



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Magistrado ponente**

**SL1489-2023**

**Radicación n.º 89565**

**Acta 8**

Bogotá, D. C., ocho (8) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación que **AMÍLCAR CABRERA DELGADO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 28 de noviembre de 2019, en el proceso ordinario laboral que el recurrente promueve contra la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE**, según remisión del expediente por parte de la Sala de Casación Laboral en descongestión n.º 1, conformada por los magistrados Donald José Dix Ponnefz, Jimena Isabel Godoy Fajardo y Jorge Prada Sánchez, y conforme lo previsto en los artículos 2.º de la Ley 1781 de 2016, 16 de la Ley 270 de 1996 y 26 del Reglamento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, aprobado mediante Acuerdo n.º 48 de 16 de noviembre de 2016.

## I. ANTECEDENTES

El accionante solicitó que se 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, conforme lo dispone el artículo 19 de Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012, que afirma que terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la demandada.

En consecuencia, solicitó que se ordene su reintegro al cargo de «*Coordinador de Posgrados de la Facultad de Derecho*» y que se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y descansos dejados de percibir en el tiempo que estuvo separado de su empleo, los aportes al sistema de seguridad social y los reajustes anuales.

Asimismo, solicitó que se emitieran las siguientes condenas por el periodo comprendido entre el 12 de marzo de 2003 y el 11 de julio de 2012: pago de cesantías, intereses a las cesantías, sanción por no pago oportuno de tales intereses, primas de servicio, indemnización moratoria que prevé el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, liquidada desde el 15 de febrero de 2004 hasta la terminación del contrato, devolución de aportes al sistema de seguridad social, prima dispuesta en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, compensación de vacaciones, devolución de descuentos por retención en la fuente, indexación, intereses comerciales, lo que se prueba *ultra y extra petita* y las costas procesales.

En subsidio, requirió que se condene al pago de prestaciones legales, prima extralegal de antigüedad, compensación de vacaciones, indemnización convencional por terminación unilateral del contrato o, en su defecto, la legal, los perjuicios morales, las sanciones moratorias establecidas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la pensión sanción, los intereses a las cesantías, la devolución de descuentos efectuados por retención en la fuente, la indexación, los intereses moratorios y las costas procesales.

En respaldo de sus aspiraciones, manifestó que trabajó en la Corporación Universidad Libre desde el 12 de marzo de 2003 hasta el 11 de julio de 2012, a través de un contrato de prestación de servicios, que *«se prorrogó durante casi 12 años»*, 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 5.<sup>a</sup> párrafo 1.º 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.

Señaló que la última cláusula en mención estableció la garantía de estabilidad laboral, según la cual el contrato solo

puede terminar bajo una de las causales allí previstas; sin embargo, como el consejo directivo terminó su vínculo sin justa causa, considera que tiene derecho al reintegro solicitado con el pago de las consecuencias prestacionales requeridas (PDF cuaderno 0, f.º 4 a 13).

Al dar respuesta a la demanda, la Corporación Universidad Libre se opuso a las pretensiones y no aceptó los hechos.

Manifestó que entre las partes existió un contrato de prestación de servicios, vínculo que el accionante conoció y aceptó debido a su calidad de abogado y docente. Agregó que le pagó honorarios que superaron el salario establecido para educadores que ocuparon el cargo de coordinadores de posgrado. Por último, respecto a la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012, adujo que no es aplicable al actor porque fue suscrita con posterioridad a la firma del contrato de prestación de servicios.

En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, de la acción y del derecho, cobro de lo no debido, buena fe e innominada (PDF cuaderno 2, f.º 714 a 736).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia de 15 de octubre de 2014 el Juez Doce Laboral del Circuito de Cali dispuso (PDF cuaderno 3, f.º 1148):

PRIMERO: DECLARAR que entre la UNIVERSIDAD LIBRE y/o COPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE y el señor AMÍLCAR CABRERA DELGADO, existió un contrato individual de trabajo a término indefinido por el tiempo comprendido entre el 12 de marzo de 2003 y el 11 de julio de 2012, contrato que fue terminado por decisión unilateral e injustificada del empleador.

SEGUNDO: DECLARAR que por efecto de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo la UNIVERSIDAD LIBRE debe reintegrar al demandante AMILCAR (sic) CABRERA DELGADO al cargo que tenía en la fecha en que la Universidad decidió su despido como coordinador de posgrados de la facultad de derecho y ciencias políticas o a otro de igual o superior jerarquía que el mencionado.

TERCERO: La UNIVERSIDAD LIBRE es condenada a pagar desde el 12 de julio de 2012 hasta la fecha de la presente sentencia los salarios por la continuidad del vínculo laboral en suma de \$242.443.714, cesantías en suma de \$20.660.851, primas de servicios en suma de \$20.660.851, intereses a las cesantías en suma de \$2.025.355 y vacaciones en suma de \$10.330.426.

CUARTO: Se condena a la UNIVERSIDAD LIBRE a pagar (...) por el tiempo correspondiente al lapso comprendido entre el 12 de marzo de 2003 y el 12 de julio de 2012, a las siguientes acreencias laborales:

- a) Cesantías \$37.283.201 que deberán consignarse al Fondo Protección SA, tal como lo ha solicitado la parte demandante.
- b) Prima de servicios \$37.283.201.
- c) Intereses a las cesantías doblados \$8.388.798.
- d) Sanción por no consignación de cesantías entre el 15 de febrero de 2004 hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo \$176.754.965.80
- e) Devolución de aportes a la seguridad social se condena a la Universidad en los términos de la parte motiva de esta sentencia.
- f) Prima de antigüedad convencional \$12.499.076.
- g) Vacaciones compensadas \$13.685.104.

Las sumas de los literales anteriores, salvo la devolución de aportes a la seguridad social en pensiones literal e), deberán ser pagadas con indexación a la fecha en que sean entregadas al demandante.

**QUINTO: CONDENAR** en costas a la demandada Universidad Libre. Liquidense teniendo como agencias en derecho la suma de \$20.000.000 a favor de la demandante (...).

En esa misma oportunidad el despacho aclaró la decisión en el sentido que *«en todos los apartes de la motivación y de la resolutive de este fallo se ha hecho referencia a UNIVERSIDAD LIBRE Y/O CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE»*.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Por apelación de la demandada, a través de fallo de 28 de noviembre de 2019 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali dispuso (cuaderno segunda instancia f.º 27):

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia apelada en el sentido de DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de las pretensiones causadas con anterioridad al 2 de abril de 2010, salvo respecto a las pretensiones de indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria y el auxilio de cesantía respecto a las cuales se declara infundada dicha excepción.

DECLARAR infundadas las demás excepciones formuladas por la Universidad Libre Seccional Cali y/o Corporación Universidad Libre.

SEGUNDO: REVOCAR los numerales Segundo y Tercero de la sentencia apelada (...) proferida por el juzgador Doce Laboral del Circuito de Santiago de Cali, en su lugar ABSOLVER a la demandada de las pretensiones de reintegro y sus consecuencias formuladas por el señor AMILCAR (sic) CABRERA DELGADO.

TERCERO: ADICIONAR la sentencia apelada en el sentido de CONDENAR a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE y/o UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI, a reconocer y pagar a favor del señor AMILCAR (sic) CABRERA DELGADO, la suma de \$77.059.397,8 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que debe indexarse al momento del pago.

CUARTO: MODIFICAR el numeral cuarto de la sentencia apelada en el sentido de CONDENAR a la COPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE y/o UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI, a reconocer y pagar a favor del señor AMILCAR (sic) CABRERA DELGADO, los siguientes literales:

b) Por concepto de primas de servicios la suma de \$9.963.740.20.

c) Por concepto de intereses a las cesantías dobladas la suma de \$3.669.308.90.

d) Por concepto de indemnización por no consignación de las cesantías artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la suma de \$103.251.193.20.

g) Por concepto de vacaciones la suma de \$9.635.468.36, suma que debe indexarse al momento del pago.

CONFIRMAR los demás literales de dicho numeral.

QUINTO: CONDENAR a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE y/o UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CALI a reconocer y pagar a favor del señor AMILCAR (sic) CABRERA DELGADO, un día de salario por cada día de retardo por el no pago de prestaciones a la terminación de la relación laboral, a partir del 12 de julio de 2012 por 24 meses, como salario se tomará la suma de \$9.137.477,86 devengado por el actor, la cual arroja la suma de \$219.299.468,64 y a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha del pago sobre los valores por los que se emitió condena por cesantía, prima de servicios y prima de antigüedad.

SEXTO: CONFIRMAR la sentencia apelada en lo demás.

SÉPTIMO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada. Agencias en derecho en segunda instancia \$10.000.000 (...).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* señaló que en el asunto no se discutía que Amílcar Cabrera Delgado prestó sus servicios en calidad de coordinador de posgrados de la facultad de derecho de la Universidad Libre –seccional Cali.

Así, precisó que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 12 de marzo de 2003 y el 11 de julio de 2012.

Al respecto, el Tribunal mencionó que el contrato de trabajo surge por la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades y se materializa cuando se configuran los elementos sustantivos del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señaló que de acuerdo con el artículo 24 *ibidem*, el demandante debe probar la prestación personal del servicio, caso en el cual opera a su favor la presunción de la subordinación.

Adujo que pese a que las actividades de las universidades se encuentran reguladas, estas cuentan con autonomía para celebrar actos o negocios jurídicos con abogados especialmente en la facultad de derecho, y si bien esta profesión es de carácter liberal, ello «no descarta la subordinación y ajenidad de la labor». En apoyo, citó la sentencia CSJ SL1021-2018 y las pautas para establecer la existencia de una relación de trabajo según la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT.

Al respecto, aclaró que para desvirtuar la presunción en mención el empleador debe acreditar que la persona «está libre de su control y dirección, que el prestador del servicio se encuentra fuera del alcance normal de la actividad de la

*entidad contratante; ora que el servicio no es complementario, accesorio o necesario para el desarrollo de la actividad».*

En tal perspectiva, refirió que los elementos de prueba suministrados dan cuenta que: (i) desde 1994 hasta el 2012 el accionante prestó servicios como profesor hora cátedra a través de diversos contratos de trabajo a término fijo diferentes a los que se discute en este caso. Asimismo, (ii) suscribió varios contratos de prestación de servicios con el fin de dictar módulos en seminarios, con lo cual se configuró la coexistencia de contratos.

Por otra parte, advirtió que el 11 de marzo de 2003 el actor fue designado provisionalmente como coordinador de posgrado de la facultad de derecho y ciencias políticas hasta el 30 de junio de 2003; no obstante, mediante otrosí se modificó aquel vínculo en el sentido de que se prorrogaría a partir del 1.º de julio de 2003, es decir, que *«se estipuló de manera clara la fecha de inicio mas no fue establecida la fecha de terminación del servicio contratado como sí sucedió con el contrato primigenio 2003-280»* y, por esa razón, consideró que carecía de uno de los elementos del contrato de prestación de servicios, como lo es el límite temporal.

De otro lado, adujo que los testimonios de John Armando Gardner, Luís Guillermo Lemus, Hansel González y el interrogatorio que absolvió el representante legal de la universidad dan cuenta de la prestación personal del servicio por parte del actor; adicionalmente, esta última prueba y la contestación de la demanda acreditan que aquel se

encargaba de la apertura de nuevos posgrados, *«promoción, matriculación y venta de estos últimos con los alumnos interesados»*.

En tal perspectiva, el Tribunal advirtió que se configuraron los elementos de *«dependencia y la ajenidad»* propios de una relación laboral. El primero, porque el demandante desarrolló su labor dentro de las instalaciones de la demandada bajo sus órdenes y en cumplimiento de unas *«normas concretas que el actor obligatoriamente aceptó y desarrolló»*, y el segundo debido a que se presentó una relación *«con los frutos»*, los riesgos de la actividad y la función se desplegó en un esquema organizativo y de medios de producción propios del empleador en el ramo de la educación.

Adicionalmente, adujo que el accionante tenía asignado un sitio de trabajo con secretaria independiente, desplegaba la actividad siempre a nombre de la institución y el resultado económico era para el beneficio de esta, quien además a través de oficio de 26 de enero de 2012 estableció que las actividades realizadas por los coordinadores eran inherentes y necesarias para el funcionamiento de los posgrados ofrecidos, lo que a su juicio es indicativo de que desde un principio la convocada a juicio sabía que esas labores desbordaban las reglas de un contrato de prestación de servicios, máxime cuando su permanencia se prolongó por más de 9 años.

Por tanto, confirmó la declaratoria del contrato de trabajo dispuesta por el *a quo*.

Ahora, respecto al argumento de la demandada relativo a que la convención colectiva de trabajo no aplicaba al demandante porque se suscribió después del contrato, el *ad quem* adujo que tal planteamiento no es válido porque es el mismo acuerdo el que establece en el parágrafo 1.º del artículo 5.º -campo de aplicación- que «*los cargos de jefe o director de departamento, carrera o programa, jefes de área y coordinadores de programa de posgrado son cargos docentes y por lo tanto se les aplica el presente título de la convención*».

Por otra parte, en cuanto al reintegro ordenado en primera instancia, adujo que el artículo 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012 no estableció tal consecuencia. Así, afirmó que como la estipulación convencional no consagró una estabilidad absoluta sino relativa a cambio del pago de una indemnización por despido injusto que supera los mínimos legales, revocó la orden de reintegro y, en su lugar, ordenó el pago de tal indemnización, puesto que se probó el despido y que el motivo invocado -folio 57- no constituía una justa causa de terminación del contrato.

Por último, en lo que concierne a las sanciones moratorias previstas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, advirtió que: (i) la demandada no aportó la liquidación de las prestaciones sociales causadas desde el 12 de marzo de 2003 hasta el 11

de julio de 2012; (ii) esta tenía pleno conocimiento de que el cargo desempeñado por el actor no se podía contratar bajo la modalidad de prestación de servicios y aun así lo mantuvo en esa condición, y (iii) en todo caso la existencia de un contrato de prestación de servicios no es suficiente para acreditar que su obrar estuvo revestido de buena fe y transparencia. Por tanto, le impuso tales condenas.

#### **IV. RECURSOS DE CASACIÓN**

El recurso extraordinario de casación lo interpusieron las partes, los concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia. Por metodología de la decisión, la Sala resolverá inicialmente el que presenta la demandada.

#### **V. RECURSO DE CASACIÓN DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE**

#### **VI. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

La recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y la absuelva de las pretensiones formuladas en su contra.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, plantea tres cargos, que fueron objeto de réplica.

#### **VII. CARGO PRIMERO**

Por la vía indirecta, acusa la aplicación indebida de los artículos «22, 23, 24, 37, 65; 6 y 7 del Decreto 2351 de 1965; 249 (Inciso 2 artículo 2; 299, 101 Ley 50 de 1990), arts. 186, 192, 306 del Código Sustantivo de Trabajo», 53 de la Constitución Nacional, 1501, 1618, 1621, 1622, 2142, 2146, 2149, 2150, 2158, 2177, 2184 y 2189 del Código Civil.

Afirma que el *ad quem* incurrió en los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. No dar por demostrado cuando sí lo está el carácter temporal del contrato de prestación de servicios por un término de 109 días comprendidos entre el 12 de marzo de 2003 y el 30 de junio de 2003.
2. No dar por demostrado estándolo que el contrato de prestación de servicios se prorrogó por el mismo tiempo, por cohorte, y durante el periodo académico del posgrado.
3. Dar por demostrado que la Universidad tenía conocimiento que las labores pactadas con el demandante desbordaban el contrato acordado.
4. Dar por demostrado sin estarlo, que el contratista demandante al ejercer su trabajo tuvo que apartarse de la independencia para atender directrices, órdenes y normas de la Universidad.
5. No dar por demostrado estándolo que el contratista era docente experto en derecho comercial y mercadeo en la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, programas de economía y contaduría.
6. No dar por demostrado estándolo que el contratista gozaba de autonomía técnica en la organización de los posgrados.
7. Dar por demostrado, sin estarlo que la universidad actuó de mala fe y sin respeto al acto propio.

Señala como pruebas erróneamente valoradas el contrato prestación de servicios n.º 2003-380 (f.º 960 a 964), el otrosí suscrito con posterioridad a aquel contrato (f.º 55), la contestación de la demanda, el oficio de 26 de enero de 2012 (f.º 449), los testimonios y el interrogatorio de la demandada.

Y como no apreciadas la solicitud que el actor elevó a la comisión de carrera el 13 de marzo de 1997 (f.º 837), la hoja de vida del demandante (f.º 169 y SS) y el otrosí al contrato laboral hora cátedra n.º 2004-0089 (f.º 990).

La recurrente refiere que el Tribunal se equivocó al analizar el contrato de prestación de servicios porque esta prueba da cuenta que aceptó firmarlo desde el 12 de marzo de 2003 hasta el 30 de junio del mismo año, es decir, por 109 días, acuerdo que se renovó mediante un otrosí bajo las mismas condiciones, lo que demuestra la voluntad de las partes de que el mismo tuviera un límite temporal.

Respecto a la contestación de la demanda y el interrogatorio de parte que absolvió su representante legal, señala que de estos no se extrae ninguna confesión y las *«afirmaciones allí contenidas no resultan ser exclusivas de un contrato de trabajo»*, dado que al suscribir el contrato de prestación de servicios las partes acordaron actividades propias de este vínculo.

Ahora, en cuanto al oficio de 26 de enero de 2012, aduce que es una respuesta emitida por el jefe de personal al *«Censor Seccional»*, en el que hace alusión general al tipo de

contratación de los coordinadores de posgrados, cuya actividad temporal especializada no supone una relación de subordinación y dependencia.

Agrega que de ese documento se extrae la voluntad de la institución de aclarar el nexo contractual, pero en modo alguno que desde el comienzo conocía que las funciones desempeñadas desbordaban las reglas del contrato de prestación de servicios como equivocadamente lo concluyó el Tribunal, máxime cuando aquel se emitió en el 2012 y el vínculo surgió en el 2003.

Afirma que *«con las pruebas dejadas de estimar»* el Tribunal desconoció la experticia del accionante, quien tiene una amplia trayectoria como litigante y docente en derecho comercial, penal, civil y familia (f.º 837 a 990); además, enseñó en varias ocasiones en la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables (f.º 990). Por tanto, sus *«aptitudes profesionales le permitían saber las condiciones y características del contrato de prestación de servicios para promocionar los posgrados»*.

Expone que el demandante no tenía que cumplir horarios y aunque asistió a la institución educativa durante un tiempo mayor al indispensable para dar cuenta de la actividad contratada, ello ocurrió por mera liberalidad de aquel, puesto que no estaba obligado a cumplir una jornada de trabajo por fuera de la necesaria para realizar su actividad comercial, y si voluntariamente ejecutó otras actividades sin

la anuencia de la institución, ello demuestra su libre disposición y autonomía.

Menciona que el actor aceptó la modalidad de vinculación en referencia porque su retribución le permitía obtener una ventaja patrimonial superior a la derivada de una relación laboral, sin que manifestara alguna inconformidad al respecto.

Por último, refiere que el *ad quem* no tuvo en cuenta el interrogatorio de parte que absolvió el accionante, pese a que en él «*manifestó que su labor era planificar, coordinar y vender los servicios de posgrados, sin que pudiera modificar la planta docente*».

Así, concluye que en este asunto está demostrada «*una subordinación jurídica propia de un contrato civil*», tal y como lo corroboran los testimonios de John Armando Gardner López, Guillermo Lemos y Hansel González Rangel, así como el interrogatorio que absolvió su representante legal.

## **VIII. RÉPLICA**

Refiere que el Tribunal no incurrió en el error que plantea la censura; antes bien, señala que está acorde con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, dado que el hecho de que el contrato de prestación de servicios se pactara inicialmente por 109 días no es determinante, dado que este se extendió por varios años.

## **IX. CONSIDERACIONES**

En el proceso no se discute que el demandante prestó sus servicios en calidad de coordinador de posgrados de la facultad de derecho de la Corporación Universidad Libre – seccional Cali desde el 12 de marzo de 2003 hasta el 11 de julio de 2012.

Así, 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.

Pues bien, 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.

Claro lo anterior y 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)

Como consecuencia de lo anterior, en la medida que las actividades de estos coordinadores son de carácter permanente, es decir, atienden actividades que son inherentes y necesarias para el funcionamiento de los programas de postgrado ofrecidos por la facultad de derecho (que es donde existe este cargo), no es posible la vinculación de este personal mediante contratos de prestación de servicios.

2. Diferencias en cuanto a un contrato civil y uno laboral. Ratificación del carácter docente del cargo de coordinador de Postgrados.

Dejando claro que el contrato de Coordinador de Posgrados, de acuerdo con la normatividad vigente sólo puede tener el carácter de laboral, haciendo la precisión que al mismo, en términos generales y de conformidad con la cláusula 5 de la convención colectiva (...) debe darse a término fijo (...).

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 labores 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.

Ahora, 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 artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

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.

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.

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).

Además, 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.

Por otra parte, 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).

En ese contexto, 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.

## X. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la aplicación indebida de los artículos «22, 23, 24, 37, 65; 6 y 7 del Decreto 2351 de 1965; 249 (Inciso 2 artículo 2; 299, 101 Ley 50 de 1990)», arts. 186, 192, 306 del Código Sustantivo de Trabajo» y 53 de la Constitución Nacional, y por infracción directa de los artículos 769, 1501, 1603, 1618, 1621, 1622, 2142, 2146, 2149, 2150, 2158, 2177, 2184 y 2189 del Código Civil.

Aduce que el Tribunal erró al aplicar los artículos 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, «ya que no aparece prueba acerca de la continuada dependencia o subordinación», como tampoco que «le hubiera dado instrucciones para el desarrollo de la actividad contratada», consistente en la comercialización de posgrados y captación de estudiantes.

Señala que el actor era un contratista calificado y no le exigió el cumplimiento de órdenes relacionadas con el reglamento interno, las cuales no pueden confundirse con las obligaciones que adquirió al suscribir un contrato civil.

Agrega que para el desarrollo de la labor no impartió directrices, dado que era el contratista quien debía emplear su destreza comercial para lograr el punto de equilibrio de los programas, «quizá por ello el fallo del ad quem no hace mención alguna al Reglamento de Posgrados porque este se limita a fijar competencias y, de ninguna manera, a la comercialización de los servicios».

Por último, aduce que *«no hay una prueba que ofrezca credibilidad relacionada con el cumplimiento de una jornada laboral ordinaria y que tuviera personal bajo sus órdenes (...)»*, dado que solo exigió el cumplimiento de la coordinación de los servicios contratados, pero sin impartir órdenes ni jornadas laborales.

## **XI. RÉPLICA**

Manifiesta que de acuerdo con el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador solo debe probar la prestación personal del servicio para que se entienda la existencia de un vínculo laboral y en ese caso corresponde a la demandada desvirtuarlo, lo que no ocurrió en este caso.

## **XII. CONSIDERACIONES**

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.

Adicionalmente, 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.

### **XIII. CARGO TERCERO**

Por la vía directa, acusa aplicación indebida del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, así como de los artículos 769, 1501 y 1603 del Código Civil.

Aduce que no probó el pago de las prestaciones causadas entre el 12 de marzo de 2003 y el 11 de julio de 2012 porque entre las partes existió un contrato de prestación de servicios, motivo por el cual *«no se puede exigir a la Universidad un comportamiento a posteriori, que tan solo surgiría, por primera vez, luego de un litigio en la vía ordinaria con la ejecutoria de la sentencia»*.

En ese orden, señala que desde el principio el contratista ejecutó las obligaciones propias del acuerdo y lo pactado se realizó bajo recíproca confianza y buena fe.

Además, insiste en que el actor era una persona suficientemente calificada, de modo que si consideró que la realidad había mutado debió manifestarlo; sin embargo, guardó silencio.

Conforme lo anterior, considera que obró bajo razones atendibles y, en esa medida, la sanción moratoria que se le impuso es improcedente en este asunto.

#### **XIV. RÉPLICA**

Manifiesta que para efectos contractuales no se puede poner en el mismo plano al trabajador y a la universidad, máxime cuando el jefe de personal de esta última afirmó que el vínculo debía ser de naturaleza laboral.

#### **XV. CONSIDERACIONES**

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.

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.

Las costas en el trámite extraordinario serán a cargo del recurrente y a favor de Amílcar Cabrera Delgado por cuanto hubo oposición. Como agencias en derecho se fija la suma de \$10.600.000,00 que se incluirán en la liquidación que haga el juez de primer grado, conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XVI. RECURSO DE CASACIÓN DE AMÍLCAR CABRERA DELGADO**

### **XVII. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme la de primer grado.

En subsidio, requirió la casación parcial del fallo del Tribunal en cuanto:

(...) revocó los numerales segundo y tercero de la sentencia de primera instancia, adicionó la sentencia impugnada para declarar parcialmente probada la excepción de prescripción, la adicionó para imponer la indemnización por despido injusto,

modificó el numeral cuarto, y condenó a la demandada a pagar la sanción moratoria del artículo 65 del CST, para que en sede de instancia (...) se confirme en su integridad la sentencia proferida en primera instancia (...).

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula tres cargos, que fueron objeto de réplica. La Corte los analizará conjuntamente porque denuncian preceptos similares, tienen argumentos complementarios y buscan idéntico fin.

### **XVIII. CARGOS PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO**

Por la vía indirecta, en el primer cargo acusa la aplicación indebida de los artículos 1.º, 18, 19, 21, 467, 476 del Código Sustantivo de Trabajo y 53 de la Constitución Nacional.

En el segundo cargo, denuncia la aplicación indebida de los artículos 21, 64 inciso 1.º, 467, 476 del Código Sustantivo del Trabajo, 53 de la Constitución Nacional, 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 164 y 176 del Código General del Proceso.

Y en el tercer cargo, expone la aplicación indebida de los preceptos anteriores.

Refiere que el Tribunal incurrió en los siguientes errores evidentes de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el artículo 19 de la convención colectiva de trabajo, aplicable a mi poderdante según lo dejó determinado el Tribunal en su sentencia, establece el

reintegro del trabajador por haber sido desvinculado unilateralmente por su empleadora sin justa causa.

2. Dar por demostrado, no estándolo, que la cláusula 19 de la convención colectiva de trabajo, vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte de la universidad, no establece el reintegro del trabajador, cuando así procede el empleador.

3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el artículo 19 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo por parte de la Universidad, únicamente establece a cargo de la empleadora una mayor indemnización que la tarifada en la ley laboral en favor del asalariado cuando éste es despedido sin mediar justa causa, más nunca el reintegro del mismo.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el artículo 19 de la convención colectiva de trabajo, vigente en el año en que fue despedido el trabajador únicamente establece una estabilidad laboral relativa porque permite al empleador terminar el contrato de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa, con una indemnización de perjuicios mayor a la establecida en la ley laboral.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el artículo 19 de la convención colectiva de trabajo, vigente en el año 2012, dejó sin valor la facultad legal contenida en la primera parte del inciso primero del artículo 28 de la Ley 789 de 2002 que modificó el 6 de la Ley 50 de 1990, doctrinariamente conocida con el nombre de cláusula resolutoria (...).

Menciona como prueba equivocadamente valorada la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012.

El recurrente aduce que el Tribunal se equivocó al analizar aquel acuerdo convencional, pues consideró que el artículo 19 no establecía en forma expresa el reintegro del trabajador despedido sin justa causa y que tampoco podía inferirse tal consecuencia, pese a que esta cláusula sí lo consagró.

Refiere que aquel precepto estableció una estabilidad según la cual los contratos de trabajo del personal docente solo pueden terminarse por alguno de los modos o justas causas legales. Asimismo, que la indemnización extralegal estaba restringida para los casos de terminación del contrato 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 (...)*», lo que no sucedió en este caso.

Por tanto, considera que la indemnización no se podía extender a otras formas de desvinculación, de modo que lo procedente era el reintegro.

Adicionalmente, menciona que debió aplicarse el criterio fijado en la sentencia CC SU-219-2021, relativo a la interpretación de las normas convencionales conforme al principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Constitución Nacional; sin embargo, como ello no sucedió, el *ad quem* aplicó indebidamente los artículos 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 164 y 176 del Código General del Proceso, dado que su interpretación se restringió al tenor literal de la norma.

Al respecto, señala que mientras esta Sala no aplica el principio de favorabilidad porque niega su carácter normativo por tratarse de una prueba, la Corte Constitucional sí acude a tal principio como da cuenta la sentencia CC SU-267-2019.

No obstante, afirma que de acuerdo con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo y el fallo CC C-009-1994, la convención colectiva de trabajo es un acuerdo bilateral que regula las condiciones del contrato de trabajo, a fin de mejorar derechos y garantías mínimas; de ahí que tenga un carácter normativo, y si bien no es una ley, no por ello deja de ser una fuente formal de derecho.

En ese contexto, afirma que esta Sala se equivoca al desconocer la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas, dado que son normas que deben interpretarse bajo los principios constitucionales, entre los que se encuentra el de favorabilidad.

### **XIX. RÉPLICA CONJUNTA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE**

Aduce que la cláusula 19 de la Convención Colectiva de Trabajo no es aplicable en el presente caso, porque de acuerdo con el reglamento de posgrados (Acuerdo 03 de 10 de noviembre de 2009) el consejo directivo de la seccional Cali solo podía nombrar a «*Coordinadores Académicos de Programas*», pero no a un coordinador de programas. Además, el demandante no se beneficia del acuerdo extralegal, pues según el artículo 5.º su «*campo de aplicación*» está restringido a los coordinadores de programa de la sede central.

## XX. CONSIDERACIONES

En sede de casación, no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, tal y como lo estableció el *a quo* y lo confirmó el Tribunal.

Así, de acuerdo con la orientación del cargo, 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.

Al respecto, 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.

Claro lo anterior, es oportuno indicar que el artículo 19 de la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2012 estipula (f.º25, cuaderno 1):

**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:

a). La inasistencia a regentar su cátedra sin justa causa en más del catorce por ciento (14%) del correspondiente periodo académico, anual o semestralizado. Para estos efectos, las licencias concedidas por la Universidad, las licencias por enfermedad o maternidad, los accidentes de trabajo, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito y los permisos sindicales, todas ellas debidamente comprobadas no constituyen inasistencia al trabajo.

b) Habérsele aplicado 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.

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.

Para tal efecto y tratándose de profesores con contrato a término indefinido la Universidad pagará a título de indemnización:

a). Cincuenta y tres (53) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diez y ocho (sic) (18) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres (53) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinticuatro (24) días adicionales de salario sobre los cincuenta y tres (53) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, y.

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta y siete (47) días adicionales de salario sobre

los cincuenta y tres (53) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Cuando la Universidad necesite desvincular profesores de duración indefinida por supresión de materias, disminución del número de matriculados y como consecuencia disminución del número de cursos, es obligatorio realizar una selección para determinar quienes quedarán vinculados procurando la calidad del docente (evaluación docente, posición en el escalafón docente de la Universidad y antigüedad entre otros) y perfil que se requiera.

PARÁGRAFO II.- Duración de la relación laboral.- Los contratos del personal docente de medio tiempo y tiempo completo en cuanto a contrato de trabajo se refiere continuarán siendo a término indefinido, salvo los docentes del Colegio. En este caso la Universidad se compromete a mantener una planta docente a término indefinido de 47 docentes de tiempo completo. En caso de vacantes deberán ser provistas mediante concurso con docentes vinculados a la Universidad a término fijo, que como mínimo tengan una antigüedad de 3 años.

PARÁGRAFO III. La vinculación de los profesores de la Universidad será mediante contratos de trabajo, excepto cuando su labor sea la de dictar conferencias, seminarios o talleres con plena autonomía, y, sin subordinación ni dependencia directa, mediante el pago de honorarios.

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 parágrafo 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.

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).

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.

## XXI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia, se advierte que en el recurso de apelación la demandada (i) cuestionó la decisión del *a quo* con fundamento en que entre las partes no existió un vínculo de carácter laboral, sino uno de naturaleza civil -contrato de prestación de servicios-, y comoquiera que este finalizó en el término acordado y además efectuó los pagos correspondientes en vigencia del mismo, no es procedente el reintegro y las condenas dispuestas en primera instancia.

Por otra parte, (ii) censuró que el *a quo* no se pronunció acerca de la compensación de las condenas con las sumas que pagó en vigencia del vínculo, pese a haberlo solicitado en la demanda.

Pues bien, para resolver la primera problemática es suficiente con reiterar lo expuesto en sede de casación, esto es, que entre las partes existió un verdadero contrato de trabajo de carácter indefinido en los términos de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que el actor fue contratado para desarrollar unas funciones que se proyectaron por más de 9 años dentro del marco organizativo de la empresa.

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, tal y como lo dispuso el *a quo*.

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.

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.

## XXII. 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, **CASA PARCIALMENTE** la sentencia dictada el 28 de noviembre de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso seguido por **AMÍLCAR CABRERA DELGADO** contra **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE**, únicamente en cuanto revocó la decisión del *a quo* de ordenar al reintegro del trabajador con las consecuencias salariales y prestacionales correspondientes y condenó a las indemnizaciones por despido sin justa causa y moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. **NO LA CASA** en lo demás.

En sede de instancia, resuelve:

**PRIMERO: CONFIRMAR** el numeral segundo de la sentencia de 15 de octubre de 2014 proferida por el Juez Doce Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral tercero del fallo de primera instancia en mención, 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.

**TERCERO: COSTAS** como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase al Tribunal de origen.



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Presidente de la Sala



**FERNANDO CASTILLO CADENA**



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

**MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO**

*(Con ausencia justificada)*