



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

AL826-2023

Radicación n.º 93678

Acta 6

Bogotá, D. C., veintidós (22) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

La Corte califica los requisitos formales de la demanda de casación que **JAVIER MANTILLA HERRERA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 17 de noviembre de 2021, en el proceso ordinario que el recurrente promueve contra la **CORPORACIÓN RHAPSODIA** y **ADRIANA ISABEL ANGARITA GAMBOA**.

I. ANTECEDENTES

La accionante solicitó que se declare que entre él y la Corporación Rhapsodia existió un contrato de trabajo desde el 23 de septiembre de 2011 hasta el 30 de abril de 2016. En consecuencia, requirió que se condene al empleador y a Adriana Isabel Angarita Gamboa al pago solidario de

prestaciones, compensación de vacaciones, las sanciones moratorias que prevén los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización por despido injustificado, los perjuicios morales, la indexación y las costas procesales.

Mediante proveído de 4 de septiembre de 2019 el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga profirió sentencia, por medio de la cual absolvió a las demandadas, condenó en costas al demandante y ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del actor en caso de que la decisión no sea apelada (f.º 216).

Por apelación del demandante, a través de fallo de 17 de noviembre de 2021 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga confirmó la decisión de primer grado e impuso las costas de la instancia al demandante (f.º 225 a 245).

El demandante interpuso recurso extraordinario de casación contra la providencia en mención y el *ad quem* lo concedió a través de auto de 2 de febrero de 2022 (f.º 250 y 251). Esta Corporación lo admitió el 11 de mayo de 2022 y ordenó correr traslado por el término legal (cuaderno de la Corte, archivo PDF admite).

Dicho lapso inició el 19 de ese mismo mes y año y venció el 16 de junio siguiente y, según informe secretarial, la demanda de casación se recibió en el término legal mediante correo electrónico (cuaderno de la Corte, archivo PDF informe).

En dicho documento, solicitó que la Corte «case» la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, *«formule contra la demandada las declaraciones y condenas»* solicitadas en la demanda.

Para el efecto, formula un cargo en el cual señala:

Acuso la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por infracción directa, proveniente de la aplicación indebida del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 24, en concordancia con los artículos 25, 26 y 89 ibidem.

Dichos errores consistieron en dar por demostrado sin estarlo, que se desvirtuó la presunción legal de la existencia del vínculo contractual entre el demandante y las demandadas, conclusión a la que se llegó con base en un análisis meramente formal alejado de la realidad tanto procesal como probatoria.

En efecto, puede pensarse que aparece demostrado en el expediente que existía un vínculo sentimental entre el demandante y la representante legal y comunera de la Corporación demandada, que el demandante ocupaba el cargo de director ejecutivo suplente, que no permanecía en las instalaciones de dicha corporación toda la jornada laboral, que cumplía labores eventualmente impropias de un director ejecutivo, como podrían ser las de archivero, tramitador, asesor o las de apoyo logístico y que simultáneamente desarrollaba contratos de trabajo con otros empleadores.

Sin embargo, todo lo anterior, no es suficiente para desvirtuar la existencia del vínculo laboral.

Una relación sentimental puede ser simultánea con la laboral o con cualquier otra, y el hecho de que la jefe y pareja del subordinado lo trate con palabras cariñosas y no le diga “señor mantilla”, no cambia la situación de dependencia o que se trate de órdenes que han sido impartidas, sobre el desarrollo o ejecución del trabajo.

La reciente pandemia ha demostrado, más allá de cualquier duda, lo que de tiempo atrás ya se sabía, es decir, que para que exista vínculo laboral no se requiere que el trabajador permanezca en determinado sitio, durante determinado tiempo. En el caso del director ejecutivo de una entidad que vende servicios culturales, es apenas obvio, que debe salir a visitar clientes, negociar contratos, tramitar, gestionar y cobrar cuentas, ya que los posibles compradores o usuarios no van a ir hasta la

sede de la Corporación a buscarlo. Por su parte, el artículo 89 del C.S.T., desde hace más de 50 años prevé la figura a domicilio, señalando que lo rige un contrato de trabajo.

Es de advertir que el hecho de ocupar un cargo de dirección, no es óbice para que el trabajador cumpla labores que deben desarrollar empleador de menor rango y aún, si solo cumplía estas, podría estarse ante una degradación funcional, pero no ante la desaparición del vínculo laboral.

Finalmente, la concurrencia o coexistencia de contratos de trabajo, no implica su desnaturalización, como se desprende de la simple lectura de los artículos 25 y 26 del C.S.T. Aun si no hubiese habido aquiescencia o autorización de las demandadas, el hecho de que el demandante trabaje para otros, no desvirtúa la existencia del vínculo laboral, si acaso, se habría producido una falta disciplinaria o se hubiese tipificado una posible justa causa para la terminación del mismo.

Desvirtuar la presunción señalada en el artículo 24 del C.S.T. es una labor diferente a la de demostrar que adoptó elementos poco comunes, pero legalmente previstos como accesorios del contrato de trabajo.

II. CONSIDERACIONES

La Corte de entrada señala 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 la Corte pueda estudiarla de fondo y verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia. Ello hace parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Carta Política de 1991, que incluye la denominada *plenitud de las formas propias de cada juicio*.

En efecto, la demanda de casación debe ceñirse a los requerimientos técnicos que su planteamiento y demostración exigen, con acatamiento de las reglas legales y

desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, aspectos que no pueden ser corregidos de oficio, debido al carácter dispositivo del recurso extraordinario.

En el presente asunto, dichas exigencias no se cumplen, tal y como se explica a continuación:

El censor se equivoca al formular el alcance de la impugnación, toda vez que solicita que en sede de instancia la Corte condene a las pretensiones de la demanda cuando lo que correspondía era indicar si debe revocarse, modificarse o confirmarse la decisión del *a quo*.

Ahora, aún si tal defecto se superara, pues como la sentencia de segunda instancia confirmó la absolución dispuesta en primer grado es posible entender que lo que pretende el recurrente es que se revoque aquella decisión a efectos de que se concedan las pretensiones de la demanda, esto a nada conduciría, toda vez que el cargo no alcanza a configurar las condiciones formales mínimas para su estudio.

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 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 presupuestos, dado que el recurrente no menciona la vía escogida, esto es, si la indirecta o la directa, las cuales no pueden mezclarse.

Ahora, si la Corte entendiera que la acusación se presenta por la vía indirecta, teniendo en cuenta que la censura refiere que el Tribunal cometió un error manifestó de hecho al dar por demostrado, sin estarlo, que se desvirtuó la presunción del contrato de trabajo y, para ello, controvierte unas premisas fácticas que a su juicio *«puede pensarse que aparecen demostradas en el expediente»*, ello a nada conduciría, pues la censura no argumenta si existió o no un error en la valoración o no apreciación de alguna prueba calificada, las cuales tampoco singulariza y al respecto la Corte no puede extraerlo de oficio, tal y como se indicó.

Ahora, si se entendiera que sus argumentos son de carácter jurídico, en tanto debate que: (i) una relación sentimental puede ser simultánea a la laboral sin que ello

desvirtúe el vínculo laboral, como tampoco la dependencia; (ii) no se requiere que el trabajador permanezca en determinado sitio y tiempo; (iii) el hecho de ocupar un cargo directivo y realizar la labor de un empleado de menor rango no significa que «desaparezca» la relación laboral; (iv) la labor comercial de búsqueda de clientes por fuera del trabajo es característica del trabajo a domicilio de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo; (v) la concurrencia de contratos de trabajo no conlleva su desnaturalización conforme lo previsto en los artículos 25 y 26 *ibidem*, y (vi) «desvirtuar la presunción señalada en el artículo 24 del C.S.T. es una labor diferente a la de demostrar que adoptó elementos poco comunes, pero legalmente previstos como accesorios del contrato de trabajo», tampoco sería posible analizar el asunto de fondo.

Ello, porque no explica cuáles son los argumentos que sustentan una tesis contraria a lo que concluyó el Tribunal. El recurso extraordinario no solo exige plantear una premisa o hipótesis sobre el alcance o sentido de una norma, sino sustentarla jurídicamente, explicando por qué el *ad quem* erró en sus reflexiones jurídicas y la razón por la cual los planteamientos del recurrente son los correctos, a efectos de desvirtuar la presunción de legalidad y acierto con la que viene resguardada su decisión en casación.

Precisamente, ese ejercicio argumentativo implica identificar las reflexiones jurídicas que habrían edificado la decisión impugnada, labor que brilla por su ausencia en el cargo. Ello entonces obliga a tener a la demanda de casación

no como un verdadero ataque a la decisión del Tribunal, sino como un mero alegato de instancia que enuncia temas libremente y de forma inconexa a fin de que la Corte reexamine la problemática, objetivo que está lejos de corresponder al carácter extraordinario y dispositivo del recurso de casación.

Recuérdese que la casación no es una instancia adicional. Su utilización implica confrontar los pilares esenciales de la sentencia del Tribunal a fin de que la Corte pueda establecer si su contenido se ajusta o no a la ley sustancial. Si esto no se cumple, como aquí ocurrió, la consecuencia inevitable es que las premisas se mantienen incólumes debido a la presunción de legalidad y acierto con la que aquella viene resguardada en casación (CSJ SL1452-2018).

Por esta razón el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social prohíbe los alegatos de instancia, que es, se reitera, lo que a lo sumo podría ser el escrito que presentó la recurrente.

Sin que sea necesario agregar nada más, la Sala declarará desierto el recurso de casación con fundamento en el artículo 65 del Decreto 528 de 1964, por no reunir los requisitos previstos en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia,
Sala de Casación Laboral,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso de casación que **JAVIER MANTILLA HERRERA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profirió el 17 de noviembre de 2021, en el proceso ordinario que el recurrente promueve contra la **CORPORACIÓN RHAPSODIA** y **ADRIANA ISABEL ANGARITA GAMBOA**.

SEGUNDO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen.

Notifíquese y cúmplase.



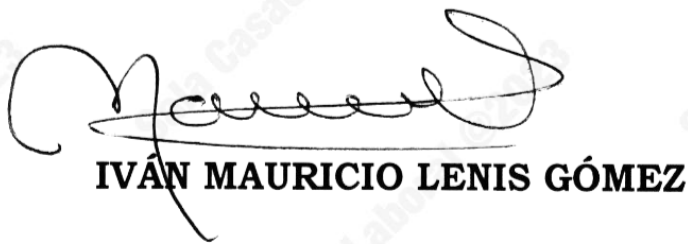
GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



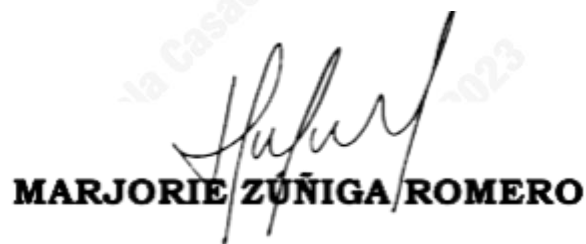
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZUÑIGA ROMERO



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha **04 de mayo de 2023** a las 08:00 a.m.,
Se notifica por anotación en estado n.º **064** la
providencia proferida el **22 de febrero de 2023**.

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha **09 de mayo de 2023** y hora 5:00 p.m.,
queda ejecutoriada la providencia proferida el **22**
de febrero de 2023.

SECRETARIA _____