OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL1170-2025

Radicación n.° 41001-31-05-001-2018-00587-01

Acta 014

Bogotá D. C., veintinueve (29) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **SANTIAGO ÁNGEL BOTERO**, frente a la sentencia proferida por la Sala Quinta de Decisión Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva el 27 de octubre de 2023, en el proceso que instauró en contra de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA.**

AUTO

Se reconoce personería para actuar a la abogada Gloria María Pacheco Bohórquez, titular de la tarjeta profesional 49.509 del Consejo Superior de la Judicatura como apoderada de Corhuila, en los términos del poder allegado a las diligencias.

I. ANTECEDENTES

El accionante llamó a juicio a la Corporación Universitaria del Huila (en adelante Corhuila), con el fin de que se declare: (i) que dentro de su vínculo laboral con la entidad educativa se dio una desmejora en sus condiciones laborales por su escalafón como docente y en relación con el rango salarial que le correspondía desde el 19 de enero de 2009 hasta el 5 de marzo de 2018 en razón a *«veintiocho millones seiscientos diecisiete mil seiscientos cuarenta y cuatro mil pesos M/Cte. ($28.617.644)»* y que, (ii) dicha corporación finalizó este sin justa causa en la última fecha aquí señalada.

En tal virtud, persiguió que a la demandada se le condenara (i) a pagar la diferencia de salarios y prestaciones sociales que se causaron a partir del mes de abril de 2013 y hasta febrero de 2017 cuando se le asignó nuevamente como *«docente asistente»*; (ii) al pago de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta el tiempo real en que prestó sus servicios a la entidad y; (iii) al restablecimiento de *«todo en cuanto se logre establecer en este proceso derivado de la relación laboral de forma extra y ultra petita»*.

Fundamentó sus peticiones, en que se vinculó con la accionada desde el 19 de enero de 2009 y hasta el 5 de marzo de 2018, mediante contrato a término indefinido como docente de la Facultad de Medicina Veterinaria y Ciencias afines con una remuneración inicial de $2.000.000, en el que ejecutó las siguientes funciones:

> -Manejo y dirección de las cátedras universitarias, tutorías, asistencia a estudiantes, organización de semilleros y grupos de investigación alrededor de proyectos del programa académico y/o de la institución y asuntos administrativos que le sean asignados.
>
> - Labores de proyección social y demás conexas y complementarios conforme ordenes (SIC) de su jefe inmediato o establecidas en el reglamento de docentes.

Agregó que para su ingreso se encontraba vigente el Acuerdo No. 0112 de 2006 en el que se adoptó el reglamento de personal educativo y, mediante el número 162 de 2009, en el que se adicionó el anterior, siendo que en virtud de los mismos y al cumplimiento de requisitos allí previstos, se le ascendió a la categoría de *«docente asistente»* mediante la Resolución No. 962 de abril de 2013 con un ingreso de $2.700.000, pues anterior a esta era de tipo auxiliar.

Contó que, para el año 2014 con el Acuerdo 312 de 2014 la accionada realizó un nuevo estatuto y derogó el anterior, lo que le significó una puntuación inferior dentro del escalafón, empero, la entidad educativa le manifestó en oficio del 30 de abril de 2015 que mantendría *«el valor de su salario, sin hacer referencia a su escalafón y categoría […] reconocida previamente conforma a norma vigente al momento de su designación»*. De igual manera, informó que, según comunicación del 21 de julio de ese año se le realizó una nivelación en puntos para mantener el ingreso conforme a lo que le fue señalado.

Explicó que, de todas maneras, con este nuevo estatuto se le ubicó por fuera del escalafón y, por tanto, reclamó en diciembre de 2015 su reincorporación a este, que se le

incluyó entonces como *«docente auxiliar»* a partir del 1 de enero de 2016 y se le reconocieron 15 puntos para su categoría, siendo que, cada uno de estos representó $13.375 pesos.

Precisó que radicó el 8 de octubre de 2016 otra solicitud de ascenso, buscando retomar la categoría de *«docente asistente»* que inicialmente le fue dada con la Resolución 962 de 2013 y, a la que se accedió a esta mediante la res. 1506 de 2017 con 15 puntos adicionales debido a su *«experiencia calificada, producción académica y evaluación de desempeño»;* que luego, el 14 de agosto de 2017 pretendió el de *«docente asociado»*.

Dijo que, para tal efecto, presentó un ensayo de investigación el cual fue conocido por dos pares externos según le informó la entidad y que, ellos resolvieron que el escrito no cumplió con los lineamientos para ascender en el escalafón, siendo que incluso, mediante comunicación del 7 de febrero de 2018 se le aperturó un proceso disciplinario *«por posible violación del RIT de la CORHUILA específicamente por haber cometido "plagio"».*

Indicó que haciendo uso de su derecho de defensa presentó respuesta al requerimiento indicando la no confiabilidad de los sistemas *«antiplagio»* en que se fundamentaron los pares y, solicitó reunión presencial para ampliar la información y dar las explicaciones del caso; pero que al contrario, el 5 de marzo de 2018 se le comunicó la terminación de su vínculo laboral por justa causa y se afirmó

que «*se tuvo en cuenta lo señalado por este*» al ser escuchado, siguiendo el procedimiento del Acuerdo 275 de 2014.

Aseguró que insistió en la comunicación verbal con los pares para justificar la complejidad del asunto, empero, que el rector de la corporación le explicó que lo «*atendería cuando quisiera*», pero, que la decisión de la finalización de su contrato no era revisable.

Advirtió que el 2 de abril de 2018 se le informó de la retención del pago de prestaciones por no contar con la entrega de un paz y salvo con el área de investigación y, manifestó además que, durante el nexo contractual realizó varias publicaciones y proyectos de dicha categoría, lo que se certificó por el director de la aludida área.

Corhuila en respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones y de los hechos reconoció como ciertos únicamente la vinculación inicial, la expedición de los acuerdos y las comunicaciones que le remitió; de los demás dijo que no eran ciertos y efectuó las precisiones que consideró frente a cada uno de los mismos.

Aunado a ello, explicó que ante la entrada en vigencia del Acuerdo 312 de 2014, el accionante estaba vinculado como docente de tiempo completo adscrito al Programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia, quien conservó las condiciones salariales de las que venía gozando y, que el tema del escalafón se mantuvo así por ser más beneficioso para otorgar incentivos a quienes desarrollaran producción

académica, experiencia y estudios, los cuales no previa el estatuto anterior.

Puntualizó que, tras la solicitud del 14 de agosto de 2017 para el ingreso al escalafón con remisión de escrito científico que no cumplió los estándares evaluativos y, al contrario, dejó entrever que no existía sustento ni explicación a la conducta de plagio; que por el mismo se le llamó a descargos y que, el actor incurrió en una justa causa comprobada según el RIT para la desvinculación de la entidad universitaria.

Por último, y como excepciones de mérito, propuso en su defensa las que denominó, *«DE LA JURIDICIDAD DEL DESPIDO DEL ACCIONANTE; DEL RESPETO POR LAS CONDICIONES LABORALES PACTADAS»* y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, al que correspondió resolver la primera instancia, mediante fallo del 30 de mayo de 2019, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR entre SANTIAGO ANGEL (sic) BOTERO, como trabajador particular, y la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA CORHUILA, como empleadora, existió un contrato de trabajo escrito de duración indefinida, con fecha de inicio del 19 de Enero (sic) del año 2009, terminación el 5 Marzo (sic) del año 2018, por decisión unilateral y con justa causa del empleador
>
> SEGUNDO: ABSOLVER a la CORPORACION UNIVERSITARIA DEL HUILA CORHUILA de los reajustes salariales, sanción moratoria indemnización por despido injusto y demás prestaciones procesales Demandante (sic).

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de prescripción de cualquier derecho laboral generado en favor del actor entre el 19 de Enero (sic) del año 2009 al 19 de Enero (sic) del año 2015 y las demás excepciones planteadas.

CUARTO: CONDENAR al actor a pagar las costas de este proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Quinta de Decisión Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva al resolver el recurso de apelación presentado por el accionante, mediante fallo del 27 de octubre de 2023, confirmó la sentencia de primer grado.

En lo que interesa al recurso, el colegiado consideró como problema jurídico: *«[…] determinar si la terminación unilateral del contrato de trabajo fue sin justa causa, y en tal caso, si resulta procedente el pago de la indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T.».*

Afirma el Tribunal luego de traer a colación lo señalado en la decisión CSJ SL670-2018 y CSJ, SL 17 feb. 2009, rad. 33758 respecto de la diferenciación entre el despido ilegal, el injusto y, la determinación de la forma en que de manera unilateral se llega a finalizar el vínculo, que siguiendo la línea jurisprudencial, la regla general es que dicho finiquito no se califica como una sanción disciplinaria, *«a menos que así hayan querido darle connotación las partes, caso en el cual surgiría la obligación de cumplir el procedimiento establecido en la aplicación del régimen disciplinario».*

Asimismo, trajo a colación el artículo 90 del RIT, que se refería a la terminación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa de la institución educativa, siendo que, aunque allí se precisó que dicho acto no se considera una sanción, sino un medio jurídico para la extinción de aquél, lo cierto es que del artículo 84 *ídem* se desprende que la finalización del vínculo se da como consecuencia directa de incurrir en una falta grave, previamente calificada y que para el caso, se verificó la concurrencia de la plasmada en el literal s) del mismo, lo que justificó prescindir de los servicios del casacionista a favor del claustro.

Relató que, de acuerdo al procedimiento impuesto para la comprobación de la falta grave por parte de la entidad, se instituyó la oportunidad del trabajador para que se pronunciara sobre los hechos como fuera la rendición de descargos en los 3 días siguientes a su notificación a la cual podría comparecer con 2 compañeros, ya que, para el asunto, el actor no acreditó pertenecer a algún sindicato, siendo facultativo incluso, acceder o no a la ampliación de estos y a la práctica de pruebas de oficio.

Así las cosas, después de revisado el expediente disciplinario, constató que Corhuila mediante oficio UPD - 0030 del 7 de febrero de 2018, la oficina de personal y talento humano, dio aplicación al evocado artículo 86 RIT y, puso en conocimiento del actor los fundamentos de hecho y de derecho que dieron lugar a la imputación de la falta

cometida[1], siendo que en respuesta a la misma, el demandante se manifestó frente al punto de manera escrita y solicitó dialogar con las personas que calificaron su escrito de manera presencial, así como en dicho memorial, reconoció incurrir en la que se le endilgó considerando *«complicado […] justificar lo injustificable[…]»*[2].

Por lo anterior, tuvo como cumplido el debido proceso en favor de este por parte de la institución universitaria, dado que *«al trabajador se le garantizó el debido proceso al permitir conocer la investigación disciplinaria, las pruebas en su contra, rendir descargos por escrito, tener la oportunidad para aportar pruebas y, finalmente conocer la decisión, la cual, fue adoptada por el Rector, quien es el funcionario encargado de imponer la sanción».*

Advirtió de igual forma que, en cuanto a la extemporaneidad del despido que mencionó el recurrente y a la luz de lo señalado en decisión CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, *«hubo concomitancia entre la ejecución de las faltas y la desvinculación del actor […]»,* dado que los conceptos emitidos por los pares académicos datan del 21 de noviembre de 2017 y 19 de enero de 2018; la acusación disciplinaria se presentó el 7 de febrero del último citado, los descargos se rindieron el día doce del mismo mes y año y, se realizó el despido el 5 de marzo de dicha anualidad.

[1] Folios 124 a 126 cuaderno primera instancia PDF.
[2] Folios 127 a 129 cuaderno primera instancia PDF.

Por último, manifiesta el juez plural que el actor nunca desvirtuó que no cometió la falta, por el contrario, la aceptó, y como bien se señaló la causa en los conceptos emitidos, siendo contundentes en reseñar que el aludido ensayo tenía como resultado en el detector de plagio *«un 29% de originalidad por parte del auto, frente a uno [de] 70% de información tomada de fuentes de internet que no están siendo debidamente citadas en aras de respetar los derechos de autor»,* la terminación del contrato laboral no se encuentra viciada de nulidad, pues se agotó el procedimiento previo pertinente y se acreditó la configuración de la justa causa invocada, respetando el derecho al debido proceso que se le garantizó en dicho trámite.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Santiago Ángel Botero, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, en cuanto confirmó la absolución que el juez de primer nivel dio respecto de los reajustes salariales, sanción moratoria, indemnización por despido *«y demás pretensiones»,* así como por cuanto declaró probada la excepción de prescripción de cualquier derecho generado a su favor entre el 19 de enero de 2009 y el mismo día y mes del año 2015 para que, constituida en instancia revoque la proferida por el *a quo,* y en su lugar:

> 1) Declare que el despido Realizado (SIC) a Santiago Ángel Botero el 5 de marzo de 2018 no surte los postulados contenidos en el artículo 62 y 115 del CST para invocar una justa causa de despido;
>
> 2) Declarar que durante la relación de trabajo con la entidad demandada Santiago sufrió una desmejora de sus condiciones laborales, desconociendo su escalafón docente, así como, su rango salarial a partir del 13 de diciembre de 2014, obligándolo a reingresar a un escalafón del que hacia (SIC) parte como docente asistente desde el 2013.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, replicados por la aquí demandada los que se resuelven en conjunto dada la identidad de objeto y argumentos complementarios en que se sustentan ambos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la providencia censurada por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 22, 58, 60, 62 y 115 del CST.

En sustento de ello, luego de recordar que no existe discusión respecto del trámite disciplinario efectuado por el claustro y la razón de su apertura, dice que el contenido de las normas descritas no contemplan como justificación del despido la causa que indica el Tribunal, *«en relación con el alcance disciplinable de la conducta […] dentro del marco de su contrato de trabajo […]»,* pues como también lo señaló Corhuila en su contestación, el trámite de ascenso dentro del escalafón docente era de naturaleza voluntaria y no obligatorio al interior de la relación laboral, sin hacer parte de los deberes a los que se comprometió ni al contenido de

los documentos alternos que tienen que ver con su vinculación.

Acto seguido, convoca el contenido de los artículos 22, 58, 60, 62 y 115 del CST, así como de los incisos 3º y 4º del acápite de consideraciones y de los número 81 y, literal b) del 87 del RIT, señalando que, conforme al evocado 115, *«el poder disciplinable del empleador, […] debe enmarcarse dentro del desarrollo de la actividad laboral»,* por lo que al presentarse a la convocatoria de ascenso de escalafón docente de manera voluntaria, no existía norma que permitiera a Corhuila encuadrar su conducta en una causal que llevara a la finalización del vínculo, pues la única consecuencia relacionada con el incumplimiento de requisitos era dar por terminado el proceso de ascenso, ya que al iniciar la indagación a la que se le convocó, se violentó además el derecho al debido proceso, ya que, se le impidió ampliar sus descargos y explicar por qué no se constituyó el plagio, siendo equivocado que el fallador indicara que *«aceptó que cometió la conducta».*

VII. CARGO SEGUNDO

Embiste la decisión por la vía indirecta, ante la ocurrencia de los siguientes errores de hecho:

> 1. Dar por demostrado sin estarlo que la causal contenida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria vigente para el año 2018, a su turno:
>
> "Art. 84 del Reglamento Interno de Trabajo, literal S) "plagiar o presentar como propia, la producción intelectual ajena".

> Pudiera ser aplicable en el contexto expuesto a Santiago Angel (SIC), y dio lugar a la terminación de su contrato laboral con justa causa.
>
> [...]
>
> 2. No dar por demostrado estándolo que el tramite (SIC) disciplinario adelantado en contra de mi poderdante y que dio lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa se soporto (SIC) en una conducta que no tenia (SIC) la connotación de laboral y no podía ser examinada dentro del ejercicio del poder disciplinario ni subordinante del empleador.

En cuanto al primero, señala que el juez plural realizó una interpretación parcial del material probatorio allegado, dado que no examinó en contexto el alcance del RIT, así como aduce que no es cierto que hubiese hecho suya propiedad intelectual ajena, sino que, en el marco de un concurso para ascenso presentó un ensayo que fue tachado de no cumplir las especificaciones técnicas establecidas por pares externos de la institución, encontrándose en un ejercicio voluntario, independiente a la prestación de sus servicios conforme a su contratación.

Insiste en que tampoco se comprobó siquiera el presunto plagio, pues no tuvo oportunidad de discutir las observaciones de dichos pares; que, no se le permitió ampliar sus descargos como el mismo RIT prevé y, que se enmarcó la supuesta conducta como una falta disciplinable cuando no se estaba en desarrollo de sus funciones ni se configuraba una desmejora para la institución.

En cuanto al segundo, sostiene que al ser presentado el aludido ensayo conforme a los presupuestos del artículo 27 del Acuerdo 312 de 2014, este consagraba su propio régimen

de evaluación y sanción, por lo que no era dable la que se aplicó, máxime cuando evaluado este, y al ser el *«UNICO* (sic) *PROPOSITO* (sic) *alcanzar la promoción a la categoría docente asociado […]»* se indicó luego de tres razones expuestas por el par académico calificador que, *«no cumple con los lineamientos que debe tener un ensayo científico».*

Por último, expone que el colegiado no realizó una correcta valoración del material probatorio que se enuncia a continuación:

> Reglamento Interno de Trabajo Acuerdo 275 del 07 de abril de 2014.
> Acuerdo 312 de 2014 "Por el cual se expide un nuevo estatuto docente de la Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA",
> Concepto técnico de pares académicos externos Dra. Martha Isabel Barrero Galindo del 19 de enero de 2018.
> Respuesta a comunicación del 7 de febrero de 2018 de fecha 12 de febrero de 2018.

Lo anterior por cuanto afirma, de estos hubiera concluido la vulneración a sus derechos laborales y la no configuración de la justa causa del vínculo que los ató.

VIII. RÉPLICA

Corhuila en oposición al recurso, expone que el alcance de la impugnación es ambiguo ya que no se manifiesta expresamente si se pretende la casación parcial o total de la sentencia del colegiado ni si en sede de instancia se deba revocar de forma integral o no.

Advierte también, de forma general, que el recurso adolece de falencias técnicas insubsanables las cuales impiden estudiar a fondo los ataques planteados, ya que se encuentran además de mal formulados con una deficiente demostración y que, la decisión se respaldó en aspectos probatorios del proceso que hicieron indudable la conclusión a la que se arribó.

En relación al primer reproche, puntualiza que, soportado en la vía directa se critican aspectos probatorios que no corresponden a la senda jurídica como son aquellos relacionados con el proceso disciplinario y a que, no se encontraba ejerciendo sus funciones sino en un procedimiento voluntario para su ascenso, así como, que propuesta la interpretación errónea de las normas, no era procedente aludir aspectos que atañen a la infracción directa de las mismas, siendo que dichas modalidades son excluyentes frente a una idéntica regulación.

Puntualiza que la garantía al debido proceso inmersa en el artículo 115 CST debía reprocharse por la senda fáctica y que, para acreditar la intelección de las demás denunciadas, debía demostrarse el análisis equivocado de su alcance, lo que no se efectuó, pues, además considera que la citación de los preceptos 22, 58, 60, 62 y el aludido anteriormente, no fueron objeto de pronunciamiento por el colegiado, configurando un error en la modalidad con la que se censuran.

Advierte que, en caso de tener por superadas las fallas técnicas que considera *«imperdonables»* tampoco hay lugar a acceder a lo solicitado, comoquiera que la decisión se adoptó aplicando en debida forma la normatividad que atañe al asunto, siendo *«precario»* el desarrollo del cargo y que, al contrario de lo expuesto, se encontró que, agotado el proceso disciplinario del caso, la conducta desplegada por el casacionista en enmarca en el literal s) artículo 84 del RIT.

Igualmente, dijo que dicha decisión se adoptó luego de que, *«rindió descargos, que este eligió presentarlos por escrito, que conoció las pruebas en su contra, que tuvo la oportunidad de aportar pruebas, sin que el Ad quem hubiera encontrado violación al debido proceso y derecho de defensa […]»,* pues incluso en sus alegaciones al interior de ese trámite, reconoció que *«Ahora lo complicado es como justificar lo injustificable […]. No se* (SIC) *si fue por el afán, o por un error en la organización de la información, lo único que puedo decir es que no lo hice a conciencia»,* por lo que acertó el colegiado al no declarar como procedente la indemnización de que trata el 64 CST, dada la justificación en la terminación del contrato.

Ahora bien, en relación al segundo, enrostra que no se alude modalidad alguna y que, aunque para la vía indirecta solo procede la aplicación indebida, lo cierto era que el planteamiento del cargo resulta ambiguo ya que, se enlistan unos medios probatorios de los que no se expone su incidencia en la decisión ni en la configuración de los errores de hecho, pues no se explica cómo la valoración efectuada

resultó defectuosa; se les atribuye a las mismas virtudes que no contienen y, se dejaron de atacar argumentos *contundentes* del tribunal como fueron los que conciernen a que la terminación del contrato fue por justa causa legal tras el agotamiento del procedimiento preestablecido para ello; que dicha causa está prevista en el RIT y, que al contrario de lo que mencionó, confesó incurrir en dicha falta.

Finalmente, puntualiza que *«le faltó al casacionista demostrar no solo el error de bulto sino la incidencia que podría tener en el juicio del sentenciador que le hizo proferir una sentencia equivocada y cómo una vez esclarecido o eliminado el error, se llega a la conclusión de cómo ha debido ser una sentencia acertada».*

IX. CONSIDERACIONES

El Tribunal sostiene que, endilgada la configuración de la justa causa por parte de Corhuila y que la misma se encuentra prevista en el literal s) del artículo 84 del RIT, respetado el debido proceso en el trámite disciplinario adelantado por la entidad y, por cuanto el casacionista confesó que incurrió en la misma, no se demostró vicio alguno que impidiera finiquitar el vínculo a partir de la misma, siendo acertada la absolución que de las pretensiones se promulgó.

Por su parte la censura en resumidas cuentas, se centra en que, aunque no discute lo adelantado y concluido al interior del trámite disciplinario, la causal de despido

invocada no tiene justificación dado que la sanción a imponer por la falta de cumplimiento de requisitos en el proceso de ascenso, a lo sumo, era negar dicha pretensión más no llegar a su desvinculación, ya que, para dicho evento no se encontraba prestando sus servicios a favor de la institución sino en un ejercicio voluntario independiente a su labor, por lo que el régimen de evaluación y sanción debía limitarse al Acuerdo 312 de 2014 y no al RIT.

De otro lado, la oposición critica la técnica del recurso ante el planteamiento de un alcance impreciso; la mixtura de vías y modalidades para el cargo primero, así como la ausencia de la última para el segundo; la censura parcial de todos los argumentos en que soportó su dicho el colegiado y que, de todas formas existió confesión respecto de la conducta que soportó la causal objetiva señalada para el finiquito contractual, siendo que la sentencia impugnada se adoptó teniendo en cuenta lo que se acreditó probatoriamente y que no se analiza por el recurrente, así como, que para el reproche final, no se manifestó la conclusión que de cada medio denunciado debía adoptarse, comprobado además, que se cumplió con la garantía al debido proceso en favor del sujeto disciplinable.

Así las cosas, es del caso precisar que la sentencia impugnada viene precedida de la doble presunción de acierto y legalidad, propia de este tipo de providencias. Esta se basa en la necesidad social de que, imperen los principios de certeza y confianza legítima, que, generan las decisiones tomadas por un funcionario público investido de jurisdicción

y competencia, en ejercicio de las facultades y deberes de orden legal y constitucional.

Sin embargo, dicha presunción puede ser derruida por la parte que esté asistida del interés jurídico económico para que se le conceda el recurso, siempre que acierte en el planteamiento y en la demostración de sus inconformidades. A tal efecto, su tarea parte de la identificación de los pilares sobre los que está construido el pronunciamiento que se propone combatir, de lo cual dependerán la vía y la modalidad de ataque que deba seleccionar, dada la exigencia del numeral 5 del artículo 90 del CPTSS.

Es necesario recordar que en el recurso extraordinario de casación se enjuicia la sentencia gravada para establecer si, al dictarla, el Tribunal observó los preceptos propios del sistema normativo que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto, mantener el imperio e integridad del ordenamiento jurídico y proteger los derechos de las partes. Por ello, en esta sede se confrontan, directa o indirectamente, las normas pertinentes al caso y la sentencia emitida por el juez colegiado y, excepcionalmente, la del juez unipersonal. Por el contrario, no se ventila el litigio entre quienes actúan como partes opuestas en las instancias.

En efecto, en cuanto al alcance de la petición, en decisión CSJ SL3378-2024 que reiteró la CSJ SL1363-2024 se memoró:

> Para que la demanda de casación tenga vocación de prosperidad,

debe cumplir, entre otros, con los siguientes requerimientos (num. 4 y 5, art. 90):

i) señalar qué es lo que se espera que la Corte haga como tribunal de casación, esto es si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el Tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo;

ii) lo que se pretende que haga la Corte en sede de instancia, ya sea confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado y, en este último evento, si se debe proferir condena total o parcial, por ejemplo, actuación que no puede presumir la Corte, en tanto ello pertenece al fuero exclusivo de quien acude a la jurisdicción en procura de los derechos que cree le asisten. Los anteriores mandatos, correspondientes a lo señalado en el num. 4 del art. 90 del CPTSS se encontrarían satisfechos en el presente caso.

Y, respecto a los motivos de casación, en sentencia CSJ SL4315-2019 reiterada en la CSJ SL273-2023, se puntualizó:

[…] en casación se ha venido aceptando su existencia como géneros de violación, donde el primero de ellos, el directo, comprende los tres conceptos o sub motivos de trasgresión de la Ley sustantiva denominados: infracción directa, aplicación indebida e interpretación errónea; mientras que el indirecto en el cual no tiene cabida la interpretación equivocada de la Ley, se orienta a la cuestión meramente probatoria, que encierra lo relativo a la segunda parte de la causal primera, esto es, la violación de la Ley proveniente de la apreciación errónea o de la inestimación de determinada prueba, donde ha de demostrarse que se incurrió en un error de hecho o uno de derecho (sentencia CSJ SL, del 25 de may. 2004, rad. 22.543).
2.1 Vía directa

En la vía directa, el fallador puede vulnerar la ley de tres maneras posibles: a) la inaplica por ignorancia o rebeldía (infracción directa), b) la interpreta erróneamente (interpretación errónea), o c) la utiliza indebidamente (aplicación indebida). Doctrina y jurisprudencia han precisado los alcances de cada una de dichas expresiones.

La transgresión por la vía directa implica llegar a decisiones distanciadas de la ley sustancial de alcance nacional, por dislates exclusivamente jurídicos; lo que significa que, en dicho nivel, el juzgador obtiene una conclusión específica mediante la aplicación, inaplicación o interpretación de una determinada

norma jurídica, quedando por fuera de su razonamiento todo lo relativo a las pruebas del proceso o aspectos netamente fácticos.

Así las cosas, quien elige este sendero de ataque debe estar conforme con todos los soportes de hecho en que el juzgador de la alzada fundó su decisión, que para el caso de autos sería que entre el actor y Concentrados del Norte hubo varias relaciones de trabajo, interrumpidas, algunas de ellas como trabajador en misión de Ultra Limitada y de Tempo Limitada, pero no un contrato único sin solución de continuidad dentro de los extremos temporales que se indican en la demanda, y que la última relación culminó por la renuncia del trabajador; así mismo que entre la fecha del último contrato con la directa empleadora y la de presentación de la demanda transcurrieron más de 3 años, por lo que cualquier obligación está prescrita; precisiones todas que impedirían la prosperidad del cargo, por cuanto como bien lo anotó la réplica, tales pilares se dejan indemnes, lo que hace que la providencia continúe adosada de la doble presunción de acierto y legalidad.

2.2 Vía indirecta

A su turno, se violará la ley sustancial de alcance nacional por la vía indirecta, cuando el sentenciador estime erróneamente, o deje de contemplar algún medio de prueba. Tal proceder lo conducirá a incurrir en errores de hecho o de derecho, consistentes ambos, en tener por probado dentro del proceso algo que realmente no lo está, o, en no tener por acreditado lo que realmente sí lo está; los primeros, (conocidos como «de hecho»), se cometen –en la casación del trabajo- sólo respecto de las pruebas calificadas, estas son, la confesión judicial, la inspección judicial o el documento auténtico y, los segundos (llamados «de derecho»), sobre las pruebas solemnes.

Ha dicho la Corte que cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita. Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, es deber del impugnante en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas (sentencia CSJ SL, del 23 de mar. 2001, rad. 15.148).

Es decir, en los cargos ha debido quedar claro qué es lo que la

> prueba, hábil en casación, acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley, y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que como ya se dijo, comprometen el éxito de la censura.

Por tanto, de la revisión del reproche, se extrae que, aunque solicita en forma correcta que se case la decisión del Tribunal, luego condiciona ello a la parte en que se confirmó la absolución de las acreencias pretendidas y en cuanto se declaró probada la excepción de prescripción, lo que se traduce en el quiebre parcial de la sentencia, empero, adicionalmente, respecto de la de primera instancia, solicita que sea revocada para en su lugar, declarar que el despido realizado no se soportó en una causa justa siendo ineficaz y, que durante la relación contractual sufrió una desmejora de sus condiciones laborales obligándolo a reingresar al escalafón del que ya era parte desde el año 2013, cuando en este proveído además de lo criticado se declaró la existencia del vínculo entre las partes que, ante lo ahora señalado, quedaría sin efecto alguno, siendo entonces fundada la réplica que frente a dicho aspecto realizó la opositora.

No obstante, dicha falencia resulta subsanable pues, como en realidad se pretende es la casación parcial de la confutada y, como nada se discute frente a la existencia del vínculo, entiende la Sala que lo que se persigue en realidad frente a la de primer nivel, es que se revoquen los numerales segundo y tercero que fueron confirmados por el colegiado para en su lugar, acceder a las que ahora reclama y que resumen las invocadas con el libelo genitor.

Ahora bien, en relación a los cargos, se encuentra que le asiste razón a la replicante respecto de la impropiedad que alude de los mismos, puesto que la sustentación del primer reproche reúne ambos géneros de violación de la ley sustancial que son excluyentes, por razón de que la senda directa, supone la conformidad de quien recurre con los hechos deducidos por el sentenciador como fundamento de su decisión, de modo que la argumentación demostrativa debe ser de índole netamente jurídica, en cambio, por la vía indirecta los razonamientos deberán dirigirse a criticar la valoración probatoria, debiendo ser su formulación diferente y por separado, lo que aunque dijo no criticaba, en realidad no comparte y por ello, incurre en el aludido error.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 36684, la Corte explicó:

> La violación de la ley sustantiva de carácter nacional se llega por dos senderos: directo e indirecto. El primero de ellos tiene como punto de partida la ausencia de todo reparo de linaje probatorio, como que supone absoluta conformidad del recurrente con las conclusiones fácticas y probatorias del fallador de instancia; mientras que, en el segundo, la deficiente valoración del caudal probatorio es el medio por el cual se llega a transgredir la ley.
>
> A no dudarlo, la directa y la indirecta, por su naturaleza, son dos modalidades irreconciliables de ofensa al derecho sustancial, de suerte que el recurrente en casación no puede achacar al juzgador de instancia, de manera simultánea, el quebranto de la ley sustancial por la vía directa, esto es, con prescindencia de toda cuestión probatoria, y la incorrecta estimación del torrente probatorio. Al respecto, la jurisprudencia del trabajo asentó:
>
> La primera causal del recurso extraordinario de casación laboral comprende dos formas de infracción legal por el sentenciador: la vía directa y la vía indirecta. En la primera, en cualquiera de sus tres modalidades infracción directa, interpretación errónea y aplicación indebida, la violación se produce con independencia de la situación fáctica y probatoria del proceso, pues el debate se limita exclusivamente a la controversia jurídica. En la segunda,

> la violación se configura por la defectuosa apreciación que hace el juzgador de los medios de prueba calificados por haberlos ignorado (error de hecho), o cuando da por establecido un hecho con un medio no autorizado y para el cual la ley exige prueba *ad substantiam actus* o deja de apreciar una prueba de tal naturaleza debiendo hacerlo (error de derecho).

Aunado a ello, para el segundo de los invocados, se evidencia la omisión de modalidad, ya que, de entrada al proponer la violación de la ley por la vía indirecta, desciende a los errores de hecho que considera llegaron a configurarse y, luego del análisis jurídico que efectúa, denuncia las pruebas que considera mal valoradas, sin puntualizar de cada una de ellas, la forma en que considera debieron apreciarse y por tanto, aunque se entiende para este tipo de transgresión la aplicación indebida de las normas, tampoco se cumple con el desarrollo necesario para evidenciar las falencias que se atribuyen al colegiado respecto de su decisión.

Lo anterior, sin dejar de lado que los medios invocados en la acción extraordinaria se limitan al RIT; al Acuerdo 312 de 2014 que reguló lo concerniente al concurso de escalafón; al concepto técnico de uno de los dos pares académicos que evaluaron su escrito científico y, la respuesta a la comunicación del 7 de febrero de 2018 que remitió a Corhuila cuando se le informó de la apertura del trámite disciplinario, dejando de lado los demás a los que acudieron en instancia para arribar a la decisión confutada, siendo que incluso, tanto en la primigenia como en la ahora criticada, se resaltó el cumplimiento a la garantía del debido proceso dentro de dicha actuación pues el procedimiento interno se efectuó

conforme se estableció y, se auscultó el contenido de la calificación del otro par convocado, del ensayo de investigación, del oficio UPD-0030 en que se informaron los fundamentos de hecho y de derecho que soportaron la imputación y, la confesión que en sus descargos realizó la cual ahora niega, esta última que es el pilar fundamental de la configuración de la causal objetiva, estando plasmada en dicho documento.

Para tal efecto, como el apunte realizado por la opositora frente a lo anterior resulta acertado, también es menester advertir que sobre dicha omisión la corporación en proveído CSJ SL3471-2022, explicó:

> Resulta también imperioso señalar que las acusaciones exiguas o parciales son insuficientes para quebrar una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, por cuanto dejan subsistiendo sus fundamentos sustanciales y, por tanto, nada consigue el censor si se ocupa de combatir razones distintas a las aducidas por el juzgador o cuando no ataca todos los pilares, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión sigue soportada en las inferencias inatacadas. Sobre el particular, en decisión CSJ SL13058-2015, reiterada en la CSJ SL17986-2017, [...].

Aunado a ello, valga reiterar que las conclusiones que del conjunto del estudio realizado obtuvo el colegiado, se encuentran cobijadas por el artículo 60 y 61 del CST y, por tanto, solo un error protuberante y garrafal llevaría a quebrar su dicho.

Sobre el particular, la Sala en sentencia CSJ SL, 5 noviembre 1998, radicado 11111, reiterada en las sentencias CSJ SL273-2023, CSJ SL2264-2022, CSJ SL645-2022, CSJ

SL2334-2021, CSJ SL 2894-2021, CSJ SL5584-2018, entre otras, dispuso que:

> El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.
>
> Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.
>
> La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que, aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontrastable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho.

Igualmente, nótese que las causales invocadas no se limitaron al aludido plagio, por lo que, manifestadas las mismas por parte del colegiado en torno a las que se le comunicaron en memorial del 5 de marzo de 2018, las cuales están plasmadas en el RIT, no se da la aplicación indebida que de las normas confutadas se invoca, puesto que en la aludida carta se le informó lo siguiente:

Recibidos y analizados los descargos presentados por usted, en ejercicio de su derecho a la defensa, al debido proceso, y a la controversia de la prueba, en oficio de fecha 12 de febrero del presente año, [...] CORHUILA, considera que concurre justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que tiene suscrito con usted [...] a partir de la finalización de la jornada laboral del día 5 de marzo de 2018.

Constituye una justa causa para la anterior determinación lo siguiente:

En la cláusula CUARTA del contrato de trabajo mencionado, se acordó lo siguiente:

"Son causas justas para poner fin a este contrato unilateralmente, además de las establecidas en el Reglamento de Personal Docente, las enumeradas en el artículo 7 del decreto (SIC) 2351/65 y además, por parte de CORHUILA las siguientes que para el efecto se consideran como graves:

a) La (SIC) violación por parte del Docente de cualquiera de sus obligaciones, legales, contractuales o reglamentarias.

Por su parte, el artículo 7 numeral 1 y 5 del Decreto 2351 de 1965, enseña que:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

A su vez el artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo contempla las justas causas que implican la terminación del contrato de trabajo:

D) La Violación por parte del colaborador de las obligaciones. deberes o prohibiciones contractuales o reglamentarias ocurrida aun por primera vez. cuando le cause perjuicio a la institución"[.]

S) Plagiar o presentar como propia, la producción intelectual ajena"

El reglamento mencionado al establecer prescripciones de orden. en el artículo 72 señala:

Son obligaciones especiales de los colaboradores:

(...)

4. Observar los preceptos de los Estatutos. reglamentos, acuerdos. resoluciones, manuales, circulares, políticas y demás documentos expedidos por la institución y en general acatar y cumplir las disposiciones disciplinarias e instrucciones que de modo particular le imparten el representante legal de la institución y sus superiores jerárquicos (...)".
En fin. que el artículo 6 del estatuto Docente de la Institución. determina.

"Son deberes del docente de CORHUILA:

(...) b) Respetar y acatar las normas establecidas en el estatuto general y en los demás reglamentos de la Institución [.]

e) Observar un compromiso ético y mantener la dignidad de su cargo (...)

n) Informarse oportunamente de las políticas, reglamentos y decisiones que tengan que ver con la vida universitaria y acatarlos".

[...]

Es por ello que en acta número 059 de fecha 23 de enero de 2018. los miembros del Comité de escalafón docente. no vieron procedente la promoción a la categoría de docente asociado y remiten la documentación para iniciar la investigación a que haya lugar.

No son de recibo para evitar la ruptura de su contrato de trabajo los argumentos subjetivos que expone, pues no tienen fuerza suficiente o una casual de exclusión de responsabilidad probada, para justificar la presentación de documentos que a concepto de Pares Académicos externos. son plagiados para generar un aprovechamiento y mejora en sus condiciones salariares. (SIC) Presentando así, una violación del contrato de trabajo y los artículos mencionados en el oficio de fecha 7 de febrero de 2018, ya que la carga de la prueba se encuentra invertida. (SIC) al colaborador le corresponde refutar las acusaciones realizadas por los pares evaluadores

Por lo tanto, tal como señaló la colegiatura, no se observa una violación al derecho al debido proceso cuando el sujeto investigado cuenta con la oportunidad de manifestarse dentro del asunto y como quiera que fuera él mismo quien

reconoció al rendir sus descargos que «*Ahora lo complicado es como justificar lo injustificable, ya que no aludiré falta de conocimiento de la norma y como lo he dicho soy crítico de la copia. No sé si fue por el afán, o por un error en organización de la información, lo único que puedo decir es que no lo hice a conciencia, sin que este hecho me exima de culpa»,* no existe demostración alguna que permita romper la conclusión que frente al análisis efectuado del caso realizó el tribunal, pues aunque la consecuencia directa del incumplimiento de requisitos para la solicitud de ascenso fue su descalificación, lo cierto es que al ser de tal envergadura la que soportó su exclusión, del producto de la remisión de lo sucedido al trámite disciplinario, se tuvo por configurada la aludida falta.

En virtud de lo anterior, el reproche no prospera.

Costas en el recurso a cargo del recurrente y a favor de la opositora, pues el ataque fue contestado y resultó fallido. Como agencias en derecho, se fija la suma de seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), que se incluirán en la liquidación que haga el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que Sala Quinta de Decisión Civil, Familia y Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

profirió el veintisiete (27) de octubre de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **SANTIAGO ÁNGEL BOTERO** siguió contra la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA - CORHUILA.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F4A167BF860D6312F2A3636F72080BF98BDAB7C21AF7BE13592FC73A1A46D7FE
Documento generado en 2025-05-07