



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
NÚMERO DE PROCESO	: 89565
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1489-2023
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
FECHA	: 08/03/2023
FUENTE FORMAL	: Constitución Política de Colombia 53 / Código Sustantivo del Trabajo art. 23,24,61 y 62

ASUNTO:

El demandante solicita a la jurisdicción ordinaria que declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 12 de marzo de 2003 y el 11 de julio de 2012, manifestó que trabajó en la institución universitaria durante este lapso a través de un contrato de prestación de servicios, tiempo en el que desempeñó el cargo de coordinador de posgrados de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la seccional de Cali, y en el cual ejerció funciones permanentes de la entidad y bajo una constante subordinación por parte de las directivas y el consejo académico de esa institución universitaria.

Adujo que de acuerdo con lo dispuesto en las cláusulas 5ª parágrafo 1º y 19 de la Convención Colectiva 2011-2012, los cargos de coordinadores de programa son de naturaleza docente y no pueden ser vinculados a través de un convenio de prestación de servicios, sino un contrato de trabajo.

PROBLEMA JURÍDICO I:

La Corte debe dilucidar si el Tribunal incurrió en los desatinos fácticos que le endilga la censura, al considerar que entre las partes existió un contrato de trabajo y no uno civil de prestación de servicios.

PROBLEMA JURÍDICO II:

La Sala debe determinar si el ad quem se equivocó al establecer que en el caso particular el artículo 19 de la convención colectiva de trabajo 2011-2012 no consagró el reintegro como consecuencia del despido injustificado, sino una indemnización más favorable.

**TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE
PRUEBAS** - Ausencia de error de hecho del ad quem al declarar la

existencia de un contrato de trabajo entre las partes con respaldo en los artículos 23 y 24 del CST, dado que estaba demostrada la prestación del servicio del trabajador con una proyección indefinida del vínculo, pues no se acreditó el límite temporal como un elemento del contrato de prestación de servicios, lo que reflejó la necesidad permanente de la entidad de contar con los servicios del actor, dado que se trataba de un área administrativa de un programa de posgrado que en principio tiene vocación de permanencia, lo que evidenciaba que aquel estaba plenamente integrado en la universidad

Tesis:

«[...] de acuerdo con la orientación del cargo, la Corte procede a analizar las pruebas calificadas acusadas como erróneamente valoradas y las dejadas de apreciar por el Tribunal según el recurrente, y advierte lo siguiente:

El contrato de prestación de servicio n.º 2003-380 (f.º 54) da cuenta que Amílcar Cabrera Delgado fue contratado para desempeñarse como coordinador de posgrados desde el 12 de marzo de 2003 y hasta el 30 de junio de 2003 “por un mínimo de 109 DÍAS”.

Sin embargo, también se advierte que en el otrosí las partes decidieron modificar aquel contrato, en el sentido de prorrogarlo “a partir del 1 de julio de 2003” sin establecer una fecha límite para su terminación. Por tanto, no es que pactaran desde el principio un término perentorio como lo plantea la censura, pues efectivamente decidieron prorrogarlo con un otrosí sin establecer un límite temporal para la culminación del mismo (f.º 55), lo que evidencia claramente una proyección indefinida del vínculo. Y tal circunstancia la ratificó el tiempo, dado que el vínculo perduró hasta el 11 de julio de 2012, esto es, por más de 9 años -conforme no se discute en casación-.

En ese contexto, la Corte no advierte que el Tribunal se equivocara al analizar aquellos elementos de juicio y, por esa vía, concluyera que no se acreditó el límite temporal como un elemento del contrato de prestación de servicios.

Y es que para la Corte el hecho de que el vínculo laboral se extendiera por dicho lapso refleja la necesidad permanente de la entidad de contar con los servicios del actor, pues se trata de un área administrativa de un programa de posgrado que en principio tiene vocación de permanencia, lo que evidencia que el trabajador estaba plenamente integrado en la institución, aspecto característico de una relación de trabajo conforme a las pautas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 198.

Al respecto, la Corte ha reconocido que en las relaciones de trabajo pueden presentarse casos dudosos o ambiguos en los que es más complejo

determinar si en realidad existió una relación de trabajo. Justamente por ello ha acudido a la recomendación en mención como acertadamente lo hizo el Tribunal, dado que compila una serie de indicios que permiten examinar la relación laboral desde un contexto más amplio y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta (CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021). Precisamente en esta última providencia la Corte compiló varios de estos indicios de la siguiente manera:

“(…) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 pag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa” (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020) (...).”

Ahora, en cuanto al oficio de 26 de enero de 2012, cuya equivocada apreciación refiere la recurrente, se advierte que no hace otra cosa que corroborar la existencia de la relación laboral. En efecto, este elemento de juicio da cuenta que el “Jefe de Personal” manifiesta al “Censor Delegado - Sede Principal” que de acuerdo con el parágrafo 1.º del artículo 5.º de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012 y el parágrafo 1.º del artículo 8.º del Acuerdo 03 de 2004:

“(…) la contratación de los Coordinadores de Postgrados en la Universidad Libre, siendo estos cargos docentes, tiene que darse mediante contrato laboral, pues reglamentaria y convencionalmente se ha dejado así establecido”. (Subraya la Sala)

[...]

En tal perspectiva, es claro que el Tribunal no se equivocó al analizar esta prueba, dado que extrajo lo que claramente advierte su contenido, esto es, que el propio jefe de personal de la Corporación Universidad Libre afirmó que no es posible vincular a los coordinadores de postgrados a través de un contrato de prestación de servicios, sino mediante una relación laboral, debido a la importancia de las laborales que desempeñan para el funcionamiento de la institución.

De modo que no tiene razón la censura cuando refiere que el ad quem erró al afirmar que desde el principio conocía la imposibilidad de utilizar tal vínculo contractual. Ello, porque el hecho de que tal respuesta sea del año 2012 no significa que solo tras su emisión la universidad se percatara de la imposibilidad de utilizar un contrato civil en este puntual caso. De hecho, es mucho más razonable entenderlo como un mensaje de alerta que tuvo el fin de advertirle a la universidad que desde el principio los coordinadores de posgrados debían vincularse mediante contrato de trabajo por tener el carácter de docente con funciones permanentes, inherentes y necesarias para el funcionamiento de la institución, tal y como lo estimó el Tribunal.

[...]

Por otra parte, en lo que concierne a las pruebas dejadas de apreciar, esto es, la solicitud que el actor elevó a la comisión de carrera el 13 de marzo de 1997 (f.º 837), su hoja de vida (f.º 169) y el otrosí al contrato laboral n.º 2004-0089 -hora cátedra- (f.º 990), la censura refiere que estas dan cuenta de la formación y experiencia profesional en derecho del actor, los cuales “le permitían saber las condiciones y características del contrato de prestación de servicios”.

Sin embargo, para la Corte no son de recibo dichos argumentos, pues independientemente de que el trabajador conociera las características del contrato de prestación de servicios por su formación académica y profesional, guardara silencio al respecto o incluso consintiera en ese tipo de vinculación, no significa que legitime su indebida utilización como parece sugerirlo la censura, pues de hallarse que entre las partes existió una verdadera relación laboral, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, así debe declararlo la autoridad judicial, tal y como sucedió en este caso. Recuérdese que “del silencio del trabajador oculto no se puede derivar su aceptación de un contrato de prestación de servicios ni la renuncia a uno laboral” (CSJ SL9156-2015)».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT - Según la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la integración del trabajador en la organización de la empresa

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » PRESUNCIÓN - La presunción establecida en el artículo 24 del CST no se afecta, como tampoco se afecta la aplicación del principio de primacía de la realidad, por la circunstancia de que el trabajador no haya reclamado sus derechos

laborales estando vigente la relación, dado que la ley no impone esa condición para hacer efectiva la protección al trabajo -del silencio del trabajador oculto no se puede derivar su aceptación de un contrato de prestación de servicios ni la renuncia a uno laboral-

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS
ESENCIALES » SUBORDINACIÓN** - Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -abogado-, lo cual no significa que se constituya una regla general en la que siempre se consideren independientes o autónomos - aplicación de los artículos 23 y 24 CST desde una perspectiva de integración en un servicio organizado de la empresa-

Tesis:

«[...] la labor que desarrollan los trabajadores cualificados -como lo son los abogados-, no es incompatible con la existencia de un contrato de trabajo, pues a pesar de que gozan de independencia técnica en la ejecución de su trabajo, a estos también les aplican los presupuestos de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo desde una perspectiva de integración en un servicio organizado de la empresa (CSJ SL225-2020 y CSJ SL3345-2021), tal y como sucedió en este caso».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE
SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA** - La buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del empleador de creer estar actuando conforme a derecho

Tesis:

«En cuanto al segundo punto, la recurrente no le explica a la Corte, desde una perspectiva jurídica, las razones por las que considera que la simple existencia formal del contrato de prestación de servicios que suscribió con el demandante es suficiente para demostrar un actuar de buena fe, contrario a lo expuesto por el Tribunal y a lo que ha establecido reiteradamente esta Corte en su jurisprudencia (CSJ SL9641-2014 reiterada en CSJ SL1439-2021), lo cual no puede ser anticipado de oficio debido al carácter extraordinario del recurso de casación.

Por último, lo relativo a que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador no expresó ninguna inconformidad respecto al vínculo, la Corte se remite a lo indicado al resolver este punto concreto en el anterior cargo.

Conforme lo anterior, el cargo es infundado».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO »**

REINTEGRO EXTRALEGAL O CONVENCIONAL - Equivocación del tribunal al considerar que el artículo 19 de la convención colectiva de trabajo 2011-2012 contemplaba el aumento del monto de la indemnización y no el reintegro del trabajador despedido sin justa causa, pues concluyó que el empleador podía terminar el vínculo laboral sin tener en cuenta las razones objetivas que estipularon las partes en el parágrafo I ibidem para restringir la facultad del empleador para realizar despidos sin causa justificada, por lo que incumplida la restricción pactada, la consecuencia lógica era la ineficacia del despido y procediera el reintegro

Tesis:

«Claro lo anterior, es oportuno indicar que el artículo 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012 estipula

“CLÁUSULA 19.- ESTABILIDAD. - La Universidad sólo podrá dar por terminados los contratos de trabajo de su personal docente por alguno de los modos de terminación o por alguna de las justas causas legales, adicionadas con las siguientes:

[...]

PARÁGRAFO I: En caso de cierre definitivo de Seccionales o Colegios, de supresión de programas, materias, disminución del número de matriculados y, como consecuencia disminución del número de cursos, la Universidad podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, la cual no podrá ser invocada por la Universidad para otra forma de desvinculación”.

A juicio de la Sala, un análisis objetivo en relación con el texto integral de la cláusula convencional, permite extraer que en efecto las partes de común acuerdo decidieron establecer garantías superiores a las legales con el fin de que el personal docente tuviera estabilidad en el empleo.

En efecto, en el párrafo primero de la cláusula en mención acordaron que la universidad solo podría concluir el vínculo laboral por alguno de los modos de terminación o justas causas legales. Así, la Corte entiende que en principio las partes establecieron que el empleador podría despedir al trabajador con o sin justa causa, pues con tal distinción es claro que en el primer supuesto contemplaron todos los modos de terminación establecidos en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y las justas causas contempladas en el artículo 62 ibidem.

Incluso, a estas justas causas de terminación del contrato adicionaron dos supuestos de hecho, estos son: (i) la inasistencia sin justa causa a la cátedra que deben impartir en más del catorce por ciento (14%) del periodo académico, anual o semestre, y (ii) la aplicación de sanciones disciplinarias

por las autoridades competentes que conlleven la exclusión del ejercicio de la profesión o la suspensión en el ejercicio de la misma por un término de seis (6) meses o más.

Sin embargo, nótese que en el párrafo I establecieron una evidente restricción a la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo sin justa causa en los términos del artículo 64 del ibidem, pues acordaron de manera clara y precisa que ello solo sería posible cuando ocurra la disminución del número de cursos, sea por el cierre definitivo de seccionales, supresión de programas o disminución de matriculados, junto con el pago de una indemnización superior a la legal de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2.º del párrafo I en mención, y sin que pueda invocarla “para otra forma de desvinculación”.

Como puede notarse, las partes establecieron de manera inequívoca que el despido unilateral sin justa causa solo tendría lugar en esos supuestos de hecho, a cambio de una indemnización más favorable a la contemplada legalmente. Ello, sin duda, con el firme propósito de evitar los despidos incausados, es decir, aquellos en los que el empleador no expresa ni verbalmente ni por escrito algún motivo que justifique la ruptura contractual.

Para la Sala es evidente que la intención de los contratantes no fue la de aumentar el monto de la indemnización por despido sin justa causa, como lo dedujo el Tribunal, pues de haber sido así, no habrían especificado esos supuestos de hecho, sino simple y llanamente estipulado el aumento de la indemnización ante despidos sin justa causa.

La intelección anterior es además coherente con la finalidad y título de la cláusula: “ESTABILIDAD”, pues esto de entrada implica alguna limitación, si bien no absoluta, sí relativa, en este caso frente a la facultad del empleador de terminar la relación laboral sin justa causa, que las partes concretaron en que se viera obligado a invocar una razón objetiva representada en los referidos supuestos de hecho, que no es más que una forma de establecer que los despidos siempre estén precedidos de razones objetivas.

Dicho en otros términos, pero con la misma lógica: no tiene sentido que los interlocutores sociales establecieran una cláusula de estabilidad y a la par el empleador conserve sin ninguna restricción su facultad de concluir el vínculo laboral de forma unilateral, por mera liberalidad y sin justa causa.

Pensarlo así desconocería el efecto útil del texto convencional, principio hermenéutico aplicable al caso y que, en esencia, implica que “en caso de perplejidades hermenéuticas, el operador jurídico debe preferir, entre las diversas interpretaciones de las disposiciones aplicables al caso, aquella que

produzca efectos, sobre aquella que no, o sobre aquella que sea superflua o irrazonable”. (CC C-569-2004). En este caso, se reitera, la Corte advierte que la consecuencia jurídica que las partes pretendieron regular al crear la cláusula convencional, tiene que ver con el incumplimiento de la restricción del empleador de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, a menos que se configure alguna de las razones establecidas en el párrafo I en mención.

En el contexto explicado, es evidente que la estipulación convencional creó en los trabajadores la expectativa razonable de que permanecerían en el empleo, por lo menos, hasta que se configuraran aquellas situaciones del párrafo I, alguno de los modos legales establecidos en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, con la restricción del despido incausado, o bien alguna de las justas causas del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las adicionadas en la cláusula convencional en estudio.

Así, es imperativo concluir que el Tribunal incurrió en el error de apreciación que plantea la censura, pues si bien acertó al señalar que el demandante contaba con estabilidad laboral relativa, en últimas concluyó que el empleador podía finalizar el vínculo laboral sin justa causa a cambio de una indemnización más favorable, y sin ninguna consideración a las razones objetivas que estipularon las partes para restringir relativamente la facultad del empleador para realizar despidos incausados. Al obrar así, le dio un alcance diametralmente opuesto a lo que genuinamente se extrae del contenido del texto convencional y anuló el efecto útil que pretendía garantizar que los trabajadores tuvieran estabilidad laboral en el sentido de no ser despedidos sin ningún motivo.

[...]

Esas razones son suficientes para casar parcialmente el fallo impugnado, únicamente en cuanto: (i) revocó la decisión del a quo de condenar al reintegro del trabajador con las consecuencias salariales y prestacionales correspondientes y (ii) condenó a las indemnizaciones por despido sin justa causa y moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto último, porque al proceder el reintegro las indemnizaciones en mención quedan sin base fáctica que la sustente, precisamente porque estas proceden ante la finalización del vínculo laboral, lo que, se insiste, no sucedió en este caso particular porque el reintegro opera bajo la ficción de que la relación nunca concluyó conforme se expuso.

Por otra parte, no se casará en lo demás el fallo acusado, esto es, en cuanto: (i) declaró probada parcialmente la excepción de prescripción; (ii) modificó las condenas de prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las

cesantías “doblados”, vacaciones e indemnización por no consignación de las cesantías, y (iii) confirmó en lo demás.

Sin costas en este recurso extraordinario».

LABORAL COLECTIVO » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES - El Parágrafo I del artículo 19 de la convención 2011-2012 suscrita con la Universidad Libre introduce una restricción clara y precisa para el despido sin justa causa, el cual solo tendrá lugar cuando ocurra la disminución del número de cursos, sea por el cierre definitivo de seccionales, supresión de programas o disminución de matriculados, a cambio de una indemnización más favorable a la contemplada legalmente sin que pueda invocarse para otra forma de desvinculación

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO EXTRALEGAL O CONVENCIONAL » EFECTOS - Los efectos jurídicos que se derivan de un reintegro laboral ordenado por vía judicial conllevan la no solución de continuidad del vínculo contractual, que implica entender que la relación laboral no finaliza ni se interrumpe, que el trabajador efectivamente prestó sus servicios con todas sus consecuencias y, además, en las mismas condiciones en las que se encontraba antes del despido ineficaz

Tesis:

«Ahora, al haberse realizado el despido sin el cumplimiento de lo pactado, la consecuencia lógica es que aquel pierda todo efecto jurídico o, en otros términos, que es ineficaz.

Al respecto, debe destacarse si bien en la cláusula analizada no se estableció expresamente que la ineficacia conlleva el reintegro, es claro que esa es la consecuencia que se predica de esta figura jurídica (CSJ SL, 5 oct. 1998, rad. 11017, reiterada en decisiones CSJ SL, 10 jul. 2012, rad. 38962, CSJ SL6245-2014 y CSJ SL12451-2015).

En efecto, declarada la ineficacia del despido las partes tienen derecho a ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido aquel acto (artículo 1746 del Código Civil), es decir, que de ser posible debe retrotraerse la situación del afectado al mismo estado en que estaría de no ocurrir el despido.

Lo anterior implica el reintegro de la persona al cargo que ejercía y entender que el acto ilegal no produjo consecuencias jurídicas, esto es, que el vínculo contractual permaneció vigente con todas sus consecuencias y en las

mismas condiciones en las que laboraba antes del acto trasgresor del orden jurídico (CSJ SL890-2021)».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » TERMINACIÓN DEL CONTRATO » REINTEGRO EXTRALEGAL O CONVENCIONAL - Procede el reintegro del trabajador en virtud de lo dispuesto en la convención colectiva, al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía con las consecuencias económicas que ello acarrea, puesto que la accionada lo despidió de manera unilateral sin justa causa y sin que se dieran los presupuestos convencionales para ello

Tesis:

«En cuanto a la solicitud de reintegro, también se reitera que el artículo 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012 estableció una estabilidad laboral para el personal docente, según el cual la universidad solo podía terminar la relación laboral por algunos de los modos de terminación o justas causas legales, con las restricciones y adiciones que estipularon los interlocutores sociales a fin de evitar despidos incausados, para lo cual es suficiente lo expuesto en casación. Y comoquiera que en el caso la accionada lo hizo de manera unilateral sin justa causa y sin que se dieran los presupuestos convencionales para ello, el despido del demandante es ineficaz, por ende, lo procedente es el reintegro del trabajador al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía con las consecuencias económicas que ello acarrea, (sic) tal y como lo dispuso el a quo.

[...]

Conforme lo anterior, con el fin de preservar la coherencia con el alcance de la impugnación y los argumentos del recurso de apelación, la Corte confirmará el numeral segundo de la sentencia impugnada, y modificará el tercero en el sentido de que los salarios y prestaciones legales allí dispuestas deben calcularse conforme al último salario que halló probado el Tribunal, esto es, \$9.137.477,86 y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, debidamente indexados al momento del pago.

Sin lugar a costas en la alzada».

PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ - La convención colectiva adquiere doble connotación, es una prueba y es fuente de derecho objetivo, por lo tanto, los jueces tienen el deber de interpretarla conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, in dubio pro operario y condición más beneficiosa

Tesis:

«[...] se advierte que contrario a lo planteado por la censura, esta Corporación tiene establecido en su jurisprudencia que las convenciones colectivas de trabajo son verdaderas fuentes formales del derecho y, por ello, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a los principios de la hermenéutica jurídica laboral, entre los que está el de favorabilidad consagrado en los artículos 53 de la Constitución Política y 21 Código Sustantivo del Trabajo, según el cual en caso de que la fuente normativa -legal o extralegal- admita dos o más interpretaciones jurídicamente sólidas y razonables, los jueces están obligados a inclinarse por la que sea más conveniente para el trabajador».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » PRUEBAS CALIFICADAS » INTERROGATORIO DE PARTE - En el recurso de casación el interrogatorio de parte no es prueba apta para estructurar el yerro fáctico a menos que contenga confesión

Tesis:

«[...] respecto al interrogatorio de parte que rindió el representante legal de la accionada y la contestación de demanda, la censura plantea su equivocada apreciación bajo el argumento de que estas pruebas no contienen ninguna confesión.

Sobre el particular, el Tribunal advirtió que en estos medios de prueba la convocada a juicio manifestó que el demandante prestó sus servicios personales a la institución desempeñando las funciones de apertura de nuevos posgrados, “promoción, matriculación y venta de estos últimos con los alumnos interesados”.

Como puede notarse, es evidente que el ad quem extrajo confesión de estas pruebas en los términos del artículo 191 Código General del Proceso, esto es, aquellas manifestaciones que se tornan en contra de quien las hace y favorecen a su contraparte, toda vez que le permitieron advertir que: (i) en efecto el trabajador prestó sus servicios personales a la institución, y (ii) desempeñó sus funciones dentro del esquema organizativo de la entidad, aspectos que analizados con los demás medios de prueba le permitieron constatar la existencia de un contrato de trabajo bajo el respaldo de los artículo (sic) 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

[...]

Y en esa misma perspectiva, se evidencia que pese a que la censura señala que en el interrogatorio de parte el demandante afirmó que “su labor era planificar, coordinar y vender los servicios de posgrados, sin que pudiera modificar la planta docente”, tampoco explica la manera en que ello compromete la decisión del Tribunal; antes bien, nótese que dichas

afirmaciones respaldan la premisas fácticas del fallo de segundo grado, puesto que ratifican el ejercicio de unas labores dentro de la estructura organizativa de la empresa, que coinciden con las confesiones de su representante legal expuestas anteriormente».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO - En el recurso de casación para que se configure el yerro fáctico es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran y que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta

Tesis:

«[...] debe destacarse que un error de hecho en casación se configura cuando es manifiesto o evidente, lo que se advierte cuando el Tribunal infiere de la prueba lo que no indica o ignora apreciar una que era a todas luces relevante para la definición fáctica del litigio, con plena incidencia en la aplicación indebida de la norma sustancial que regula el asunto en concreto.

Además, tales desafueros probatorios deben provenir de medios de convicción calificados, estos son, el documento, la confesión judicial e inspección judicial -artículo 7.º de la Ley 16 de 1969-, y solo si se acredita un error fáctico en estos, es viable abordar los que no tienen ese carácter.

[...]

Adicionalmente, se advierte que aunque la recurrente refiere que las “afirmaciones allí contenidas no resultan ser exclusivas de un contrato de trabajo”, esa sola manifestación es insuficiente para configurar los errores manifiestos de hecho que expone porque no precisa cuáles son esas afirmaciones, como tampoco plantea ningún argumento tendiente a demostrar su incidencia en la decisión del Tribunal, lo que impide abordar su estudio en casación».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » PRUEBAS CALIFICADAS - Las pruebas calificadas para estructurar el error de hecho en casación son: i) La confesión judicial, ii) El documento auténtico y iii) La inspección judicial

RECURSO DE CASACIÓN » CARÁCTER DISPOSITIVO - Dada la naturaleza dispositiva del recurso de casación, la Corte no puede estudiar de manera oficiosa los medios de prueba para encontrar los yerros en los que el juzgador pudo incurrir

Tesis:

«[...] es oportuno indicar que la recurrente señala que el demandante ejerció sus funciones de forma independiente porque no cumplió horario y no debía

acatar ninguna jornada “más allá de la simplemente necesaria para dar cuenta de su actividad comercial”, sin embargo, nótese que ello no lo funda en ninguna prueba, aspecto que la Corte no puede inferir de oficio, debido al carácter dispositivo del recurso extraordinario, que exige a la recurrente cumplir con la carga de demostrar los eventuales yerros en que a su juicio incurrió el Tribunal al adoptar la decisión impugnada, lo que no ocurrió en el asunto (CSJ AL3345-2022)».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » PRUEBAS CALIFICADAS » TESTIMONIO - En el recurso de casación el testimonio no es prueba apta para estructurar el yerro fáctico, su estudio sólo es posible si previamente se demuestra error manifiesto en alguna de las pruebas hábiles

Tesis:

«[...] como no se advierten errores en la valoración de las pruebas enunciadas, la Corte no puede estudiar los testimonios, pues de acuerdo con el artículo 7.º de la Ley 16 de 1969, no son calificados en casación (CSJ SL038-2018 y CSJ SL 1853-2021), tal y como se anotó.

En tal perspectiva, el cargo es infundado».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - El recurso de casación exige una técnica especial, sin la cual, no es posible alcanzar su finalidad

Tesis:

«La Corte ha establecido de manera reiterada que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la jurisprudencia de esta Corporación, para que pueda estudiarla de fondo y verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia.

En efecto, el rigor técnico del recurso extraordinario de casación exige una formulación separada y concreta, bien sea a través de un cargo o varios si así lo requiere el caso, y hecho, esto identificar: (i) la vía que se escoge, esto es, directa si el ataque es jurídico y si el objetivo es elucidar sobre la pertinencia o alcance de una norma, o la indirecta si pretende apoyarse en premisas fácticas equivocadas que desvirtúan la debida aplicación de la ley; (ii) la norma que se considera transgredida -proposición jurídica-; (iii) la modalidad de violación -aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa-, (iv) así como la explicación razonada de cómo la sentencia impugnada transgredió la norma sustancial, que en la vía indirecta incluye la formulación de los errores de hecho endilgados al Tribunal y la singularización de las pruebas que, por haber sido erróneamente apreciadas o dejadas de valorar, derivaron en esos desatinos, así como la precisión de los errores de derecho si a ello hubiere lugar.

No obstante, el cargo propuesto no cumple a cabalidad tales exigencias, toda vez que la censura dirige la acusación por la vía directa, sin embargo, en su desarrollo no plantea un solo reparo jurídico, en tanto todos los argumentos los soporta en premisas fácticas no concluidas por el Tribunal, que debió proponer por la vía indirecta.

Nótese que pese a que la censura cuestiona la aplicación indebida de los artículos 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ello lo funda en que no existió una relación subordinada por cuanto no impartió órdenes o directrices, el contratista empleaba su destreza comercial para lograr el punto de equilibrio de los programas y no cumplía jornada laboral, aspectos probatorios que, se insiste, la Corte no puede abordar a través de la vía escogida».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA DIRECTA - En el recurso de casación la inclusión de aspectos fácticos es ajena a la senda de la vía directa

RECURSO DE CASACIÓN » CARÁCTER DISPOSITIVO - Dada la naturaleza dispositiva del recurso de casación, la Corte no puede subsanar de manera oficiosa la demanda de casación

Tesis:

«[...] en ese ejercicio argumentativo la censura no confronta las pruebas que menciona con las conclusiones fácticas del fallo, con la debida identificación de los medios de convicción equivocadamente valorados o dejados de apreciar por el Tribunal, y la exposición clara de lo que acreditan en contra de lo que este infirió; y tampoco ataca las reflexiones jurídicas que habrían edificado la decisión impugnada, a fin de darle sentido a la vía por la que se enderezó el cargo, falencias que la Corte no puede suplir de oficio dado el ya referido y explicado carácter dispositivo del recurso de casación.

Por tanto, el ataque se desestima».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación es necesario atacar los verdaderos argumentos de la sentencia acusada

Tesis:

«De entrada advierte la Corte que el cargo es inane para los efectos que persigue, por las razones que se explican a continuación:

La recurrente se centra en cuestionar la sanción establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual señala, en síntesis, que: (i) no podían exigirle la prueba del pago de derechos laborales pues ello sería “un comportamiento a posteriori”, teniendo en cuenta que la relación se rigió

por aquella forma de contratación y solo se descubrió el contrato realidad con la decisión judicial; (ii) obró bajo razones atendibles dada la existencia de un contrato de prestación de servicios; y (iii) el trabajador no expresó ninguna inconformidad respecto a tal vínculo, lo que reafirmó su carácter civil.

En cuanto al primer punto, para la Sala es evidente que la intención de la censura es señalar que siempre tuvo la convicción de que el vínculo fue civil y no laboral, y que solo conoció esta realidad al emitirse la sentencia. Al plantearlo así, desconoce que el Tribunal, a partir de las pruebas analizadas, concluyó expresamente que desde el principio la institución educativa sabía que el cargo desempeñado por el actor no se podía contratar bajo la modalidad de prestación de servicios y aun así lo mantuvo con pleno conocimiento de las consecuencias laborales que implicaba la falta de reconocimiento de los derechos prestacionales.

Por tanto, el argumento de la censura es vacío, pues parte de una premisa fáctica no reconocida en la sentencia impugnada y que no puede controvertir por la vía directa elegida, tal y como ya se ha referido en líneas precedentes».

RECURSO DE CASACIÓN » SENTENCIA DE INSTANCIA - La Corte en sede de instancia no puede pronunciarse sobre temas que no fueron objeto de inconformidad en la demanda inicial

Tesis:

«Respecto a la segunda problemática, se advierte que la solicitud de compensación que refirió la demandada en la apelación no la propuso como excepción en la demanda. Por tanto, esta Sala no puede pronunciarse de oficio por expresa prohibición del artículo 282 del Código General del Proceso».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL COLECTIVO > INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES - El Parágrafo I del artículo 19 de la convención 2011-2012 suscrita con la Universidad Libre introduce una restricción clara y precisa para el despido sin justa causa, el cual solo tendrá lugar cuando ocurra la disminución del número de cursos, sea por el cierre definitivo de seccionales, supresión de programas o disminución de matriculados, a cambio de una indemnización más favorable a la contemplada legalmente sin que pueda invocarse para otra forma de desvinculación