lo menos para el último periodo continuo laborado, y encontró que la Universidad Cooperativa de Colombia reconoció y pagó al actor las prestaciones y vacaciones pedidas.

Y si la Sala pudiese constatar los comprobantes de nómina en que el fallador fundó tal conclusión y que obran a folio 301 a 305, encontraría que efectivamente, para el periodo del 28 de enero al 13 de diciembre de 2013 la accionada le reconoció al actor el valor de las cesantías, intereses sobre las mismas, prima de servicios y vacaciones, conforme al salario admitido por las partes \$2.131.917, lo que impide que se cause la indemnización por mora reclamada, pues por tal lapso no se adeudan las acreencias pedidas.

Ahora, aunque en la demanda inicial no se solicitó el pago de aportes pensionales, en estos mismos documentos se aprecia el descuento efectuado por tal concepto y su pago efectivo está sustentado en los documentos visibles a folios 314 y ss. De ahí que resulta inapropiado sustentar el pago de la indemnización moratoria en la falta de cotizaciones.

Observa la Sala que para el periodo que se analiza, la vinculación del demandante no fue por convenio asociativo con las cooperativas accionadas sino directamente mediante contrato de trabajo a término fijo con la institución educativa, tal como consta a folio 285 a 288.

En dicho acuerdo de trabajo se pactó la prestación del servicio por parte del demandante como profesor de tiempo completo en la Facultad de Derecho, a partir del 28 de enero y hasta el 30 de noviembre de 2013. Luego, mediante otro sí, de fecha 15 de octubre del mismo año, las partes modificaron la vigencia del contrato hasta el 13 de diciembre e igualmente

hicieron constar la notificación al trabajador sobre la terminación de este convenio a partir de la fecha del vencimiento del referido plazo.

Siendo ello así, también resulta acertada la decisión del colegiado de negar la indemnización por despido injusto, pues lo cierto es que esta última vinculación laboral fue pactada a término fijo inferior a un año, y culminó precisamente por el vencimiento del plazo, lo que constituye una causa legal para finalizar el contrato, sin que se demuestre el hecho del despido en que se apoya el censor.

De otra parte, aunque el censor advierte que no puede confundirse el pago de compensaciones con el de prestaciones sociales, lo cierto es que, respecto de la última vinculación laboral continua entre las partes, que es la que se puede estudiar conforme a la jurisprudencia antes citada, tal reparo es inane, pues como se dijo, se trató de un verdadero contrato de trabajo con la Universidad y no de un convenio asociativo en virtud del cual recibiera compensaciones. En todo caso, se debe precisar que este puntual reproche resulta desacertado, como quiera que frente a los pagos realizados por una misma prestación del servicio opera la excepción de compensación, propuesta por la Universidad demandada, tal como se consideró en sentencia CSJ SL5595-2019 en la cual se indicó:

Ahora, respecto de la excepción de compensación que alegaron en su favor la Cooperativa de Trabajo Asociado La Comuna y la institución educativa, es preciso señalar que no le asiste razón al demandante en cuanto afirma que no puede confundirse el pago de compensaciones que recibió en virtud de los acuerdos de

trabajo asociado con los salarios y prestaciones sociales y, por tanto, se le adeudan estas obligaciones laborales. Ello porque tales pagos se generaron por la misma prestación de servicios que desarrolló a favor de la Universidad Cooperativa de Colombia, de modo que es procedente declarar próspera tal excepción, como acertadamente lo estableció el juez plural.

Debe aclararse que, al no acreditarse la existencia de una sola vinculación laboral entre las partes, pierde sustento el reparo del censor relativo a que las cesantías solo se hacen exigibles al 13 de diciembre de 2013 y, por tanto, no se ven afectadas por la prescripción. Esto, como quiera en dicha data solo empieza a contabilizarse el término prescriptivo de las cesantías respecto del último periodo de labores, es decir, el que inició el 28 de enero del mismo año, y no frente a las demás vinculaciones, fenecidas con antelación. Y como quiera que el auxilio causado por este último lapso fue debidamente cancelado, el colegiado no se equivocó al negar la condena por este concepto.

En los anteriores términos, la Sala no encuentra yerro fáctico alguno en la decisión impugnada, pues en verdad, las pruebas denunciadas no permiten establecer la existencia de una única vinculación laboral, sino varios nexos de trabajo entre los que medió solución de continuidad. Además, en virtud del deber de fallar *minus petita*, el Tribunal estudió al menos, la última contratación continua entre las partes, y encontró improcedente el reclamo de las acreencias laborales, pues las prestaciones y vacaciones fueron pagadas, lo que a su vez impide imponer condena por indemnización moratoria, y, además, la indemnización por

despido injusto no se causa, conclusión que como se vio, resulta acertada.

Debe aclararse que en este caso no es posible ordenar el reajuste de prestaciones o pago de indemnizaciones al que se accedió en sentencia CSJ SL5595-2019 como lo reclama el recurrente al decir que se trata de una «*sentencia hito*» en esta materia que debe tenerse en cuenta (f.º 108 a 110 cuaderno de la Corte).

Se afirma lo anterior, porque si bien los lineamientos y pautas jurisprudenciales de dicha decisión se ajustan a lo aquí debatido, lo cierto es que, a diferencia del presente asunto, en el caso allí analizado la Sala sí advirtió continuidad en la prestación del servicio por lo menos durante los últimos tres contratos de trabajo, ya que las interrupciones no eran significativas y, por ende, en virtud de la facultad de fallar *minus petita*, declaró la unicidad contractual por tal interregno. Mientras que, en este evento, no existió tal unicidad entre los últimos convenios de trabajo para poder predicar la continuidad en la labor que permitiese ordenar un reajuste, pues las interrupciones fueron significativas, y el último contrato continuo, como se vio, fue liquidado en debida forma.

De ahí que, pese a que se trate de dos asuntos contra las mismas demandadas y se discuta la existencia de una sola vinculación de trabajo ininterrumpida, los supuestos fácticos sobre la continuidad en el servicio varían, lo que impide a la Sala acceder a lo pretendido por el censor.

Recuérdese que aun cuando el litigio sea similar, cada asunto debe resolverse conforme a las pruebas aportadas en cada uno de ellos, lo que puede llevar a decisiones diferentes, dependiendo de los hechos que las partes logren demostrar.

Por las razones anteriores, conforme a las pruebas denunciadas en este caso, la Sala no advierte yerro fáctico alguno del colegiado y, por tanto, las acusaciones no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante y a favor de las opositoras Universidad Cooperativa de Colombia, Cooperativa Multiactiva Universitaria Nacional Comuna y Cooperativa de Trabajo Asociado La Comuna. Se fijan como agencias en derecho la suma única de \$4.240.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XI. 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 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, el 13 de diciembre de 2016 en el proceso ordinario laboral que instauró contra la **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**, la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA COMUNA** y la

**COOPERATIVA MULTIACTIVA UNIVERSITARIA
NACIONAL COMUNA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral