

CASACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

María Elena Pérez Gutiérrez ^a

- a. Estudiante Especialización en Ejercicio del Derecho ante las Altas Cortes.
Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín.
e-mail: mperezasesoriasjuridicas@hotmail.com

Febrero de 2014

Resumen

Este trabajo se realiza con el objetivo de afianzar los conocimientos en materia de casación laboral, para lo cual inicialmente se define el recurso extraordinario y sus tipos, con el fin de investigar y analizar los motivos que son útiles en el momento de sustentar este recurso. Se explica la teoría del proceso, la legalidad de las formas, que se entiende y hasta qué punto obedece, seguido del análisis de conceptos de ley sustanciales, jurisprudencia y doctrina desde el punto de vista del recurso de casación en materia laboral y la utilidad que genera para este.

Palabras clave: recurso extraordinario, casación laboral, jurisprudencia.

1. INTRODUCCIÓN

El recurso, como un mecanismo establecido por la ley para que las partes involucradas en un proceso obtengan un criterio superior sobre una decisión determinada por la autoridad judicial, tiene una clasificación, operación y aplicación que dependen de la naturaleza de la misma decisión judicial expuesta a estudio, al igual que de su incidencia en el desarrollo de un determinado asunto. Dentro de la rama del derecho laboral, se tienen tres grupos de recursos o medios de impugnación, clasificados según su especialidad y fin último frente al derecho que se quiere lograr, los cuales son los recursos de naturaleza ordinaria, de naturaleza especial y de naturaleza extraordinaria. A través de los recursos ordinarios se pueden debatir todas las disposiciones de los jueces dentro del trámite de las instancias excepto que exista un impedimento expreso que lo impida, y medio de los recursos especiales se atienden los casos ordenados por la ley. En cuanto a los recursos extraordinarios, por su carácter mismo, se hace uso de éstos cuando se enfrenta a una excepción, donde no es procedente recurrir a los ordinarios o especiales y la decisión impugnada sigue firme, siguiendo un procedimiento especial, que permite garantizar el cumplimiento de la ley.

El recurso extraordinario de casación laboral reviste elementos y alcances que lo hacen diferente de su homólogo en materia penal y civil. Se debe hacer notar que este recurso no genera una tercera instancia, puesto que su finalidad es que la corte suprema de justicia entre a definir si la sentencia impugnada de instancia inferior, fue proferida en arreglo a la ley o aplicada o interpretada indebidamente. En materia procesal el recurso extraordinario tiene una importancia e incidencia tal que su resolución está a cargo de la Corte Suprema de Justicia. Por esto, en este documento se presenta una revisión de conceptos, alcances, límites e incidencias del recurso dentro del ordenamiento procesal nacional, así como de algunos pronunciamientos de ley a través de los cuales se han resuelto casos, con el objetivo de dar un enfoque real y actual de la aplicación del recurso en Colombia.

2. DEFINICIÓN DEL RECURSO DE CASACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

De acuerdo con la tesis de Buitrago y Araújo, el recurso de casación laboral en Colombia es el resultado de un proceso y de una serie de factores históricos y jurídicos. Aunque la primera forma de dirimir conflictos laborales se remonta al artículo 18 de la Ley 10 de 1934, ésta sólo era una referencia al proceso verbal que estaba consagrado en el Código Judicial y establecía ciertos parámetros que no permitían una aplicación generalizada. Realmente fue la Ley 45 de 1939 la que hizo aplicable el procedimiento verbal a todo tipo de conflicto resultante de la relación de trabajo.

A través del acto legislativo N° 1 de 1940, se creó una jurisdicción especial del trabajo, con el fin de subsanar los problemas jurídicos que podrían acarrear este tipo de proyectos. Luego, con base en esta reforma se expidió el Decreto–Ley 2350 de 1944, el cual estableció los principios, presupuestos y otras disposiciones necesarias para la organización de la jurisdicción laboral, y se creó el Tribunal Supremo de Trabajo, como organismo de casación. Un año después, mediante la Ley 6 de 1945, se consagraron las bases reales para trabajar en el desarrollo del derecho individual y procesal laboral, y se cambió el nombre del organismo de casación a Corte Suprema del Trabajo. En adelante fueron muchas las normas que se expidieron para modificar las características del recurso de casación.

En 1991 se produjo la gran reforma a la Constitución, se estableció una jerarquía nueva en la rama judicial y se dio un carácter especial al a Corte Suprema de justicia y a sus salas de casación. La Ley 712 de 2001 que reforma el Código Procesal del Trabajo establece un cambio con respecto a la cuantía, aumentándola de 100 a 120 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

La Corte Suprema de Justicia dio la siguiente explicación sobre el recurso, en la sentencia del 2 de agosto de 1994: *“Por su raíz histórica y por su desarrollo constitucional y legislativo, la casación es un recurso extraordinario. Supone que el proceso ha concluido con una decisión acertada y ajustada a la ley. Y el carácter excepcional del recurso de casación se manifiesta por dos aspectos: el primero porque*

no cabe contra toda sentencia sino sólo contra aquellas que el legislador expresamente señala; y el segundo porque su fin principal es la unificación de la jurisprudencia nacional y no propiamente la composición del litigio. Para atender a una realidad social específica la ley ha autorizado la proposición de este medio de impugnación cuando en la sentencia acusada se incurre en error de hecho o de derecho. El primero de esos yerros debe ser manifiesto, protuberante, y el recurrente asume la carga de romper las presunciones de legalidad y acierto que por fuerza del supuesto de la conclusión del juicio con el agotamiento de las dos instancias amparan la decisión impugnada, de manera que está obligado a comprobar el desacierto, poniendo de presente que es ostensible y destruyendo de una manera razonada todos los soportes que sirvieron de fundamento a la decisión judicial, demostrando que ella surge de deficiencias del sentenciador por la errónea apreciación o la falta de apreciación de las pruebas. El rigor del recurso, tratándose del error de hecho- ajeno a lo que fue la casación en sus orígenes -, fue acentuado por nuestro legislador de 1969 (Ley 16 del año citado, artículo 7º), que estimó que este yerro, en el recurso extraordinario laboral, sólo podía provenir de la falta de apreciación o de la apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular, con lo cual, en principio, excluyó las restantes pruebas. La jurisprudencia ha permitido el examen de medios de convicción distintos de los mencionados, cuando previamente se demuestre la ocurrencia del yerro manifiesto sobre las pruebas calificadas.”

Lo anterior expone que el recurso de casación no genera una tercera instancia, puesto que los aspectos que se debaten son totalmente diferentes a los discutidos en instancias anteriores y dado su carácter de extraordinario, su uso es sólo para casos especificados en la ley.

En Colombia este recurso tiene gran fundamento en el aspecto formal, razón por la cual el examen que se realiza sobre la sentencia impugnada pretende demostrar un error del Tribunal, el cual puede ser de diversos tipos según la causal manejada como argumento de casación (Buitrago y Araújo, 2002).

La Corte básicamente realiza un análisis jurídico del fallo impugnado en busca del error, pero no de cualquier tipo de error sino del que se argumenta para recurrir, debido a que por ningún motivo el juez supremo puede de manera oficiosa reconocer otro tipo de falencia en la sentencia, ya que cualquier tipo de fallo extra está claramente prohibido. Tampoco puede el juzgador renovar de ninguna forma el acervo probatorio establecido en el proceso, ya que como explicamos antes, este recurso no persigue dirimir un conflicto, pues aquello debió haberse logrado en la sentencia de segunda instancia, sino que por el contrario busca equilibrar cualquier tipo de injusticia cometida durante el proceso. Por eso es que la naturaleza que entraña este recurso va más allá de un simple fallo, pues lo que realmente se busca en esta etapa procesal es lograr el mayor grado de equidad entre las partes y la administración de justicia representada en los jueces y magistrados (Buitrago y Araújo, 2002).

Los tres objetivos del recurso extraordinario de casación laboral están precedidos de un interés público, el cual siempre se reflejará en un interés privado posterior. Estos son:

- La defensa de la ley sustantiva y salvaguardia del derecho aplicado en cada caso en particular y en los diferentes procesos.
- La unificación de la jurisprudencia en el ámbito nacional.
- Enmendar los daños causados a las partes, provenientes de la sentencia materia del recurso de casación y así establecer el derecho violado con la sentencia.

La finalidad del recurso extraordinario de casación se encuentra claramente establecido en la ley misma por cuanto el legislador quiso desde siempre imprimirle carácter a las decisiones que a través de su resolución se den, cuando determina que busca unificar la jurisprudencia nacional sobre un determinado punto de derecho en procura de reparar siempre los perjuicios que se hayan causado a las partes afectadas con la sentencia objeto de recurso, así como la realización del procedimiento objetivo en cada proceso. No es, entonces su fin, prolongar un debate ya agotado en las instancias y sobre el cual tomó partido el Tribunal al resolver el recurso de apelación, sino romper la doble presunción de acierto y legalidad de que está investida la sentencia demandada, demostrando en cada caso no sólo la existencia del vicio enervante sino también el efecto trascendente de la actuación glosada en el fallo de condena y en los resultados del proceso (Buitrago y Araújo, 2002).

Es tal la especialidad e incidencia dentro del ordenamiento procesal que la resolución del recurso extraordinario, está dada a la mayor entidad dentro del aparato judicial del estado, la Corte Suprema de Justicia, lo cual se reafirma con los requisitos de su procedibilidad, que a la vez constituyen sus límites, pues para que una sentencia de segunda instancia, proferida dentro de un proceso ordinario, lo que excluye de antemano a los juicios especiales, pueda llegar a este nivel debe reunir una cuantía mínima dada en salarios mínimos, elemento este que dentro del nuevo Código de Procedimiento Laboral fue aumentado ratificando la naturaleza específica del recurso y que justifica desde todo punto de vista la necesidad de enfocar un estudio frente a sus alcances, límites e incidencias dentro del ordenamiento procesal colombiano aunado al carácter que de fuente de ley tienen los pronunciamientos a través de lo cual se resuelve el mismo (Buitrago y Araújo, 2002).

También debe tenerse en cuenta que este recurso no genera una tercera instancia (en lo referente al proceso), por cuanto los aspectos que a través suyo se debaten diferentes a los planteados en las instancias anteriores, de allí que su primera función sea de quebrantar, romper o casar ese fallo impugnado y entrar a través del nuevo fallo a ocupar el lugar de la segunda instancia, elemento este que reafirme el carácter de extraordinario no sólo conceptual sino legalmente hablando a razón de la trascendencia que tiene su resultado último dentro de un proceso ordinario laboral (Buitrago y Araújo, 2002).

La ley procesal ha sido clara en la estricta fijación de los requisitos de pertinencia, oportunidad y sustentación del recurso de casación laboral, en aras de asegurar la cumplida eficacia de la tarea de la Corte circunscrita a los fines allí previstos; entre aquellos presupuestos se destaca, en primer término, la idoneidad de la demanda que al efecto ha de presentarse como punto ineludible de toda consideración, la cual ha de ceñirse a las preceptivas formales señaladas en la respectiva norma adjetiva (Buitrago y Araújo, 2002).

3. CAUSALES O MOTIVOS DE CASACIÓN LABORAL

Las causales para recurrir en casación laboral son las consagradas en el artículo 87 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, además de ser ampliamente debatidas por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral. Este establece las siguientes causales:

“En materia laboral el recurso de casación procede por los siguientes motivos:

1. Ser la sentencia violatoria de la ley sustancial, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea.

El error de hecho será motivo de casación laboral solamente cuando provenga de falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular; pero es necesario que se alegue por el recurrente sobre este punto, demostrando haberse incurrido en tal error y siempre que éste aparezca de manifiesto en los autos.

2. Contener la sentencia decisiones que hagan más gravosa la situación de la parte que apeló la primera instancia, o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta”.

Para Luis Lagos Pantoja (1993), el recurso sólo es procedente por errores sustanciales (in judicando) y no por errores formales o procedimentales (in procedendo). Algunas diferencias entre las dos causales serían:

- La violación de la ley sustancial por vía directa no es otra cosa que un modo de violar la ley.
- La violación por vía indirecta en cambio, tiene como fin primordial discutir hechos.
- Por lo tanto si se aceptan los hechos, y se discute entonces el derecho, habrá violación por la vía directa.
- La vía indirecta consiste, en la violación de la ley ya sea por el análisis de la prueba o por la apreciación de la prueba.
- Por el contrario, en la violación directa, el estudio y la apreciación de la prueba está perfecto, y por ser así, el recurrente no rebate los hechos, y por ende, los reconoce tal como el Tribunal los presentó.

3.1 POR VÍA DIRECTA

Ser violatoria de la ley sustancial por:

- Infracción Directa: se puede definir de varias maneras, pero en el fondo equivale a dejar de aplicar la ley al conflicto de interés discutido en el proceso de rebeldía del juez que pasa por alto el precepto legal. Procede también por dar aplicación a la ley no habiendo lugar a ello, de la misma manera puede haber infracción directa cuando se aplica una norma pero de forma incompleta o porque se aplica dicha disposición a un hecho inexistente no demostrado en el proceso. La Corte Suprema de Justicia en Sentencia de 1972 definió: *“La infracción directa de la ley consiste en su desconocimiento o en la disposición contra su mandato, con independencia de toda cuestión probatoria y aquí el recurrente la afirma como consecuencia de errores de hecho que provinieron de la mala apreciación de determinadas probanzas. Entre ellas, peritazgo y testimonios excluidos de este concepto por la Ley 16 de 1969, esto es, por vía indirecta que contraría los supuestos lógicos en que ha de considerarse la violación directa. Tal equivocación descalifica el ataque, conforme a la doctrina y a la jurisprudencia sobre técnica del recurso de casación y a la práctica constante de la Corte.”*
- Aplicación Indebida: se puede resumir en que el juez aplica la ley que no regula el caso, es decir, aplica una ley diferente a la necesaria. En materia jurisprudencial la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en múltiples ocasiones con respecto al tema, sobresaliendo la Sentencia del 4 de mayo de 1973, por su gran contenido doctrinal. En ésta, el caso de aplicación indebida debe ser estudiado desde dos puntos de vista, puesto que el sentenciador puede aplicar la norma indebidamente, bien sea por el lado positivo o bien sea por el lado negativo, es decir, absolviendo o condenando. Por lo tanto si el juez toma la decisión de absolver, no dejó de aplicar la ley sino que la aplicó mal, y esto traerá consigo unas consecuencias. Aquí se podría anotar que cuando el legislador consagra la norma lo hace para servir a un fin específico, por lo tanto cuando el juez aplica indebidamente una norma no hace otra cosa que poner dicha norma al servicio de un fin distinto para el que fue creada, porque de manera arbitraria la utiliza para aplicar un caso que no regula.

- Interpretación Errónea: en este caso el juez si aplica la ley que regula el caso, pero le da una interpretación que no es la correcta. Este fenómeno se presenta en el caso de muchas normas jurídicas cuyos contenidos no son lo suficientemente claros y que por tal hecho, pueden fácilmente dar origen a diferentes interpretaciones, sobre este tema la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 24 de enero de 1973 expresó lo siguiente: *“La interpretación errónea de la ley errónea de la ley tiene cabida en el recurso extraordinario, cuando el sentenciador halla en la norma una inteligencia o un alcance, distintos de los que contiene, es decir, cuando el entendimiento de la misma por aquél es equivocado o erróneo; de aquí que el casacionista esté obligado en su demanda a indicar cuál fue el sentido errado que le imprimió el juzgador y cuál el verdadero que debió darle. Pero si lo que hace es aplicar determinados preceptos a hechos no probados que es lo que, según el impugnante, ocurrió en el evento sub lite, carece de todo asidero la interpretación errónea de ellos, que presupone acuerdo entre el casacionista y el sentenciador sobre los hechos básicos del proceso.”*

Para realizar el estudio de una sentencia recurrida en casación es indispensable tener en cuenta una serie de aspectos y así poder realizar un análisis de fondo y no sólo de forma:

- Hay interpretación errónea cuando el fallador de instancia ha hecho una equivocada apreciación de la norma considerada en sí misma.
- La interpretación errónea se refiere al contenido de la norma independiente de las circunstancias de hecho.
- Cuando se acusa una sentencia por interpretación errónea de una norma sustantiva debe examinarse si el organismo jurisdiccional realizó la función primordial de decidir cuál es el pensamiento de la norma.

3.2 POR VÍA INDIRECTA

De acuerdo con Mendoza (1987), la vía indirecta permite atacar la sentencia por los posibles yerros en que haya incurrido el sentenciador al dejar sentadas las proposiciones fácticas que encontró demostradas. Las causales son:

- Error de Hecho: se puede dar por dos motivos o razones fundamentales: por no dar por probado un hecho, estándolo, o por tener un hecho por establecido, sin que sea así. Estas circunstancias ocurren por la mala apreciación o la falta de apreciación de la prueba considerada en sí misma y no con relación a las normas que la reglamentan, lo que trae como consecuencia la violación de la ley sustancial. La Corte Suprema de Justicia se refirió a la falta de apreciación de las pruebas en Sentencia del 2 de agosto de 2001 (Magistrado Ponente José Roberto Herrera Vergara), así: *“Debe la Sala insistir nuevamente en que cuando se propone un cargo aduciendo falta de apreciación de las pruebas, como aquí ocurre, no basta con relacionarlas, sino que es necesario explicar, de manera precisa, frente a cada una de ellas, qué es lo que en verdad acreditan, de qué manera incidió su falta de valoración en la decisión acusada, y en qué consistió el error de hecho, pues éste es el presupuesto de la aplicación indebida que se enrostra a la decisión y lo que permite a la Corte establecer la magnitud del desatino, que debe ser ostensible y trascendente, so pena de no lograr el objetivo de desquiciar la presunción de acierto y legalidad que ampara toda sentencia objeto de este recurso extraordinario.”*

- Error de Derecho: Lagos Pantoja (1993) expresa: “el error de derecho se presenta cuando se da por demostrado un hecho con un medio probatorio que no es de recibo porque la ley exige al efecto una determinada solemnidad para su validez, o cuando se deja de apreciar una prueba de esas características siendo el caso de hacerlo. O sea, que esta clase de error se relaciona con el valor asignado por ley a determinados medios probatorios, el cual es desconocido por el juzgador.” De esta definición se deduce que el error de hecho se puede dar porque se da por probado un hecho sin la prueba requerida o cuando no se da por probado el hecho, estando la prueba solemne

en los autos. Por lo tanto, se refiere a un error cometido por el juez en cuanto a la valoración de las pruebas, violando de manera indirecta la ley. Las pruebas relacionadas son las *ad substantiam actus*, las cuales son las que pueden probar un determinado hecho, se deben contar siempre por escrito y sólo pueden probarse documentalmente (por ejemplo: un contrato de trabajo a término fijo, un contrato de aprendizaje, una convención colectiva, entre otras). Al igual que sucede con el error de hecho, el de derecho también requiere que sea manifiesto y ostensible. En Sentencia del 11 de marzo de 1958, reiterada el 15 de mayo de 1972, la Corte Suprema de Justicia dijo: *“El error de derecho sólo surge en dos casos precisos: a) Aquel en que el juzgador ha valorado como apta una prueba cualquiera, cuando el legislador exige que para la demostración del hecho correspondiente sólo se admita y valore la prueba ad substantiam actus, también denominada ad solemnitatem, y b) Aquel en que el juzgador no ha apreciado y no ha valorado, debiendo hacerlo, una prueba de tal naturaleza, es decir, uno o varios de aquellos medios probatorios que la ley reviste de solemnidades para la validez misma de la sustancia del acto. Como se ve, resulta harto delimitada y precisa la órbita de cuyo seno pueden emerger los errores de derecho y no existen ni en el estricto campo legal, ni en el más amplio de la jurisprudencia, fuente de derecho o antecedente doctrinario que permita una ampliación de esta restringidísima esfera.”*

3.3 LA REFORMATIO IN PEJUS

En esta tercera causal para recurrir a casación, la condición del consultante ya no puede ser más gravosa y se refiere a dos situaciones específicas:

- Cuando el Tribunal Superior conoce de un asunto como consecuencia del recurso de apelación interpuesto contra las sentencias proferidas en proceso ordinario de primera instancia.
- Cuando el Tribunal Superior conoce en los mismos procesos, de asuntos en que la ley ha previsto el grado de jurisdicción de la consulta. (Lagos, 1993).

En este caso el recurrente no tendrá que indicar violación de alguna norma, sino que sólo bastará con que demuestre que la sentencia de segundo grado le hizo más gravosa su situación.

En cuanto al fallo *extra y ultra petita*, se podría llegar a pensar que si el único apelante es el demandado, podría el fallo hacer más gravosa su situación, sin embargo lo cierto es que aquí no se incurriría en esta causa puesto que la decisión *extra y ultra petita* no tiene que ver con lo oralmente sustancial del fallo recurrido.

El respecto la Corte ha dictado varias sentencias, las cuales pueden ser consultadas: Sentencia del 18 de marzo de 1998, Sentencia del 29 de julio de 1997, expediente 8978; Sentencia del 23 de mayo de 1985, Magistrado Humberto Murcia Ballén.

4. TEORÍA DEL PROCESO Y LA LEGALIDAD DE LAS FORMAS

El trámite establecido por la ley junto con la jurisprudencia para hacer viable el recurso de casación consta básicamente de cinco pasos procesales.

4.1 LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO

El recurso debe ser interpuesto por quien tenga interés para recurrir la sentencia, ya sea de forma oral, cuando la sentencia se profiera en estrados, o por escrito dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la sentencia proferida por el Tribunal de segunda instancia. Además se debe aclarar, que para la interposición del recurso de casación per saltum sólo se cuenta con un término de tres días, es decir, un plazo igual al que existe para apelar. La normatividad que define estos términos es el Código Procesal del Trabajo, en los artículos 88 y 89.

4.2 CONCESIÓN O DENEGACIÓN DEL RECURSO

Para interponer el recurso extraordinario de casación laboral el actor debe recordar además de los plazos establecidos por la ley, unos aspectos de tipo formal que serán

tenidos muy en cuenta por el juez o tribunal que lo concede o lo niega, estos aspectos son: que se trate de una sentencia proferida en juicio ordinario, que dicha sentencia sea definitiva o inhibitoria, que se acredite adecuadamente la cuantía del interés para recurrir en casación, que el recurso se haya interpuesto oportunamente y que se interponga por una parte legítima (Parra, 2000).

Si el Tribunal niega el recurso de casación, la parte que lo interpuso, tiene la posibilidad de interponer ante esta situación del recurso de hecho o de queja. Como dicho recurso no tiene trámite previsto en el Código Procesal el Trabajo, se remite de forma inmediata al actor a que de aplicación al proceso establecido en el Código Procesal Civil para este tipo de actuaciones.

4.3 ADMISIÓN DEL RECURSO Y TRASLADO AL RECURRENTE

Una vez interpuesto el recurso ya demás concedido por el juez o tribunal, es tarea de la Corte Suprema de Justicia estudiar que dicha demanda de casación reúna los siguientes requisitos: que exista legitimación e interés para recurrir, que exista un motivo o causal de casación, que el recurrente haya interpuesto el recurso dentro del plazo legal y que se concluya la impugnabilidad en casación de la sentencia (Parra, 2000).

Admitido el recurso por la Corte Suprema de Justicia esta dispondrá, que se corra traslado al recurrente para que se presente la demanda de casación, según lo dispuesto en el artículo 64 del Código Procesal del Trabajo.

4.4 TRASLADO DE LA DEMANDA

Si la demanda presentada ante la Corte Suprema de Justicia reúne los requisitos formales, será admitida, y se deberá entonces correr traslado a quienes no son recurrentes para que legalmente puedan ejercer el derecho constitucional a la defensa, según lo consagrado en el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo.

4.5 DECISIÓN DEL RECURSO

Como lo establece la ley, si durante la discusión del proyecto de sentencia la Sala de la Corte Suprema de Justicia consideraba apropiado dilucidar ciertos puntos de hecho o de derecho, podrá entonces oír a las partes interesadas en audiencia pública. Dicha audiencia es una facultad potestativa de la sala (Buitrago y Araújo, 2002).

El Código Procesal del Trabajo en su artículo 98 establece: *“Expirado el término para solicitar audiencia, o practicada ésta sin que haya sido proferido el fallo, los autos pasarán al ponente para que dentro de veinte (20) días formule el proyecto de sentencia que dictará la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral dentro de los treinta días siguientes.”*

Finalmente, una vez la Corte decida que la sentencia recurrida se casa, es decir, se rompe, debe proceder a dictar un nuevo fallo que corresponda a la nueva realidad del caso.

4.6 DECISIÓN DEL RECURSO

El proceso laboral está compuesto por diferentes etapas, y en virtud del principio de eventualidad, cada etapa debe ser agotada para dar paso a la siguiente. Así la última etapa a la que se llega en un proceso es a la de dictar sentencia, terminando de esta manera el proceso laboral y resolviendo el conflicto jurídico laboral objeto del proceso.

En laboral, la forma de la sentencia es oral pues ésta se dicta en la audiencia pública de juzgamiento, lo que no obsta para que quede por escrito en el acta de audiencia; como lo estipula el Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social en sus artículos 44 y 81. La sentencia además, consta de una parte motiva y una resolutive. Debe motivarse para que se pueda determinar todas las consideraciones que van a influir en la parte resolutive, ya que en ésta se debe expresar el criterio del juez sobre los hechos, las pretensiones, las excepciones, la demanda de reconvención, la valoración de la prueba, la interpretación y la aplicación del derecho. Adicionalmente, es preciso tener en cuenta:

- El nombre del juzgado laboral en el cual se tramitó la instancia procesal y se va a dictar la sentencia.
- El lugar y fecha, día y hora de la audiencia de juzgamiento previamente indicada en audiencia anterior.
- Una manifestación de que no hay causal de nulidad que invalide lo actuado.
- El señalamiento de las partes del proceso.
- Una relación resumida de las pretensiones y de la oposición de las partes, indicando la forma como el demandado contestó la demanda o dejó de hacerlo.
- Un resumen de los hechos que sirven de fundamento de las pretensiones.
- Un examen de los hechos con relación a las pruebas y a su conducencia y valoración, para llegar a la certeza y a la convicción de cada uno de ellos.
- Un análisis para establecer si la pretensión que sustenta el hecho demostrado encaja en la norma, ya sea esta jurídica, convencional o arbitral sin importar que la invocación de disposiciones haya sido equivocada.
- Cuando las pretensiones, de acuerdo al análisis de todos los elementos del proceso, tengan éxito y estén llamadas a prosperar en la sentencia, el Juez del Trabajo estudiará las excepciones de fondo para considerarlas demostradas o no aprobadas con relación a las peticiones.
- Los incidentes, examinando las pruebas para su consideración.

En la parte resolutive se debe decidir el conflicto jurídico de trabajo y es esta la parte concreta y clara de la sentencia. Primero debe resolverse la petición principal y luego las subsidiarias.

Al dictar sentencia, en la parte resolutive se debe hacer un encabezado que diga “En nombre de la República y por autoridad de la ley”, y puede ser de condena total, condena parcial con absolución parcial, de absolución total o de condena en costas.

Finalmente el juez debe firmarla (para su validez) junto con el secretario del juzgado laboral. La sentencia queda publicada y notificada en estratos para que las partes la conozcan y ejerzan si lo quieren el derecho de impugnación. Una vez ejecutoriada la sentencia esta tiene efecto de cosa juzgada y adquiere la calidad de título ejecutivo (Obando, 1999).

Por regla general todo juez en sus sentencias debe limitarse a decidir con base en lo pedido en la demanda y sin ir más allá de ello, esto se aplica en el derecho civil, sin embargo en derecho laboral se presentan dos excepciones que son las decisiones *extra y ultra petita*. Decisiones que siempre deberán tener en cuenta el principio de la no “reformatio in pejus” que significa que cuando hay un único apelante, el juez no puede hacer más gravosa la condición de este único apelante.

Decisión *extra petita* significa más allá de lo pedido. Por lo tanto el juez puede ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones diferentes de los pedidos pero cumpliendo unos requisitos:

- Sólo lo puede hacer el juez de primera instancia.
- Los hechos que los originan deben estar probados.
- Los hechos que los originen deben haberse discutido en el proceso.

Decisión *extra petita* se refiere a dentro de lo pedido pero en cuantía mayor. Por lo tanto, el juez puede ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones en sumas mayores a las demandadas por el mismo concepto pero también requiere el cumplimiento de dos requisitos:

- Sólo lo puede hacer el juez de primera instancia.
- En el proceso tiene que haberse acreditado que las sumas inferiores no han sido pagadas.

Sólo las sentencias son recurribles en casación, y por ende no lo son ni los autos de sustanciación o de trámite ni las providencias que no tienen categoría de sentencias. Sin embargo, no todas las sentencias son recurribles en casación sino sólo aquellas que cumplen determinadas condiciones. De esta manera procede el recurso de casación en materia laboral sólo contra las siguientes sentencias (Lafont, 1997):

- Sentencias de segunda instancia proferidas por las salas laborales de los Tribunales Superiores, cuando reúnan los requisitos legales referentes a la clase de proceso en que hayan sido dictadas y a la cuantía mínima requerida para la concesión y al interés que asista al recurrente. Respecto a la clase de proceso, el recurso de casación procede contra las sentencias de segunda instancia proferidas en procesos ordinarios y no en los especiales como por ejemplo los ejecutivos o los de fuero sindical. Respecto a la cuantía, o mejor expresado, el interés para recurrir, este es de 120 salarios mínimos legales vigentes. Así quedó estipulado mediante la ley 712 de 2001 que reformó el antiguo artículo 86 del Código de Procedimiento Laboral en donde el interés jurídico era de 100 veces el salario mínimo legal mensual vigente.
- Sentencia de primera instancia proferidas por los juzgados laborales del circuito por medio de la figura de la casación *per saltum* la cual consiste en saltarse la etapa correspondiente a su conocimiento en apelación por la sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial, siempre que quien lo interponga obtenga el consentimiento escrito de su contraparte o del apoderado de esta. Esta figura se encuentra consagrada en el artículo 89 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Sentencias inhibitorias. Antes, sólo las sentencias definitivas, es decir, las que decidían la litis en el fondo eran las susceptibles del recurso de casación. Posteriormente, por medio de los artículos 9° del Decreto 1755 de 1957 y 59 del Decreto 528 de 1964, se permitió que bastara con que se tratara de una sentencia de segunda instancia, dando así vía a la impugnación en casación de las sentencias inhibitorias.

5. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Para interponer el recurso de casación laboral se requiere un alto grado de tecnicidad, pues al no ser una instancia independiente y que sólo procede en ciertos casos, exige una cantidad de requisitos preestablecidos. Esto se puede ilustrar resaltando una serie de temas, fuente de jurisprudencia como las siguientes:

- Sentencia de Casación 6669 de Agosto 23 de 1994, en la cual se establecen las reglas con relación a la individualización de la norma violada.
- Auto 78 de Junio 28 de 1986, donde se establecen los mecanismos para calcular el interés jurídico para recurrir en casación.
- Sentencia de Casación 6800 de Agosto 2 de 1994, en la cual se plantean las bases para el estudio conjunto de cargos diversos.
- Sentencia 9561 de Mayo 6 de 1997, por medio de la cual se plantean los medios de prueba para recurrir en casación (Convención Colectiva).

Los fallos jurisprudenciales destacan una serie de requisitos que sin haber sido consagrados por el legislador expresamente, han llegado a adquirir una importancia tal que se han convertido en exigencias perentorias por parte de la Corte Suprema de Justicia. De esto, se resaltan tres temas: indicación de la norma violada, individualización de la norma violada y estudio conjunto de cargos diversos.

- Indicación de la Norma Violada: *“Es cierto, como lo recuerda el opositor, que la jurisprudencia tiene dicho que la acusación en este recurso extraordinario no puede ser tan general que impute a la sentencia la violación de toda una ley, pues con ello se coloca a la Corte en la situación, que no le corresponde, de escoger el precepto que individualmente pudo ser infringido por el juzgador. Este planteamiento de la jurisprudencia no puede llevarse sin embargo al extremo, en una situación como la que regula la ley sobre intereses de la cesantía, de desconocer que frente a un artículo tan limitado y que no se presta a equívocos como el de la Ley 52 de 1975, lo que se*

plantea por el censor es la violación de la norma que consagra el derecho a dichos intereses y a su sanción por mora.”

(Sentencia de casación, Agosto 2 de 1994. Radicación 6735. Magistrado Ponente: Dr. Hugo Suescún Pujols)

• Individualización de la Norma Violada: *“Aun cuando debe reconocerse que en el pasado se ha exigido la detallada individualización del literal, ordinal o inciso del artículo que se dice transgredido por la sentencia, para efecto de calificar como estimable un cargo en la casación laboral, no es menos cierto que de un tiempo acá, morigerando tan excesivo rigorismo que en verdad a nada conduce pues no facilita la labor de unificación jurisprudencial que se busca mediante el recurso extraordinario, se ha dicho, por lo menos por esta Sección de la Sala, que lo preceptuado por el artículo 43 de la Ley 4ª de 1913 (Código de Régimen Político y Municipal), acerca de la forma en que se deben dividir los códigos o leyes generales, comenzando por libros y continuando la división en títulos, capítulos y por último artículos, obliga a considerar que la unidad normativa mínima de nuestro ordenamiento positivo es el “artículo”; y dado que los incisos de un artículo y sus numerales no son otra cosa diferente que “aportes de un mismo artículo”, parece equivocado el que se interprete que la técnica del recurso de casación exige puntualizar el inciso o el ordinal o literal específico. Por lo demás no debe olvidarse lo dispuesto por el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, de manera que si con anterioridad a dicha norma temporal tenía algún fundamento tal nimiedad en la indicación de los apartes del artículo que podían específicamente considerarse como quebrantados por el fallo, después de la expedición de este precepto la exigencia, además de infundada, se muestra excesiva.*

En similar sentido ha resuelto este punto la Sección en sentencias de 21 de noviembre de 1990 (Rad. 4368), 29 de octubre de 1992 (Rad. 5354), 2 de abril de 1993 (Rad. 5632) y 26 de noviembre del mismo año (Rad. 6080).”

(Sentencia de casación, agosto 23 de 1994. Radicación 6669. Magistrado Ponente: Cr. Rafael Méndez Arango).

- Estudio Conjunto de Cargos Diversos: *“La deficiencia del planteamiento impide la prosperidad del cargo, que no puede en este caso ser subsanada con base en la regulación que introdujo en materia de técnica de casación el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991. De acuerdo con este precepto, cuando un cargo de casación contiene acusaciones que a juicio de la Corte han debido formularse en forma separada, deberá decidir sobre ellas como si se hubieran invocado en cargos distintos, y cuando se formulan en cargos distintos acusaciones que la Corte considera debieron proponerse a través de uno solo, deberá integrarlos y decidirlos en conjunto.*

La norma citada, que es una disposición transitoria expedida para descongestión judicial, aunque atenúa el carácter dispositivo del recurso extraordinario, sólo permite el estudio conjunto de cargos diversos a condición de que los argumentos expuestos para sustentar los conceptos de violación de la ley no aparezcan contradictorios. De lo contrario se le estaría imponiendo a la Corte el deber de acomodar la acusación de modo que pueda soslayar, ignorar o hacer desaparecer la incompatibilidad, y ello equivaldría a asignar a la Sala de Casación la tarea de elaborar por su cuenta y bajo su responsabilidad la demanda que ella misma debe decidir, contrariando la lógica y rompiendo el equilibrio de las partes en contienda.

En consecuencia los cargos segundo y tercero de la demanda de casación no pueden acumularse por la Sala porque acusan al tiempo y con iguales argumentos la violación de unas mismas disposiciones legales bajo modalidades opuestas y excluyentes: la aplicación indebida y la falta de aplicación.”

(Sentencia de casación, agosto 2 de 1994. Radicación 6800. Magistrado Ponente: Dr. Hugo Suescún Pujols).

6. CONCLUSIONES

La figura de la Casación laboral como recurso de última instancia, ha tenido una clara evolución legislativa en nuestro país, ya que pasó de ser una herramienta simple y poco práctica a convertirse en un mecanismo que brinda una seguridad jurídica en el derecho laboral.

Sin embargo, si se toma como referencia el número de modificaciones realizadas a las causales que dan origen al recurso, se vislumbra que aún no es claro ni para el legislador ni para la doctrina la verdadera esencia de la casación, y por ende menos para los jueces quienes son los que tienen realmente la responsabilidad de su aplicación.

Las complicaciones que ha tenido el recurso son debido a que los jueces y magistrados no siguen una línea clara o acorde con el derecho sustancial, que garantice el cumplimiento del recurso en su esencia, la cual no es otra que la unificación de la jurisprudencia.

A pesar de los numerosos obstáculos que en materia interpretativa debe superar la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, se debe exaltar la gran cantidad de sentencias que desde hace muchos años han tratado de establecer unos lineamientos jurídicos sólidos con relación a las técnicas de casación.

Las crisis de las instituciones o la discordia entre individuos tienden a ser resueltas a través de la vía procesal, con el fin de solucionar los diferentes conflictos que resultan en la convivencia diaria del hombre. No obstante, siempre que se busque que ambas partes obtengan un beneficio propio, generalmente una de ellas queda inconforme ante la decisión de jueces y magistrados, que en ocasiones se contradicen en sus decisiones. En este punto es cuando se pone en funcionamiento el recurso de casación y el máximo órgano judicial debe tener claros los parámetros a seguir ante la misión de unificar la jurisprudencia, ya que es su deber velar porque se brinde la máxima seguridad jurídica a los ciudadanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Mejía, Sandra Patricia (2011). Hacia la Desmitologización del Recurso Extraordinario de Casación. Revista Electrónica. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Antioquia. 7 pág.
- Buitrago Castañeda, Sandra Bibiana y Araújo Palomino Carlos Alfredo (2002). Trabajo de Grado: El Recurso Extraordinario de Casación Laboral. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas- Derecho. 97 pág.
- Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social. Capítulo XV. Casación. Artículos 60 al 98.
- Compilación de Sentencias de Derecho Laboral de Legis.
- Correa Ruiz, Sebastián (2005). Monografía: Casación Formalismo y Principio de la Proporcionalidad. Universidad EAFIT. 91 pág.
- Flórez Gacharna, Jorge (2008). Divagaciones sobre el Recurso Extraordinario de Casación en el Estado Social de Derecho. Artículo Publicable. 13 pág.
- Herrera V., José Roberto (2013). Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Compendio Teórico-Práctico, Capítulo XVIII, de la vía directa de la casación laboral. Editorial Legis S.A. pág. 249 – 261.
- Lafont Herrera, Manlio (1997). El Proceso Laboral. Bogotá. Ediciones Ciencia y Derecho. pág. 153- 155.
- Lagos Pantoja, Luis (1993). El Recurso Extraordinario de Casación Laboral. Editorial Doctrina y Ley. Primera Edición. 223 pág.

- Mendoza Medina, Raimundo (1987). Principios de Técnicas de Casación Laboral. Tesis de Grado. Bogotá. 67 pág.
- Mosquera Urbano, Carlos Ignacio (2012). Instituciones Jurídicas Procesales del Trabajo y la Seguridad Social. Grupo Editorial Ibáñez. 374 pág.
- Obando Garrigo, José María (1999). Derecho Procesal Laboral. Ediciones Tunvimor. Bogotá D.C. pág. 523 – 526.
- Parra, William René (2000). Recurso Extraordinario de Casación Laboral y Casación Administrativa. Bogotá. ECOE Ediciones.
- Tolosa Villabona, Luis Armando (2008). Teoría y Técnica de la Casación. Editorial ABC Ltda. Segunda Edición. 892 pág.
- Vallejo Cabrera, Fabián (2011). Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Calificación Jurídica de la Huelga. Editorial librería Jurídica Sánchez R Ltda. Séptima Edición. 485 pág.