

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL1439-2021

Radicación n.º 72624

Acta 13

Bogotá, D.C., catorce (14) de abril de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación que interpuso MAGDA JULIETH ROJAS MALAGÓN contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 8 de julio de 2015, en el proceso ordinario laboral que adelanta contra la ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA -OEI-.

ANTECEDENTES

Magda Julieth Rojas Malagón demandó a la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI -, con el fin de que se declarara que estuvo vinculada con esa institución a través de un contrato de trabajo desde el 11 de noviembre de 2004 hasta el 15 de julio de 2010 en consecuencia, requirió el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones compensadas, las sanciones moratorias de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, indemnización por despido injusto, intereses moratorios, indexación de las condenas y lo que resulte de la «facultad ultra petita».

Fundamentó sus peticiones en que la OEI es un organismo internacional con sede principal en Madrid, España, y que laboró para dicha entidad del 11 de noviembre de 2004 al 15 de julio de 2010, 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 entidad, con sus elementos de trabajo y bajo la supervisión del Director de la Unidad de Proyectos, Guillermo Casasbuenas Díaz.

Expuso que desarrolló sus actividades en el horario de lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., con hora de almuerzo, y los viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.; fue beneficiaria de los préstamos que recibía 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, lo que incrementó su jornada laboral y generó deterioro en su estado de salud, y que el 15 de junio de 2010 se sometió a una cirugía delicada por la que la incapacitaron por 2 semanas, tiempo durante el cual nombraron a una persona para realizara sus funciones, la que continuó ejerciéndolas a pesar de que se reincorporó a sus labores.

Aseguró que la OEI le comunicó que no continuaría como coordinadora de cultura y que sería reubicada en el cargo anterior como asesora de proyectos, con una remuneración inferior, y que «no le pasaban llamas habían sacado de su puesto sin autorización las carpetas con la información de los proyectos y se dio orden expresa a María Paula Gaitán y Consuelo Montalvo para que atendieran los asuntos de la Coordinación Cultural [...]».

Por último, expresó que mediante escrito de 8 de julio de 2010 dirigido al director regional de la OEI, informó sobre la presión ejercida para provocar su renuncia, y que, con escrito de 15 de julio de 2010, el citado funcionario le notificó su decisión dar por terminado su contrato.

La parte accionada se opuso a las pretensiones consignadas en el escrito inicial. En cuanto a los hechos aceptó los relacionados con la naturaleza jurídica de la institución, la condición de la actora como beneficiaria de los créditos otorgados por OEI, la presentación de la comunicación de 8 de junio de 2010 y la respuesta de 15 de julio siguiente. Respecto de los demás, dijo que no eran ciertos. En su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de la obligación y de derechos por parte de la demandante, prescripción de las acciones, cobro de lo no debido, buena fe y falta de título y causa.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 5 de mayo de 2015, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá declaró no probadas las excepciones propuestas, salvo la de prescripción que encontró parcialmente configurada frente a los derechos causados con anterioridad al 12 de julio de 2010.

Igualmente, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo del 11 de noviembre de 2004 a 15 de julio de 2010 y condenó a la empleadora al pago de las cesantías de los años 2004 a 2010; prima de servicio por el periodo comprendido entre el 2007 y el 2010; vacaciones de los años 2006 a 2010; intereses de cesantías desde 2007 hasta 2010; indemnización por despido sin justa causa; sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por el no pago de las cesantías de los años 2007, 2008 y 2009 proporcionales de 2009.

Además, ordenó «reconocer a favor de la demandante sobre el valor que se genere con relación a las cesantías y a las primas a partir del 16 de julio de 2010, los intereses moratorios sobre las primas de servicios a partir de [esa data] y los intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera» hasta cuando se materialice el pago de estos valores; indexación de las sumas correspondientes a los intereses de las cesantías, vacaciones e indemnización por despido injusto al momento del pago; reintegro de los valores cancelados a la accionante como aportes a la Seguridad Social debidamente actualizados, y las costas del proceso.

En sentencia complementaria, condenó a la convocada a juicio al pago de los salarios por el periodo comprendido entre el 1.º y el 15 de julio de 2010.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpuso la demandada, a través de fallo 8 de julio de 2015, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, la absolvió de las pretensiones formuladas en su contra.

El ad quem manifestó que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si las partes habían estado ligadas mediante un contrato de trabajo entre el 11 de noviembre de 2004 y el 15 de julio de 2010.

Para dar respuesta a ese interrogante, indicó que tendría en cuenta las pruebas documentales en materia de integridad y los testimonios rendidos en el proceso. Como marco normativo, expuso que el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo establece los elementos esenciales del contrato de trabajo y el 24 ibi erige la presunción legal según la cual «toda prestación personal del servicio está regida por un contrato de trabajo», que debe ser desvirtuada por la parte contra la que se invoca. Mencionó, de igual forma, sentencias emitidas por esta Corporación identificadas con los radicados 36549 y 41952.

Para el caso concreto, a partir de un análisis conjunto de los elementos de prueba, tuvo por demostrado que la promotora del litigio prestó sus servicios personales a la OEI en el cargo de Gestora de Proyectos y posteriormente como Coordinadora del Área Cultural. Por consiguiente, debía verificar si la parte accionada logró desvirtuar la subordinación.

Así las cosas, resaltó que las labores de la actora estuvieron centradas en asesorar y participar en diferentes proyectos de cooperación que suscribía la demandada con distintas entidades y que, en consecuencia, la contratación respondió a la experiencia y conocimiento que aquella tenía en el desarrollo de

tipo de actividades, tal como de ello dio fe el testigo Guillermo Casasbuenas Díaz.

Sobre las órdenes e instrucciones que presuntamente recibía la demandante, afirmó que no fue posible determinar el alcance de las mismas, pues María Camila Tuta Garay se limitó a señalar que la accionante era autónoma para decidir sobre los proyectos y, a su turno, Guillermo Alfonso Casasbuenas Díaz, quien que informó que era el jefe de Magda Julieth Rojas Malagón e impartía instrucciones para ejecutar proyectos, también indicó en su declaración que aquella tenía cierta libertad en unos campos de acción.

Aseveró que todos los contratos en los que intervino la demandante tenían un objeto particular y concluyeron de manera que estaba en la capacidad de organizar de forma autónoma su trabajo y actividades con el fin de lograr los resultados esperados, más si se tiene en cuenta que era una profesional en el manejo de relaciones internacionales, experta en este tipo de contratación especial.

Dedujo también que la promotora del litigio, por su experiencia y conocimientos, desarrolló los proyectos con autonomía, pues era quien determinaba la metodología para su ejecución y las variables e instrumentos de validación; además, que sobre esos parámetros la accionante presentaba los informes a la convocada para su juicio.

Insistió en que cada uno de los proyectos en los que participó la demandante tenía un objeto diferente y ella calculaba el tiempo en que se ejecutarían, sin que en el proceso se lograra demostrar que la accionante ejerciera control en las tareas asignadas o que le impusiera la forma en que debían efectuarse. Y si ella rendía informes sobre la gestión que realizaba, esta circunstancia no le restaba autonomía a su trabajo ni la medida en que eran acordes con la actividad para la cual fue contratada.

En relación con tales informes, refirió que Rojas Malagón planteaba al inicio de cada proyecto, metodologías y variables de seguimiento, así como los instrumentos de validación, lo cual «logra desvirtuar la presunción de subordinación».

En cuanto al cumplimiento de horario, aseguró que no era concluyente para declarar la existencia de un contrato de trabajo, máxime cuando los demás elementos de prueba acreditaban la autonomía e independencia en la realización de la labor. Tampoco consideró que la utilización de un carné de identificación fuera determinante para acreditar la relación subordinada, por cuanto era razonable que la actora, en tanto interactuaba con las instituciones con las que la demandada celebraba los convenios, se identificara con parte de la organización.

Así, concluyó que la accionada desvirtuó la presunción de subordinación y que, en esa medida, no es posible declarar la existencia del contrato laboral.

RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la actora, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, confirme la sentencia del juzgado «y a su vez indexen todas las sumas reclamadas.»

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica dentro del término legal.

CARGO ÚNICO

Se formula de la siguiente forma:

Acuso la sentencia de fecha 8 de Julio [sic] de 2015 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. – Sala Laboral, por la causal prevista en el art. 60 del Decreto Ley 528 de 1964, modificada

el art. 7 de la Ley 16 de 1969, por vía directa en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 23 del Código Sustantivo de Trabajo, modificados por los artículos 1 y 2 de la Ley 50 de 1990, en relación los artículos 13, 14, 22, 27, 37, 43, 45, 47 numeral 2 sobrogado [sic] por el artículo 5 numeral 2 Decreto Ley 2351 de 1965, 55, 62 sobrogado [sic] por el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 sobrogado [sic] por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, 65 sobrogado ([sic] por el art. 21 del Dec 2351 de 1965, 127 sobrogado [sic] por el art. 14 de la Ley 50 de 1990, 139, 140, 141, 142, modificado por el art. 7 de la Ley 1496 de 2011, 149 modificado por el art. 18 de la Ley 1496 de 2011, 161 sobrogado [sic] por el art. 20 de la Ley 50 de 1990, 186, 193, 249, 253 sobrogado [sic] por el art del Decreto Ley 2351 de 1965 y modificado por el art. 99 de la Ley 50 de 1990, art. 260 modificado p art. 33 de la Ley 100 de 1993 y el art. 306 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a errores evidente hecho en que incurrió al ad quem al apreciar erróneamente unas pruebas y dejar de apreciar otr desechar otras, que lo llevaron a la violación de las normas sustantivas invocadas.

Refiere que el Tribunal valoró de manera equivocada las certificaciones laborales y de funciones que obr folios 21 a 30; las comunicaciones cursadas entre ella y el Director Regional de la OEI, de 8 y 14 de juli 2010, respectivamente; el pagaré de 26 de enero de 2007 y los testimonios de Guillermo Casasbuenas y María Camila Tuta. Como pruebas dejadas de apreciar, enuncia el carné de identificación como asesor proyectos de la OEI; la tarjeta de presentación de folio 66; el directorio de la organización que milita a f 67 a 68; las actas de reuniones de comité que reposan a folios 69 a 81, y los documentos visibles a folio a 87, 92 a 94 y 99 a 123.

Afirma que, como consecuencia de la inadecuada valoración probatoria, el Colegiado de instancia incurri 15 errores de hecho que se pueden sintetizar en no dar por demostrado, a pesar de estarlo, que desde e de noviembre de 2004 hasta el 15 de julio de 2010, desempeñó sus funciones bajo la dirección, superv y subordinación de la OEI.

En el desarrollo del cargo, la impugnante asevera que el juez plural no apreció en forma conjun integrada los medios de convicción, pues estos acreditan la existencia del contrato de trabajo, en términos del artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo. Transcribe la citada norma y evoca el principi la primacía de la realidad sobre las formas.

Sostiene que Rojas Malagón prestó sus servicios de manera sucesiva e ininterrumpida a la accionada e periodo comprendido entre el 11 de noviembre de 2004 y el 15 de julio de 2010, bajo contin subordinación y dependencia, como asesora de la Unidad o Dirección de Proyectos.

Asegura que se vinculó mediante contratos de prestación de servicios que se prorrogaron en el lapso e señalado, además de que su actividad la «ejecuto [sic] en forma personal, exclusiva y de tiempo comp bajo la dirección, supervisión y subordinación del doctor Guillermo Casasbuenas Díaz».

Agrega que en el marco de una jornada laboral, desarrolló funciones de «elaboración de propue: ejecución de actividades necesarias para la puesta en marcha y desarrollo de diferentes proyec elaboración de informes de avance para los reembolsos pactados en los convenios de cooperac presentación de resultados para la liquidación de dichos convenios, representación de la organización diferentes entidades», en las instalaciones de OEI y con el uso de sus elementos de trabajo (escritorio, computadores, líneas telefónicas y móviles, celular, vehículos para algunos desplazamientos, entre ot Narra también que la convocada a juicio le otorgó un préstamo por la suma de diez millones de p (\$10.000.000), para el pago de una maestría en la Universidad Externado de Colombia.

Indica que el Tribunal apreció erróneamente las certificaciones laborales y la descripción de funci visibles a folios 21 a 27, al igual que el oficio de 8 de julio de 2010 mediante el cual la demandant quejaba «del maltrato laboral y solicita que se reconsidere su traslado, lo cual origina nada más y l menos que el oficio de fecha 15 de julio de 2010 visto los folios 62 a 65, en el que el representar director regional de la ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIEI Y LA CULTURA -O.E.I., plasma la existencia de un Contrato de Trabajo Realidad para poder justifici terminación del contrato de MAGDA JULIETH ROJAS MALAGON (sic) [...]».

Finalmente, sostiene que el Tribunal desechó el testimonio de Guillermo Casasbuenas Díaz, quien expuso de forma clara y precisa las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló la relación laboral.

RÉPLICA

Critica el alcance de la impugnación por cuanto allí la recurrente solicita la confirmación «en su totalidad del fallo del a quo, pero incluye la petición de que «se indexen todas las sumas reclamadas», cuestión debió proponer en las instancias.

Formula reparos técnicos a la demanda de casación, en resumen, porque: (i) combina las vías directa e indirecta de ataque a la sentencia; (ii) acude al modo de violación de aplicación indebida, sin que el Tribunal hubiera utilizado todas las disposiciones legales que menciona; (iii) no incluye dentro de las normas vulneradas el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo; (iv) el ad quem puso de presente que ante los documentos en su integridad, y (v) en el cargo se equipara la prueba no calificada con la prueba idónea en casación laboral y solamente involucra el dicho de dos de los testigos que concurrieron al proceso, pero que el juez de apelaciones se apoyó en lo expuesto por cinco declarantes.

Como observaciones de orden conceptual, aduce que el Tribunal negó la prestación del servicio al demandante en forma personal y por eso se ubicó desde un principio en la presunción consignada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, solo que, al valorar los medios de prueba, concluyó que el trabajo no fue subordinado. Afirma que la sentencia de segunda instancia no dejó de apreciar que a la actora se le entregaban elementos de trabajo, «solo que estimó que ello, al igual que otros elementos de análisis, no eran necesariamente indicativos de la subordinación». En suma, asevera que no existe un desacierto fáctico «real» y que los argumentos presentados se asimilan a un alegato de instancia.

CONSIDERACIONES

Contrario a lo que sostiene la opositora, el alcance de la impugnación se encuentra adecuadamente formulado pues, además de que se pide de manera clara y precisa la casación total de la sentencia del Tribunal, se requiere, en sede de instancia, la confirmación integral de la decisión que emitió el juez de primer grado, que fue favorable a los intereses de la parte actora.

De otro lado, aunque la recurrente solicita que «se indexen todas las sumas reclamadas», ello no pasa de ser un agregado intrascendente que no impide una respuesta de fondo, si se tiene en cuenta que en el fallo de primera instancia, cuya confirmación se pretende, se ordenó la indexación de varias de las condiciones dinerarias allí contenidas.

Ahora, **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.

Tampoco existe un error trascendente en la construcción de la proposición jurídica del ataque, pues denuncia de forma diáfana la aplicación indebida de los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo que son los que consagran los elementos esenciales del contrato de trabajo y la presunción de su existencia. Los tópicos sobre los que **precisamente** giró la decisión del Tribunal y que son la base de todos los derechos sustanciales reclamados en la demanda. En este punto, vale la pena advertir que la enunciación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo no era necesaria, por cuanto, aparte de que bastaba con indicar al menos una norma sustancial que hubiera sido quebrantada con la sentencia impugnada, lo cierto es que en el proceso nunca se discutió la figura del contratista independiente que allí se regula.

Así las cosas, 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 reúne la recurrente.

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 se refirió:

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

A diferencia de otros contratos no laborales en los que el objeto es un resultado -entrega de un bien o 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, 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.

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 casos ambiguos o de relaciones laborales encubiertas.

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 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

facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio se el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021) disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-20 el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los serv (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 343 la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización c empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020

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 SL4344-2020), 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 estándares 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 de 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 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 deduce suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios.

Caso en concreto

Aunque la recurrente enlista diversos medios de convicción, lo cierto es que en el desarrollo del cargo 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 Sala analizará estas documentales con el objetivo de establecer si son suficientes para demostrar que Malibon 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 e inequívoca y suficiente la existencia de la subordinación.

En efecto, el mencionado escrito, dirigido por Ángel Martín Peccis, Representante y Director Regional de

OEI, a Magda Julieth Malagón Rojas, contiene una serie de datos fácticos importantes, que bien pueden sintetizarse así:

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

En los términos de la misiva, se puede observar que el Director Regional de la OEI retiró a Rojas Malagó 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:

Las razones que en su momento obligaron mi decisión son lo suficientemente objetivas y claras como para reconsiderarla o cambiarla, y no tienen ninguna relación con lo que usted menciona como incapacidad para manejar asuntos políticos. Las relaciones con las entidades públicas y privadas son de mi competencia.

Por lo anterior, ratifico la decisión tomada y en relación con la posibilidad de no seguir en la gerencia de los proyectos sino continuar como asesora, el retiro de manera oficial y por escrito.

En consecuencia permanece nuestro acuerdo de la reunión del pasado 9 de julio sobre la terminación del contrato verbal de prestación de servicios, la cual será a partir del 15 de julio de 2010.

En líneas precedentes se indicó que por medio del contrato de trabajo el empleador busca tener el poder 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, de terminar 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).

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, 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:

Como usted bien sabe, asumí la coordinación y gerencia de los proyectos del área de cultura con la consideración a su buena gestión en algunos proyectos que hemos venido manejando con la Agencia de Cooperación Española AECID y con el Ministerio de Educación Nacional. En dichos proyectos realicé el rol de asesora y gestora y teniendo en cuenta esa experiencia consideré la posibilidad de que usted se responsabilizará de la coordinación y gerencia de proyectos tales como el del Ministerio de Relaciones Exteriores sobre Cooperación Sur-Sur; el proyecto derivado del convenio suscrito con la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría Distrital de Cultura sobre industrias culturales y otros proyectos con el Ministerio de Cultura y con la Secretaría General de la OEI en la oficina en Madrid.

Transcurridos varios meses como responsable y gerente de los mismos, he recibido, como se lo manifesté en varias oportunidades, quejas sobre su gestión y diligencia en las tareas y productos a entregar en cada uno de esos convenios.

Lo anterior se ratifica con las certificaciones laborales y de funciones, en las cuales consta que desde 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 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 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 e informes de 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 adquirente denotan autonomía, son la razón por la cual se vincula a profesionales en firmas consultoras, empresas privadas y 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.

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 la fábrica o los trabajadores no cualificados, pues poseen una relativa libertad en su trabajo. La doctrina ha señalado que en estos casos «el poder de dirección no se ejerce ya en el contenido 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).

En este caso, los elementos de convicción que enuncia la recurrente demuestran que la OIE 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, 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.

Sin costas en casación dado que el cargo es fundado.

SENTENCIA DE INSTANCIA

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.

cual se corrobora con un cúmulo de indicios que, al ser valorados y sopesados, arrojan la existencia de relación de trabajo dependiente:

La demandante recibía órdenes e instrucciones de sus superiores, según lo relataron Guillermo Casasbu 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 los cuales sustentaba ante el director «cómo iban los proyectos y de ahí él le impartía las directrices, le daba los órdenes y las sugerencias de cómo tenía que continuar haciendo su trabajo. Eso lo hacíamos muy a menudo, casi a diario».

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 declaró el 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.

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

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.

El único beneficiario de su trabajo era la OEI.

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

La OEI disponía de su fuerza de trabajo asignando y retirando libremente a la actora de los proyectos 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 comenzar en otro.

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 las personas que constituyen, generalmente, Unidades Técnicas y se denominan a los profesionales o expertos que encargan al frente de ellas como GERENTES, COORDINADORES, DIRECTORES, RESPONSABLES Y 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 se 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. En este sentido, el juzgado acertó al declarar la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto al segundo punto de apelación, a través del cual el apoderado de la empresa critica la mala fe que observó 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 cu:

el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es d 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 conve o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando bajo un vínculo no laboral, pues, en caso, es indispensable verificar «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumi su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan | 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 rela laboral subordinada, sin recabar en otros factores de los cuales pueda deducirse su buena fe. De he para la Corte, dado el sólido y persuasivo material probatorio acopiado, es claro que la demandante era trabajadora subordinada de la OEI, puesto que recibía órdenes e instrucciones, cumplía un horario, labo en las instalaciones de la entidad, con sus materiales y herramientas de trabajo y bajo su control lab llegando incluso a despedirla libremente. Por consiguiente, no es creíble que la entidad y sus representa obraran bajo el convencimiento razonable de que la demandante fuese una trabajadora genuinam autónoma.

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

Las costas de ambas instancias estarán a cargo de la parte demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justici nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia que la Sala Laboral del Trit Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 8 de julio de 2015, en el proceso ordinario laboral MAGDA JULIETH ROJAS MALAGÓN adelanta contra la ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICA PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA -OEI-.

En sede de instancia, CONFIRMA el fallo de primer grado.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

n.d.

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

