



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

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
NÚMERO DE PROCESO	: 72624
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1439-2021
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Laboral de Bogotá
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 14/04/2021
DECISIÓN	: CASA TOTALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - CONFIRMA TOTALMENTE
ACTA n.º	: 13
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 23, 24 y 65 / •R198 - Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 / Ley 50 de 1990 art. 99

ASUNTO:

La demandante solicita que se declare que entre ella y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura OEI, existió un contrato de trabajo desde el 11 de noviembre de 2004 hasta el 15 de julio de 2010, y se ordene el pago de vacaciones compensadas, pago de salarios, prestaciones sociales, y las sanciones moratorias.

Manifestó que laboró para la entidad demandada a través de contratos de prestación de servicios, para desempeñar el cargo de «Asesora de la Dirección de la Unidad de Proyectos», actividad que ejecutó en forma personal, exclusiva y a tiempo completo en las instalaciones de la accionada, con sus elementos de trabajo, bajo la supervisión del Director de la Unidad de Proyectos.

Además desarrolló sus actividades en el horario de lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., con una hora de almuerzo, y los viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.; además fue beneficiaria de los préstamos que recibían los trabajadores de la entidad; a partir de diciembre de 2009 asumió la Dirección de Proyectos y Coordinación de la Línea Misional de Cultura de la

OEI Regional Colombia.

PROBLEMA JURÍDICO:

Le corresponde a la Sala definir si entre las partes se desarrolló una relación de trabajo subordinada desde el 11 de noviembre de 2004 hasta el 15 de julio de 2010, según las pruebas que refiere la recurrente.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN - La subordinación es la causa del contrato, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales, así como disponer de la capacidad de trabajo según las necesidades organizativas -la subordinación recae sobre la actividad como tal del trabajador-

Tesis:

«1. Reflexiones sobre la subordinación laboral

De manera preliminar, y sin que ello suponga alterar la índole fáctica del cargo, la Corte considera oportuno realizar algunas reflexiones en torno a la subordinación en la relación de trabajo.

1.1. La subordinación: clave de bóveda en la determinación de una relación de trabajo subordinada

Bien tiene sentado la Corte que la subordinación es el elemento diferenciador entre una relación laboral y una civil o comercial (SL2885-2019). En efecto, tanto en contratos comerciales como en laborales, pueden estar presentes la prestación personal del servicio y la remuneración, por tanto, la dependencia es el factor que marca la diferencia entre uno y otro.

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, “faculta a éste [sic] para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”.

La doctrina ha subrayado que la subordinación es la causa del contrato de trabajo, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral, conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales. La jurisprudencia de esta Sala ha resaltado también como causa del contrato de trabajo la facultad del empleador de disponer de la capacidad de trabajo según sus necesidades organizativas. Por ejemplo, en la sentencia CSJ SL4479-2020 la Corte refirió:

“No debe olvidarse que una de las razones principales por las que los empleadores vinculan trabajadores a su servicio es para reservarse el derecho de controlar y dirigir la labor de sus empleados”.

[...]

De esta forma, la subordinación, elemento central del contrato de trabajo, recae sobre la actividad del trabajador como tal. Y tiene como contracara o reverso, el poder de dirección y control del empleador sobre ese comportamiento. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse son dos caras de una misma moneda. Por ello, examinar esas dos dimensiones de la relación jurídica para formarse una imagen completa de la realidad fáctica, puede arrojar bastante claridad en los casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN - La subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador es el elemento que sirve para diferenciar entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO - Diferencia del contrato de trabajo con contratos de carácter civil o comercial

Tesis:

«A diferencia de otros contratos no laborales en los que el objeto es un resultado -entrega de un bien o un servicio- y, por tanto, se procura fijar las condiciones para el logro de esa meta, en el contrato de trabajo el empleador procura ejercer un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales. Por este motivo, la ley lo autoriza para dirigir, vigilar y sancionar su conducta, mientras que en los ordenamientos civiles o comerciales, la ley faculta a las partes con acciones o penalidades encaminadas a garantizar el cumplimiento del objeto contractual».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS ESENCIALES » SUBORDINACIÓN - El poder de dirección y control del empleador sobre la actividad del trabajador puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que éste utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad

Tesis:

«1.2. Los “indicios” de determinación de la relación de trabajo subordinada. Una mención especial al criterio de la integración en la organización de la empresa (Recomendación n.º 198 de la OIT)

En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros indicios o elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada.

Si, como atrás se afirmó, el poder de dirección y control que desemboca en subordinación es la razón de ser del contrato laboral, este poder puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que el empresario utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales 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 ag. 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)».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ELEMENTOS
ESENCIALES » SUBORDINACIÓN** - El artículo 23 del CST menciona

algunos de los indicios de subordinación laboral que contempla la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mención de carácter enunciativo no taxativo, de modo que pueden existir otros elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada

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; por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir de este criterio en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución «intuitu personae», remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo

Tesis:

«En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce “en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de

dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo”, premisa de la que se deriva suficientemente “el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios”.

[...]

Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo -para eso se les contrata-. Respecto de ellos la subordinación no se expresa como frente a los obreros de las fábricas o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad de trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos “el poder de dirección no se ejerce ya en el corazón mismo de la prestación, sino tan sólo [sic] en su periferia, sobre las condiciones de ejecución de la prestación” . Por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir del criterio de la integración en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución (intuitu personae, remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo)».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » PRESUNCIÓN - Los trabajadores cualificados, como los de las profesiones liberales, gozan de una independencia técnica en la ejecución de su trabajo, sin que ello pueda ser razón para desconocer la existencia de una relación laboral subordinada

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al no declarar la existencia de la relación laboral por cuanto no evidenció que la actora se encontraba subordinada a la demandada, dado que la organización empleadora a través de su representante y director disponía de la libertad de asignarla y retirarla de los proyectos, así como de reasignarla a otros, es decir, ejercía una dirección efectiva de su actividad laboral con el propósito de lograr sus fines organizacionales y que si bien la actora tenía cierta libertad en la elección de las metodologías e instrumentos de ejecución, esto obedecía a que la naturaleza de su oficio demandaba la aplicación de conocimientos profesionales -criterio de la integración en la organización de la empresa-

Tesis:

«2. Caso en concreto

Aunque la recurrente enlista diversos medios de convicción, lo cierto es que en el desarrollo del cargo se ocupa de manera crítica tan solo de tres pruebas calificadas: los certificados laborales y la descripción de funciones

visibles a folios 21 a 27 y el oficio de 15 de julio de 2010 de folios 62 a 65. Así pues, la Corte analizará estas documentales con el objetivo de establecer si son suficientes para demostrar que Malagón Rojas estuvo subordinada a las directrices de la OEI.

Ciertamente, las citadas pruebas, en especial, el oficio de 15 de julio de 2010, demuestran de manera clara, inequívoca y suficiente la existencia de la subordinación.

En efecto, el mencionado escrito, dirigido por Ángel Martín Peccis, Representante y Director Regional de la OEI, a Magda Julieth Malagón Rojas, contiene una serie de datos fácticos importantes, que bien podrían sintetizarse así:

a) El Director Regional de la OEI podía retirar unilateralmente a la demandante de los proyectos y reasignarla en otros

En los términos de la misiva, se puede observar que el Director Regional de la OEI retiró a Rojas Malagón de la coordinación y gerencia de los proyectos de cultura, debido a “quejas sobre su gestión y diligencia en las tareas y productos a entregar en cada uno de esos convenios”. En la carta el citado funcionario también menciona:

[...]

En líneas precedentes se indicó que por medio del contrato de trabajo el empleador busca tener el poder de dirigir y disponer, según sus fines organizacionales, de la fuerza laboral de un trabajador. En este caso es claro que el director podía disponer de la actividad laboral de la actora al retirarla de unos proyectos y reasignarla en otros e incluso, determinar libremente su contrato (despido libre), sin acudir a los mecanismos propios del derecho común para forzar el cumplimiento del contrato o darlo por terminado (incumplimiento contractual).

b) La OEI tenía la facultad de asignar diversos proyectos a la demandante en virtud de una cláusula general que le permitía disponer de su capacidad de trabajo

En los contratos de prestación de servicios se encomienda a una persona un servicio específico, resultado que se espera lograr mediante la fijación de condiciones contractuales. La carta de 15 de julio de 2010 pone de relieve que la demandante no fue contratada para un proyecto puntual a desarrollar de forma autónoma y según su formación profesional. Por el contrario, el director, dentro de una cláusula general de trabajo, le asignaba discrecionalmente proyectos, lo que igualmente demuestra que se reservó la

facultad de dirigir y controlar su fuerza de trabajo con el propósito de lograr sus fines organizacionales.

En efecto, a la actora no se le confió un proyecto concreto, sino la gestión de un cúmulo de trabajos del área de cultura, lo que implicaba la prestación de servicios en diversos proyectos con el Ministerio de Relaciones Exteriores, las secretarías de Desarrollo Económico y Cultura, el Ministerio de Cultura y la Secretaría General de la OEI en la oficina en Madrid. En la referida misiva, se consignó:

[....]

Lo anterior se ratifica con las certificaciones laborales y de funciones, en las cuales consta que desde muy temprano a su ingreso a la entidad, la demandante fue vinculada a través de contratos de prestación de servicios para realizar actividades tan generales como “Gestor de Proyectos” o “actividades de seguimiento y evaluación de impacto en programas y proyectos con recursos de cooperación”. Estas cláusulas tan generales, tan abiertas, en la práctica habilitan al beneficiario para dirigir, disponer y reconducir la fuerza de trabajo hacia sus objetivos organizacionales, asignando tareas que pueden ser diversas cuantitativa y cualitativamente, como ocurre con un trabajador vinculado por medio de un contrato laboral.

Aquí entra de nuevo en juego el criterio de la integración en la organización de la empresa, cuando quiera que al trabajador no se le encomienda la entrega de un trabajo concreto para que lo desarrolle desde su autonomía profesional, sino que se dispone (integra) su trabajo dentro del ámbito de organización del beneficiario para el logro de unos objetivos empresariales u organizacionales.

Ahora bien, aunque el Tribunal afirmó tener en cuenta para su decisión “las pruebas documentales en su integridad”, infravaloró o le dio nula importancia a las documentales analizadas por la Sala, especialmente la carta de 15 de julio de 2010, bajo el argumento de que la demandante “era quien planteaba al inicio de su proyecto, las metodologías y las variables sobre las que se iba a hacer el seguimiento, señalando también los instrumentos de validación”.

Olvidó el juez plural que la accionante fue contratada por su oficio de profesional en Relaciones Internacionales, actividad que implica, necesariamente, la aplicación de los conocimientos, técnicas e instrumentos propios de una carrera profesional. En otras palabras, aquellos rasgos que según el ad quem denotan autonomía, son la razón por la cual se vincula a profesionales en firmas consultoras, empresas o entidades públicas. Si se trasladase ese razonamiento a otras profesiones, ello significaría que, por

ejemplo, los médicos nunca serían subordinados porque establecen las metodologías de sus procedimientos, diagnósticos o cirugías, o los abogados porque definen las técnicas de defensa de las empresas o entidades para las que trabajan.

[...]

En este caso, los elementos de convicción que enuncia la recurrente demuestran que la OIE (sic) disponía de la libertad de asignar y retirar a la trabajadora de los proyectos, así como de entregar para su ejecución los proyectos que considerara, de manera que ejercía una dirección efectiva de su actividad laboral. Y si bien la accionante tenía cierta libertad en la elección de las metodologías e instrumentos de ejecución, esto obedecía a que la naturaleza de su oficio demandaba la aplicación de conocimientos profesionales.

En consecuencia, el Tribunal erró al concluir que la actora no estaba subordinada a la OEI».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se declara la existencia del contrato de trabajo ya que la labor de la demandante fue dirigida y controlada por la demandada, lo cual se corrobora con una suma de indicios, entre otros: i) Recibir órdenes e instrucciones de sus superiores, ii) Desarrollar su trabajo en un horario establecido generalmente de lunes a jueves 8:00 a. m. a 5:30 p. m. y el viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p. m., debiendo estar disponible si era requerida, iii) Utilizar la infraestructura física y tecnológica del organismo, iv) El único beneficiario de su trabajo era la organización, v) Recibir pagos periódicos mensuales y vi) Ser parte de todo un engranaje jerárquico y humano diseñado por la organización para el logro de sus fines misionales en el cual le asignaban tareas y responsabilidades en el marco de los convenios suscritos con diversas entidades públicas, privadas e internacionales

Tesis:

«En sede de instancia, la empresa apelante controvertió la declaración de existencia de la relación de trabajo subordinada que decretó el juez de primer grado. Sin embargo, al analizar el material probatorio la Sala ratifica plenamente las consideraciones expuestas en casación.

Como se señaló en sede extraordinaria, el trabajo de la demandante era dirigido y controlado por la OEI, lo cual se corrobora con un cúmulo de indicios que, al ser valorados y sopesados, arrojan la existencia de una relación de trabajo dependiente:

(i) La demandante recibía órdenes e instrucciones de sus superiores, según lo relataron Guillermo Casasbuenas Díaz (ex director de la unidad de proyectos) y María Camila Tuta Garay (asistente del área de proyectos). Especialmente esta última, narró que Magda Julieth Rojas Malagón asistía frecuentemente a los comités, en los cuales sustentaba ante el director “cómo iban los proyectos y de ahí él le impartía las directrices, ideas, las órdenes y las sugerencias de cómo tenía que continuar haciendo su trabajo. Eso lo hacíamos muy a menudo, casi a diario”.

(ii) La demandante desarrolló su trabajo en un horario que generalmente iba de 8:00 a.m. a 5:30 p.m. de lunes a jueves y el viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., conforme lo expuso la testigo María Camila Tuta Garay. Aunque formalmente no existía una orden expresa de cumplir ese horario, lo cierto es que, como lo dijo la declarante, la actora tenía que estar disponible en ese lapso por si el director del área la requería, lo que en la práctica es un modo indirecto de forzar a un trabajador a acatar un horario.

(iii) Laboraba en las instalaciones de la OEI según lo relató la misma testigo, como también Consuelo María Monsalvo (jefe jurídica de la OEI).

(iv) Utilizaba su infraestructura física (computadores, escritorio y archivos) y tecnológica (utilizaba el correo electrónico de la organización), según se infiere de lo narrado por las mencionadas testigos y por el apoderado de la OEI al contestar la demanda.

(v) El único beneficiario de su trabajo era la OEI.

(vi) Percibía una remuneración periódica en pagos mensuales, como de ello dan cuenta los contratos de prestación de servicios y sus adendas.

(vii) La OEI disponía de su fuerza de trabajo asignando y retirando libremente a la actora de los proyectos para los que fue contratada, según las necesidades del organismo. Este aspecto lo reafirman las declaraciones de Guillermo Casasbuenas Díaz (ex director de la unidad de proyectos nacionales), Consuelo María Monsalvo y María Constanza Gaitán Mesa (profesional de proyectos), quienes declararon que dentro de su área de liderazgo, Magda Julieth Rojas Malagón podía estar en varios proyectos a la vez o terminar uno y continuar en otro.

(viii) La demandante era parte de la organización de la OEI, no solo por las razones atrás expuestas; también, porque como lo expresó el apoderado de este organismo, la cooperación técnica exigía “una estructura de ejecución con las distintas personas que intervendrán en el Programa o Proyecto. Siendo así que se constituyen, generalmente, Unidades Técnicas y se denominan a los profesionales o expertos que se encargan al frente de ellas

como GERENTES, COORDINADORES, DIRECTORES, RESPONSABLES O ASESORES, lo cual determina la asignación de las responsabilidades asumidas en el desarrollo y ejecución del Programa o Proyecto”.

En otras palabras, la demandante hacía parte de todo un engranaje jerárquico y humano diseñado por la OEI para el logro de sus fines misionales (programas y proyectos en educación, ciencia y cultura), en el cual le asignaban tareas y responsabilidades en el marco de los convenios suscritos con diversas entidades públicas, privadas e internacionales.

En suma, para la Corte no hay duda que entre las partes se ejecutó una relación de trabajo subordinada y, en este sentido, el juzgado acertó al declarar la existencia de un contrato de trabajo».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se declara procedente el pago de las sanciones moratorias dado que se encontró acreditado que la demandante era una trabajadora subordinada de la organización, por tanto, no es creíble que la entidad y sus representantes obraran bajo el convencimiento razonable de que la demandante fuese una trabajadora genuinamente autónoma

Tesis:

«En cuanto al segundo punto de apelación, a través del cual el apoderado de la empresa critica la mala fe que observó el a quo en la conducta de la empresa -con lo cual la Sala entiende que cuestiona las sanciones moratorias-, cabe reiterar lo siguiente:

Esta Corporación ha sostenido que las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador.

De igual modo la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando bajo un vínculo no laboral, pues, en todo caso, es indispensable verificar “otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción” (CSJ SL9641-2014).

En este asunto, la Sala encuentra que la defensa se centró en desconocer la existencia de una relación laboral subordinada, sin recabar en otros factores

de los cuales pueda deducirse su buena fe. De hecho, para la Corte, dado el sólido y persuasivo material probatorio acopiado, es claro que la demandante era una trabajadora subordinada de la OEI, puesto que recibía órdenes e instrucciones, cumplía un horario, laboraba en las instalaciones de la entidad, con sus materiales y herramientas de trabajo y bajo su control laboral, llegando incluso a despedirla libremente. Por consiguiente, no es creíble que la entidad y sus representantes obraran bajo el convencimiento razonable de que la demandante fuese una trabajadora genuinamente autónoma.

Desde este punto de vista, se mantendrán las condenas relacionadas con la valoración subjetiva de la conducta del empleador».

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

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA - La sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA - En el recurso de casación si en el desarrollo del cargo se denuncia la falta de apreciación de alguna prueba, ha de entenderse que el ataque corresponde a la vía indirecta-flexibilización-

Tesis:

«[...] aunque el cargo se formula por la vía directa, teniendo en cuenta la estructura integral del cargo y sus componentes, así como la enunciación literal de errores de hecho y el reproche relativo a infracciones en el estudio de los medios de prueba, fácilmente se infiere que la intención real de la recurrente fue la de escoger la vía indirecta para la formulación de su acusación y así lo asumirá la Corte».

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

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al no declarar la existencia de la relación laboral por

cuanto no evidenció que la actora se encontraba subordinada a la demandada, dado que la organización empleadora a través de su representante y director disponía de la libertad de asignarla y retirarla de los proyectos, así como de reasignarla a otros, es decir, ejercía una dirección efectiva de su actividad laboral con el propósito de lograr sus fines organizacionales y que si bien la actora tenía cierta libertad en la elección de las metodologías e instrumentos de ejecución, esto obedecía a que la naturaleza de su oficio demandaba la aplicación de conocimientos profesionales -criterio de la integración en la organización de la empresa-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > ELEMENTOS ESENCIALES > SUBORDINACIÓN - La subordinación es la causa del contrato, pues el empleador busca a través de este reservarse la facultad de dirigir y controlar la fuerza laboral conforme sea necesario para el logro de sus objetivos empresariales, así como disponer de la capacidad de trabajo según las necesidades organizativas -la subordinación recae sobre la actividad como tal del trabajador-

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD > ELEMENTOS ESENCIALES > SUBORDINACIÓN - El poder de dirección y control del empleador sobre la actividad del trabajador puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que éste utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad

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; por consiguiente, la subordinación en las profesiones liberales recibe una respuesta adecuada a partir de este criterio en un servicio organizado, que implica la dirección, no tanto del contenido de las prestaciones, sino de las condiciones de su ejecución «intuitu personae», remuneración periódica, jornadas y horarios, lugar de prestación del servicio, medios de trabajo físicos y digitales suministrados por el empleador, ajenidad en los frutos, cantidad de trabajo

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA

SALVAMENTO DE VOTO: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN