

Radicación n.º 69175

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL2600-2018

Radicación n.º 69175

Acta 23

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de junio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso AQUILEO RUEDA PINTO contra la sentencia proferida por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil, el 10 de junio de 2018, en el proceso que adelanta contra PABLO ANTONIO PINTO PINTO.

ANTECEDENTES

Aquileo Rueda Pinto demandó a Pablo Antonio Pinto Pinto a fin de que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 6 de enero de 2006 hasta el 16 de enero de 2018, el cual terminó sin justa causa. Consecuencialmente, reclamó el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones insolutas, las sanciones moratorias de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 9 de la Ley 50 de 1990, la indemnización por despido injusto, los aportes a la seguridad social y la indexación de las condenas.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que entre las partes contendientes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido vigente durante los extremos laborales señalados; que durante la ejecución del vínculo laboral, el demandante ejerció la actividad u oficio de silletero en el trapiche San Gabriel La Recta.

Aseguró que cumplió sus actividades de manera personal y subordinada, según las órdenes de su empleador Pablo Antonio Pinto Pinto, en el horario de 5:00 a.m. a 7:00 p.m.; que con el mencionado estipuló un salario mensual de \$900.000, pagado en dos cuotas quincenales de \$450.000. Aseveró que nunca le reconoció remuneración en los términos acordados, pues unilateralmente el accionado decidió pagarle \$200.000 quincenales y, adicionalmente, no le pagó las prestaciones sociales y vacaciones, no le consignó cesantías en un fondo ni le sufragó los aportes a la seguridad social.

Por último, narró que su empleador rescindió unilateralmente su contrato de trabajo bajo el pretexto de que los servicios del demandante ya no eran necesarios porque contrató a otra persona.

El accionado se opuso a las pretensiones de la demanda. De sus hechos, aceptó que no le reconoció el pago de prestaciones sociales, vacaciones ni realizó aportes a la seguridad social porque –aclaró– no lo ligó con un contrato de trabajo con él; los demás hechos los negó.

En su defensa manifestó que «cuando mucho existió una relación de trabajo [...] pero no un contrato de trabajo», habida cuenta que el promotor del litigio era convocado, «de vez en cuando» a ejecutar labores de silletero en una molienda, trabajo que aproximadamente duraba una semana y por el cual le pagaba \$153.000 por carga de panela, para un aproximado de \$153.000 por semana o jornal. Destacó que el demandante no era su actividad de jornalero, era un trabajador ocasional, accidental o transitorio, «de aquellos que la ley define como de corta duración no mayor de un mes».

Señaló que el demandante no estaba sujeto a una jornada u horario de trabajo, pues «tenía la opción de no ir cuando lo buscaban», y «si quería hacía el trabajo en media mañana, o en la tarde y se iba, pero requería que estuviera permanentemente ahí»; sostuvo que no le reconoció prestaciones sociales porqu

trabajo era «esporádico nunca permanente», de «corta duración», ya que duraba máximo 1 semana, afilió a la seguridad social porque «ningún obrero contratado para la molienda acepta la afiliación al régimen de seguridad social, por la creencia que tienen de que si los afilian a la seguridad social pierden el sistema y además no los afilian por 1 semana, ya que los obreros salen de un trapiche, y se van a laborar en otro; en un mes perfectamente laboran en 4 o 5 trapiches diferentes».

Por último, resaltó que la certificación que le entregó en el año 2010 se elaboró para que el demandante reclamara unos salarios a su hermano Nelson Rueda Pinto, «quien le había propinado un machetazo en la mano, que lo incapacitó por varios días para laborar y le pidió el favor al demandado que le diera constancia de que ganaba \$900.000.00 mensuales y que trabajaba en la hacienda, pero eso no es cierto, nunca se pactó un salario, y nunca fue trabajador permanente».

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Único Laboral del Circuito de San Gil, a través de fallo de 11 de diciembre de 2013, resolvió:

PRIMERO: Declarar que entre Aquileo Rueda Pinto, en calidad de trabajador y Pablo Antonio Pinto Ibarra como empleador, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el seis (6) de enero de dos mil seis (2006) hasta el dieciséis (16) de enero de dos mil doce (2012), vínculo que terminó sin justa causa por parte del empleador.

SEGUNDO: Declarar no probada la excepción de mérito denominada "Inexistencia de la obligación" propuesta por la parte demandada, conforme a los argumentos consignados anteriormente.

TERCERO: Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción propuesta por la parte demandante por las razones expuestas en la anterior motivación.

CUARTO: Declarar probada la excepción denominada "Buena Fe", invocada por la pasiva conforme a lo anotado en líneas precedentes.

QUINTO: Condenar a Pablo Antonio Pinto Pinto, a cancelar a Aquileo Rueda Pinto, los conceptos y montos que a continuación se señalan:

Cesantías.....	\$3.218.570,83
Intereses a las cesantías.....	\$382.233,95
Primas de servicios.....	\$1.203.900,00
Vacaciones.....	\$858.707,92
Dotaciones.....	\$401.441,95
Auxilio de transporte.....	\$1.291.360,00
TOTAL.....	\$7.356.114,64

PARÁGRAFO: La anterior suma deberá ser indexada, de acuerdo al índice de precios al consumidor, desde el 17 de enero de 2012 hasta cuando se produzca su pago.

SEXTO: Condenar a Pablo Antonio Pinto Pinto, a cancelar a Aquileo Rueda Pinto, la suma de DOS MIL SETECIENTOS SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS UN PESO CON 50/100 MCTE (\$2.762.401,50) concepto de indemnización por despido injusto, suma que deberá ser indexada, de acuerdo al índice de precios al consumidor, desde el 17 de enero de 2012 hasta cuando se produzca su pago.

SEPTIMO: (sic) NEGAR las demás pretensiones de la demanda, por lo consignado en la parte motiva.

OCTAVO: Condenar en costas a la parte demandada pero reducidas en un 30%. Se fija como agencia derecho la suma de \$600.000.

La anterior decisión fue adicionada para condenar al demandado «al pago de los aportes a pensión sujeta a las obligaciones que en la parte comentativa se impusieron a las partes».

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que interpusieron ambas partes, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil, mediante la sentencia recurrida en casación, revocó el fallo que condenó al pago de las costas y absolvió al accionado de las pretensiones de la demanda.

En soporte de su decisión, tras analizar «las pruebas obrantes en el informativo» y, en especial las declaraciones de los testigos «que rindieron su versión en el proceso», el Tribunal dio por sentado que en el caso de marras se encontraba probada la prestación personal del servicio de Aquileo Rueda Pinto en favor de Pablo Antonio Pinto Pinto «en las tareas de sillero en el trapiche de su propiedad», con la precisión que ninguno de los declarantes dio razón «del momento en que inició su labor ni aquél en que feneció, sino Juan Guillermo Ardila Pinto quien manifestó que estaba presente, el 16 de enero de 2012, cuando Pablo Antonio despidió a Aquileo».

A continuación, abordó puntualmente las declaraciones de Gerardo Ardila Pinto, Juan Guillermo Ardila Pinto, Jesús Armando Quintero y Carlos Humberto López Arciniegas, respecto de los cuales coligió que sus afirmaciones hacían referencia «a pequeños lapsos de tiempo (sic) en que ellos también estuvieron trabajando en el trapiche de propiedad del demandado; sin embargo son contestes en afirmar que las moliendas duraban de lunes a sábado; que, el domingo Pablo Antonio les pagaba de acuerdo al número de cargas que salieran sin que existiera un salario fijo y que, ese mismo día, Pablo Antonio buscaba el personal para trabajar en la próxima molienda».

Al tiempo, analizó los relatos de los testigos José Alfredo Alonso Pinto, Israel Pabón, Carlos Alfredo Suñer Gualdrón y Luis Arturo Díaz Montero, quienes coincidieron en que «el trabajo en el trapiche del demandado es temporal, porque en ocasiones hay que hacer el mantenimiento del molino, de la hornilla, se hacen reparaciones locativas o se acaba la caña entre muchas cosas que impiden que el trabajo en el trapiche sea permanente; que cuando no había trabajo tenían que salir a trabajar a otros sitios; que no es cierto que todo el año se trabaje para el demandado y; que cuando el demandante no iba a trabajar, podía enviar un reemplazo».

Con base en lo anterior, advirtió que, en efecto, el accionado contrataba de manera ocasional al demandante para realizar tareas propias de la producción de panela, las cuales dependían a su vez de la cantidad de caña existente para el procesamiento.

Paralelamente, observó que en el interrogatorio de parte, el promotor del litigio afirmó que había sufrido una lesión en una de sus manos con ocasión de una riña con su hermano, por lo que envió un reemplazo al demandante en el trapiche; que esta versión, fue ratificada por Israel Pabón quien aseveró que el actor estuvo incapacitado por una «situación que desdibuja el contrato de trabajo a término indefinido, máxime, cuando en el asunto, no se estableció, el tiempo durante el cual, el demandante no se presentó a trabajar en el trapiche de propiedad del aquí demandado, siendo esto prueba suficiente para demostrar que, lo que realmente existía entre las partes era un contrato de trabajo por obra o labor».

Destacó que, además, el salario del accionante se fijaba en función de la cantidad de trabajo semanal, «es decir, se pagaba un porcentaje de acuerdo a la producción, sin que se lograra establecer un salario fijo que se trataba de un pago semanal y no mensual como se afirma en la demanda».

En virtud de lo anterior, concluyó que en el sub examine, si bien existió una relación laboral, esta no fue a término indefinido porque el demandante prestó sus servicios al demandado mediante «múltiples contratos de trabajo por labor, con los instrumentos suministrados por éste (sic) y recibiendo una retribución sem

por su trabajo», de tal suerte que no era procedente acceder a las pretensiones «en la forma como fu planteadas, en atención a que el soporte de tales pedimentos se hizo consistir en una sola relación laboral contractual sin solución de continuidad, situación que no fue posible ver reflejada a través de ninguno de los medios probatorios aludidos en el fallo».

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte «case el fallo acusado, luego revoque la sentencia de segunda instancia y finalmente en su lugar declare favorablemente las pretensiones de la demanda».

Con tal propósito, formula cuatro cargos por la causal primera de casación que no fueron objeto de réplica. La Sala estudiará conjuntamente los tres primeros y el cuarto por separado.

CARGOS PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO

En estos tres cargos, el recurrente, por la vía directa y a través de diferentes modalidades de violación de la ley sustancial (infracción directa, interpretación errónea y aplicación indebida), acusa al Tribunal de haber transgredido los artículos 1.º, 3.º, 5.º, 9.º, 11, 13, 14, 16, 18, 21, 22, 23, 24, 37, 38 y 47 del Código Sustantivo del trabajo y 25, 53 y 230 de la Constitución Política.

En desarrollo de las tres acusaciones la censura esgrime idénticos argumentos. En efecto, luego de resumir brevemente el fundamento de la decisión del Tribunal, transcribe los artículos 23, 45 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo, con el objeto de precisar que además de los tres elementos comunes a todos los contratos de trabajo, el de obra o labor determinada debe constar por escrito y «contener específicamente la labor que se va a ejecutar y el tiempo de duración de la misma», pues de lo contrario se entendería un término indefinido.

Asegura, por tanto, que el ad quem se equivocó al afirmar que existieron varios contratos de trabajo de obra o labor. Primero, porque no fueron aportados; segundo, porque en «este tipo de contrato debe señalarse la labor específica a desarrollar» y, tercero, porque «este contrato debe suscribirse por partes».

Por último, sostiene que el Tribunal tomó como verdad axiomática lo afirmado por los testigos de la demandada en el sentido que entre las partes existió un contrato de obra o labor, y además no valoró las certificaciones de folios 17 y 18 que demostraban el tipo de contrato, los extremos temporales, el valor de la remuneración y el cargo que desempeñó el accionante.

CONSIDERACIONES

El alcance de la impugnación es deficiente, en tanto el censor pide simultáneamente la casación y la revocatoria del fallo acusado, lo cual es un imposible lógico, pues una vez casada la sentencia, desaparece del mundo jurídico, de tal suerte que no es posible revocar lo inexistente; adicionalmente, la censura especifica la actividad que la Corte debe adelantar como tribunal de instancia. Sin embargo, este impedimento es superable ya que del contexto de la demanda se deduce que la intención del recurrente es lograr el quiebra de la sentencia del ad quem a fin de que esta Sala, actuando en sede de instancia, modifique la decisión del Juzgado y, en su lugar, acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

En lo relacionado con los cargos, la Corte igualmente advierte una impropiedad en su planteamiento, y en la parte final de su sustentación la censura acude a algunos elementos de convicción, no obstante que en las tres acusaciones las encauzó por la vía directa.

Sin embargo, este defecto también es saneable, pues no cabe duda de que los tres cargos se perfilan por la vía de puro derecho, dado que, tanto la proposición jurídica como la tesis defendida en cada uno

argumentación que la soporta, gravitan en torno a temas jurídicos, al punto que la Corte puede extraer problema jurídico bien definido. Por lo tanto, la referencia a esas pruebas no pasa de ser una falta superficial y superable, que no opaca el planteamiento jurídico central de los cargos.

Con esta claridad, la Corte observa que, en lo esencial, el recurrente considera que el Tribunal cometió un error jurídico al señalar que la relación laboral que ligó a las partes estuvo regida por un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada y no por un contrato laboral a término indefinido. En este fin, asegura que para que nazca a la vida jurídica el primero de los contratos la ley exige formalidad escritural al tiempo de su celebración, con expresa mención de la obra o labor a desarrollar.

Así pues, le corresponde a la Corte dilucidar los siguientes problemas jurídicos: (1) ¿el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada está sometido a una formalidad especial?; (2) ¿la duración del contrato puede inferirse de la naturaleza de la actividad desarrollada por el trabajador?

1. El contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada no debe constar necesariamente por escrito

Conviene destacar que el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concurre un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Al respecto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **para su validez no requiere de forma especial alguna**, salvo disposición expresa en contrario».

Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los «servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo» (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.

En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad a la que las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que la libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

Si esto es claro, fácilmente se advierte que la razón no está de lado del recurrente, pues en relación con los contratos de trabajo según su duración, la ley solo exige para el contrato laboral a término fijo su celebración por escrito (art. 46 CST); las demás modalidades se perfeccionan por el simple consentimiento.

2. La prueba del acuerdo de la duración de la obra o labor contratada es libre y puede derivarse de la naturaleza de la labor contratada

Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo

para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas recurrente, consistente en que en el contrato debe «señalarse la labor específica a desarrollar».

La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de la actividad.

Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios».

Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada.

En efecto, el numeral 1.º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, se entenderá contrato a término indefinido.

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato de trabajo se entiende suscrito a tiempo indeterminado.

En el sub examine, el Tribunal dio por sentado que el demandante era convocado ocasionalmente a laborar de lunes a sábado en el trapiche del demandado, trabajo por el cual recibía una suma de dinero en función del número de cajas de panela producidas. Luego de ello, podía ser llamado nuevamente a laborar en la producción, lo cual a su vez dependía de la existencia de caña de azúcar o de que el molino estuviese en condiciones de funcionamiento.

La naturaleza de estos trabajos, cuyas condiciones de ejecución no fueron objeto de reproche en el caso, son por definición labores determinadas, dado que tenían como objeto la producción de panela con base en la caña de azúcar disponible durante una semana, al cabo de la cual la labor concluía y el actor podía ser nuevamente convocado siempre que existieran condiciones materiales de trabajo.

Con base en esta consideración, el Tribunal tampoco incurrió en ningún equívoco al concluir, a partir de la característica de los trabajos desarrollados por el demandante que entre las partes hubo múltiples contratos de trabajo celebrados por duración de la obra o labor contratada, pues, como se mencionó, la ley autorizaba a inferir de «la naturaleza de la labor contratada» el tiempo de duración pactado.

Por lo tanto, los cargos no prosperan.

CARGO CUARTO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida y como consecuencia de la violación del entonces vigente artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, le imputa al Tribunal la transgresión de los artículos 177, 58, 60, 61 y 145 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 58, 60, 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 38, 45 del estatuto laboral.

Asegura que a la infracción legal enunciada se llegó porque el Tribunal «no dio por demostrado, estánc que el contrato de trabajo que existió entre las partes fue el contrato de trabajo verbal a término indefinido», hecho que aparece acreditado con los certificados laborales de folios 17 y 18 del expediente cuales –afirma– no fueron valorados en la sentencia.

En su sustento refiere que el juez de segundo nivel pretermitió las aludidas constancias laborales, en las se prueba que entre las partes existió una relación laboral, los extremos de la misma y la remuneración devengada. Para estos efectos, sostiene que el Tribunal «se dejó confundir» al deducir una relación laboral distinta a la que realmente existió y sin tener en cuenta que la certificación laboral la expidió el accionante quien por demás en el interrogatorio de parte aceptó «que la misma había sido realizada por él a solicitud del trabajador, lo que deja veracidad de la certificación laboral».

Crítica al Tribunal por haber fundado su decisión exclusivamente en la prueba testimonial, dejando de otras pruebas recaudadas válidamente dentro del proceso, al punto de cometer el error superlativo de estudiar las certificaciones laborales por medio de las cuales se acredita la existencia de un vínculo laboral indefinido.

CONSIDERACIONES

El Tribunal no construyó su decisión exclusivamente con la prueba testimonial; por el contrario expresamente puntualizó que el análisis fáctico lo emprendía con base en las «las pruebas obrantes e informativo». De allí que la crítica elevada contra el juez plural por pretermisión de la prueba documental desatinada, toda vez que, en rigor, la totalidad de los medios de persuasión fueron valorados.

Ahora, si bien esta Corporación en reiterada jurisprudencia ha dicho que los hechos consignados en los certificados laborales deben reputarse por ciertos «pues no es usual que una persona falte a la verdad por razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad paralelamente también ha sostenido que el empleador tiene la posibilidad de desvirtuar su contenido mediante una labor demostrativa y persuasiva sólida (SL14426-2014; SL6621-2017).

Sin duda, en el sub examine, el Tribunal le dio mayor valor a la prueba testimonial recaudada en el curso del proceso, a partir de la cual concluyó que el demandante laboraba en el trapiche del demandado en actividades de producción de panela, que, a su vez, dependían de la disponibilidad de caña y funcionalidad de la maquinaria, además que solo se realizaban cuando el trabajador era convocado a trabajar y durante una semana, al cabo de la cual la materia de trabajo terminaba. Vale decir, las labores contratadas eran determinadas, temporales y volátiles y, más aún, no se sabía en qué tramo se ejecutaron, lo que imposibilitó proferir una condena.

El anterior ejercicio fáctico es respetable e inhabilita la configuración de un error manifiesto de hecho, y dadas las especiales circunstancias del caso, los terceros declarantes que percibieron los sucesos por recrear con alta precisión las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se ejecutaron las labores contratadas.

Cabe resaltar que la prueba testimonial apreciada, no solo era abundante cuantitativamente, sino también cualitativamente contribuyó a formar el convencimiento del juez plural, quien encontró coherencia y univocidad de las afirmaciones de los declarantes la verdad real de lo ocurrido. Por tal razón el juzgador bien podía asignar un especial valor y fuerza demostrativa a ese medio de persuasión y oponer lo consignado en el certificado laboral.

Es oportuno recordar que con ocasión de lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo

la Seguridad Social, los jueces de instancia gozan de la facultad de apreciar libremente los medios probatorios para formar su convencimiento acerca de los hechos controvertidos, con fundamento en los medios probatorios que más los induzcan a hallar la verdad. En esta dirección y a menos que las apreciaciones se alejen de la lógica de lo razonable o atenten marcadamente contra la evidencia, el tribunal de casación no puede invadir el espacio de apreciación asignado a los juzgadores, ya que, de hacerlo, viola su ámbito de libertad legal.

De tal suerte que si en el caso de marras el Tribunal, evocando argumentos plausibles, halló en la prueba testimonial un poder de convencimiento sobre lo ocurrido en relación con la contratación del demandado que, a la larga, dejó sin mérito lo consignado en los certificados laborales de folios 17 y 18, mal hizo el Corte en contraponer en casación su propio criterio valorativo, pues, recuérdese, el error de hecho en el recurso extraordinario deriva de juicios probatorios contraevidentes, groseros o irreflexivos.

Sin más, el cargo es infundado.

Sin costas porque no hubo réplica.

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, NO CASA la sentencia proferida el 10 de junio de 2014 por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Gil, en el proceso ordinario de casación laboral que AQUILEO RUEDA PINTO adelanta contra PABLO ANTONIO PINTO PINTO.

Sin costas.

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

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

2

