

Santiago de Cali, agosto de 2023.

Doctor  
**Eloy García López**  
[eloygarc@gmail.com](mailto:eloygarc@gmail.com)

**Asunto: Análisis de viabilidad de iniciar un Proceso Ordinario Laboral en contra de la Universidad Sergio Arboleda por Configuración de Contrato de trabajo y reclamación de acreencias laborales.**

Estimado Dr. García,

En atención al concepto solicitado en relación con la viabilidad de iniciar un proceso ordinario laboral en contra de la Universidad Sergio Arboleda por la presunta configuración de un contrato de trabajo, procederemos a emitir el siguiente concepto con base en (i) la normatividad vigente (ii) jurisprudencia aplicable al caso en concreto y (iii) todo el material probatorio aportado, como correos electrónicos, documentos en físico y conversaciones vía telefónica.

Aunado a lo anterior, detallamos los ítems a tratar; (i) Los elementos que deben concurrir para la configuración de un contrato de trabajo (ii) La forma de vinculación laboral de los docentes de establecimientos particulares de enseñanza en Colombia y (iii) La viabilidad de iniciar un Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia en aras de que se declare un contrato de trabajo y el reconocimiento y pago de acreencias laborales, tales como; salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema general de seguridad social e indemnizaciones de carácter laboral.

## **1. ELEMENTOS QUE DEBEN CONCURRIR PARA QUE EXISTA UN CONTRATO DE TRABAJO**

Nuestro ordenamiento jurídico define el concepto de un contrato de trabajo a través de los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, de la siguiente manera:

### **ARTICULO 22. DEFINICION.**

1. *Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*
2. *Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.*

### **ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.**

1. *Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*
  - a. *La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*
  - b. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*
  - c. *Un salario como retribución del servicio.*

De conformidad con lo anterior, es dable afirmar que un contrato de trabajo se entiende suscrito, una vez, la persona, quien es denominado trabajador, ejerce su fuerza laboral de manera personal, atendiendo las órdenes impartidas, a favor de una persona ya sea natural o jurídica, quien se denomina empleador, y como consecuencia de ello, recibe una remuneración económica.

A partir de lo anterior, la jurisprudencia proferida por nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, hace especial énfasis en que el elemento diferenciador de todo contrato que se pretenda declarar como laboral es la subordinación, el cual se ha definido como, “*la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente*”<sup>1</sup>

Ahora bien, atendiendo las conversaciones sostenidas, y evidenciándose que el vínculo con la Universidad Sergio Arboleda nació a través de un contrato verbal, debe decirse igualmente que, de las diferentes modalidades contractuales existentes en nuestro país, se regula la vinculación que se haya originado de manera verbal, al respecto, los artículos 37 y 38 del Código Sustantivo del Trabajo, lo describe así:

**ARTICULO 37. FORMA.** *El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario*

**ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL.** *Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:*

1. *La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;*
2. *La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;*
3. *La duración del contrato.*

De lo anterior, se colige que, resulta válido que entre empleador y trabajador se celebre un contrato verbal, siempre y cuando se coordine entre ambos, lo concerniente a la índole del trabajo, la remuneración y la duración del mismo. Sin embargo, vale la pena resaltar que, el mismo ordenamiento establece que cuando un contrato es a término fijo debe éste pactarse por escrito, por lo tanto, esto conlleva que el contrato verbal siempre se va a entender que su duración es indefinida.

Llegado a este punto, tenemos que el vínculo sostenido entre la Universidad Sergio Arboleda y el Señor Eloy García tuvo origen bajo la modalidad de un contrato verbal, entendiéndose este como un contrato a término indefinido, en atención a ello, procederemos a estudiar cada uno de los elementos esenciales que componen un contrato de trabajo, para así aterrizar su definición y concurrencia al caso en concreto:

#### **A. Prestación personal del servicio**

La prestación personal del servicio se entiende como la función directa que ejerce el trabajador a favor del empleador, ya sea dentro de las instalaciones de éste o por fuera, siempre y cuando se trate de labores encomendadas y/o pactadas entre las partes, así como que haga parte del objeto social de la empresa contratante, siempre y cuando sean realizadas por él mismo.

Vale la pena recordar que el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, al definir los elementos esenciales de un contrato, estipula lo siguiente:

(...)

*La actividad personal del trabajador, es decir, **realizada por sí mismo**;*

(...)

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 1 jul. 1994, rad. 6258. Reiterada en Sentencia SL3126-2021.

Quiere decir lo anterior que, lo que conlleva el significado de la prestación personal del servicio, no es otra cosa a que las funciones que tiene a cargo el trabajador, las cuales no pueden ser delegadas a un tercero, pues le corresponde solo a este directamente la ejecución y cumplimiento conforme a los parámetros que sean establecidos.

En este sentido, de las pruebas recaudadas y la información suministrada, se evidencia que el Dr. Eloy prestó el servicio de manera personal a favor de la Universidad Sergio Arboleda desde el mes de enero de 2008 hasta la actualidad, toda vez que, una vez fijadas las actividades a desarrollar en el periodo académico, este se desplazaba desde su país de residencia (España) hacia Colombia en aras de cumplir con todas las clases establecidas y demás actividades programadas a favor del empleador. Igualmente, se evidencia un cumplimiento de funciones que como director Académico le correspondía.

En consecuencia, en el caso de marras, se encuentra latente el cumplimiento del primer requisito, por cuanto la prestación personal del servicio se efectuó en diferentes ámbitos, es decir, desempeñando funciones como director académico y de docencia, ambos, de manera continua y a favor de la Universidad Sergio Arboleda, sin implicar ello situación alguna en la que el Dr. Eloy pudiera subcontratar a un tercero y/o delegar sus funciones.

## **B. Subordinación**

Sobre la subordinación debe decirse que, como bien se definió anteriormente, esta se predica cuando de parte del empleador se imparten órdenes al trabajador, durante la ejecución del contrato y la obligación de este de obedecerlas y acatarlas.

Al respecto, la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, a través de la Recomendación 198, al estudiar los elementos que pueden ser exigibles para determinar la existencia de una relación de trabajo, ha establecido lo siguiente:

*Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:*

- *(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y*
- *(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.*

Con lo anterior, quiere decir la OIT que, para que sea declarada la existencia de una relación laboral, se debe tener en cuenta puntos esenciales, tales como, emisión de instrucciones por parte del empleador, la integración del trabajador a la empresa, así como la prestación personal del servicio de este a favor del empleador, que le suministren herramientas para el desempeño de sus funciones, así como la remuneración y pago o suministro de alimentación, vivienda o transporte.

En igual sentido, son elementos que conllevan a caracterizar una vinculación como subordinada según la jurisprudencia y según la Recomendación 198 de la OIT i) La prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona; ii) La exclusividad; iii) La disponibilidad del trabajador; iv) La concesión de vacaciones; v) La aplicación de sanciones disciplinarias; vi) Cierta continuidad del

trabajo; vii) El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo; viii) La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio; xi) El suministro de herramientas y materiales; x) El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios; xi) El desempeño de un cargo en la estructura empresarial; xii) La terminación libre del contrato y xiii) La integración del trabajador en la organización de la empresa.

Debe decirse entonces, que del material probatorio, es claro que la Universidad Sergio Arboleda, trazaba directrices claras y concretas respecto de las funciones que se debían desarrollar, estableciendo para ello, el horario, las aulas y el material a utilizar en cada una de las clases, igualmente, recibía una remuneración por los servicios prestados, inclusive le otorgaban el pago de tiquetes aéreos, hospedaje y/o alimentación cuando debía trasladarse desde su país de residencia a Colombia.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral ha realizado una distinción de los contratos de prestación de servicios y los contratos laborales, fijando que el elemento diferenciador entre estos es precisamente, la subordinación. Resaltado que pese a que existen casos en los que este ítem resulta ser bastante confuso, se ha dado aplicación a las recomendaciones emitidas por la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, quien ha establecido que, basta con que las funciones desarrolladas se presten respecto de un servicio fundamental de la organización o estructura de la empresa, para dar acreditada la subordinación. Sobre esto ha dicho la Corte Suprema de Justicia

(...)

*Sobre este asunto en particular, es oportuno señalar que en su más reciente jurisprudencia (CSJ SL2885-2019, CSJ SL4479-2020, CSJ SL5042-2020 y CSJ SL1439-2021) la Corte ha reconocido que en los casos dudosos o ambiguos en los que la subordinación no encaja en la forma en que tradicionalmente se ha entendido, es importante tener en cuenta la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que compila un haz de indicios que, sin ser exhaustivo, permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta. Precisamente en la citada decisión CSJ SL5042-2020 se indicó que un factor indicativo de la subordinación es que la persona preste un servicio fundamental dentro de la organización o estructura de la empresa. Así lo adocrinó la Sala:*

*Por lo anterior, al Tribunal le asistió plena razón al tener en cuenta como premisa indicativa de la subordinación, en contravía de la no autonomía e independencia, el hecho de que el fallecido prestaba un servicio fundamental dentro de la estructura de la empresa. Ese factor indicativo del contrato de trabajo, en el plano de la realidad, ha sido aplicado por esta corporación en anteriores oportunidades (CSJ SL2885-2019), además de que ha sido consagrado en la Recomendación 198 de la OIT, que sirve para informar la orientación de la Corte y que señala como parámetro determinante de una relación de trabajo el hecho de que se cumplan labores que implican «[...] la integración del trabajador en la organización de la empresa [...]», tal y como ya lo adocrinó la Sala en la sentencia CSJ SL 4479-2020*

(...)

*El anterior criterio es especialmente relevante en los eventos en los que la subordinación no es una réplica conceptual y abstracta del modo tradicional en el que un empleado ofrece su trabajo directo a una fábrica. En efecto, los jueces laborales no deben desconocer que desde hace varias décadas el trabajo y sus dinámicas de ejecución se han transformado, por lo que pueden advertirse múltiples categorías de trabajo que se separan de esa perspectiva industrializada o tradicional en las que se concibieron las reglas jurídicas y sustantivas del derecho laboral.<sup>2</sup>*

Por lo tanto, basta con la existencia de una prestación personal del servicio a favor de una persona natural o jurídica, en la que se evidencie que desarrolló funciones respecto de servicios

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3345-2021. Reiterada en Sentencia SL 1886-2023.

fundamentales de la estructura de la empresa, recibiendo igualmente para ellos ordenes de cómo y cuándo ejecutar la labor contratada para que concurra una subordinación.

Ahora bien, debe decirse que la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, ha establecido de manera particular y pacífica que, cuando se trata de labores de docencia por hora cátedra, la esencia es que la labor es subordinada, conclusión a la que llegó al estudiar un caso similar al aquí debatido, veamos:

(...)

*“Además, de lo hasta ahora expuesto se destaca que las actividades que el actor ejecutaba para la universidad accionada no eran aisladas ni transitorias, y mucho menos autónomas o independientes; por el contrario, las pruebas denunciadas acreditan de forma fehaciente que durante cada periodo académico contratado y por el curso de casi 10 años -enero de 1999 a 29 de septiembre de 2008-, aquel no se limitó a realizar una simple tutoría, pues también acompañó los procesos de formación de los estudiantes que la universidad asignaba, de forma permanente mientras duraba el período académico y cumpliendo horarios de forma estricta y sin posibilidad de variarlos, así como órdenes de desplazamiento a lugares distintos a los de su residencia, también realizaba exámenes, los calificaba, atendía reuniones administrativas semanales a las que por vía contractual estaba obligado, todas estas, actividades propias de la actividad docente que suponen una relación subordinada o de dependencia.”*

(...)

*“No obstante lo anterior, en este caso la Sala reitera que es pacífica la posición de la Corte en señalar que «es de la esencia de la contratación de los servicios de enseñanza de docentes hora cátedra que su trabajo sea subordinado» (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 38182.), esto sumado a estrictas pautas legales y jurisprudenciales que imperativamente determinan la vinculación de aquellos por contrato de trabajo (posición reiterada en CSJ SL3126-2021.)”<sup>3</sup>*

Quiere decir lo anterior que, toda persona que haga parte de la planta de docentes de una institución, desempeñando funciones propias de dicho cargo, tales como, calificación de trabajos, elaboración y calificación de exámenes, publicación de notas y demás inertes a la función, se está exigiendo el cumplimiento de unos parámetros y directrices que identifican a la institución educativa, lo que conlleva directamente la existencia de órdenes por cumplir y requisitos a los cuales se deben sujetar las cátedras a impartir.

Descendiendo al caso particular, se logra evidenciar que, por parte de las diferentes dependencias de la Universidad Sergio Arboleda, como la Coordinadora, la Asistente Administrativa y el Auxiliar Administrativo de la Maestría Derecho, así como el gestor administrativo, entre otros, existía una constante comunicación, remitiendo las novedades académicas a realizar, tales como cronograma de clases y/o conferencias a dictar en diferentes ciudades del país y los salones dispuestos para tal fin.

En este sentido, pese a que de manera escrita nunca se estableció la modalidad contractual en la que se vincularía, si se hizo de manera verbal, destacando que, de las actividades desempeñadas y el objeto social de la institución educativa, demuestran que sí se predicaba una continua subordinación, pues no puede perderse de vista que se desempeñaban funciones propias de la naturaleza de la estructura de la empresa, tal como lo indica el precedente jurisprudencial señalado en la Sentencia SL1886-2023. Igualmente, no puede perderse de vista que la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, estableció los parámetros para que sea declarada la existencia de una relación laboral, definiendo (i) emisión de instrucciones por parte del empleador, (ii) la integración del trabajador a la empresa, (iii) la prestación personal del servicio de este a favor del empleador, (iv) que le suministren herramientas para el desempeño de sus funciones, (v) la remuneración (vi) pago o suministro de alimentación, vivienda o transporte, entre otras, entre otros.

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. 17 may. 2011, rad. 38182. Reiterada en Sentencias SL3126-2021 y SL888-2023.

Todos estos concepto fueron integrados y puestos en práctica por parte de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en sentencia ya citada, por lo que, de cara al caso particular, no se puede obviar que, la Universidad Sergio Arboleda, trazaba directrices claras y concretas respecto de las funciones que se debían desarrollar, estableciendo para ello, el horario, las aulas y el material a utilizar en cada una de las clases, igualmente, recibía una remuneración por los servicios prestados, inclusive le otorgaban el pago de tiquetes aéreos, hospedaje y/o alimentación cuando debía trasladarse desde su país de residencia a Colombia, por lo tanto, en atención a los innumerables pronunciamientos que sobre el tema a expedido la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, se podrá alegar y pretender en un Proceso Ordinario Laboral, la acreditación de este elemento contractual.

### **C. Remuneración**

El último elemento, pero no menos importante, se circunscribe a la remuneración percibida por la prestación personal del servicio. Elemento que no se encuentra limitado a percibir de manera específica. Por lo que, solo debe demostrarse que existía una retribución.

Para el caso que nos atañe, de los correos electrónicos, se logra extraer que la Universidad Sergio Arboleda, recibía las cuentas de cobro correspondiente a cada mes, y de esta manera efectuaba el pago a la cuenta ya registrada para tal fin a favor del Dr. Eloy.

Por lo anterior, no existe duda alguna de que este último elemento concurrió en la relación laboral existente entre el Dr. Eloy García y la Universidad Sergio Arboleda.

De todo lo manifestado hasta el momento, debe decirse entonces que, (i) la prestación personal del servicio se logra probar al momento de ejecutar labores como Director Académico, labor que ha sido acreditada por la misma Universidad Sergio Arboleda, igualmente, de las clases establecidas en el calendario y las actividades propias de la universidad, funciones que se desempeñaron desde el 01 de enero de 2008 hasta la actualidad (ii) en atención a los postulados jurisprudenciales, con las funciones desarrolladas a favor de la Universidad Sergio Arboleda, es dable predicar la existencia de una continua subordinación, y (iii) existió con claridad una remuneración por todos los servicios prestados a favor de la institución.

## **2. RÉGIMEN CONTRACTUAL DE LOS DOCENTES EN EL SECTOR PRIVADO**

### **A. Régimen laboral contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo.**

En nuestro ordenamiento jurídico, el Código Sustantivo del Trabajo es el citado a regular las relaciones de derecho individual de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares, así como los conflictos que susciten entre trabajadores y empleadores en el sector privado, por lo que es dable remitirnos a este para fijar una posible solución al caso objeto de análisis.

Atendiendo que, de las funciones ejecutadas por el Dr. Eloy, a favor de la Universidad Sergio Arboleda, se resaltan las de docente hora cátedra y la de director académico, es menester dirigirnos a los Artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales regulan lo concerniente a los “*Profesores De Establecimientos Particulares De Enseñanza*”, mismo que rezan de la siguiente manera:

(...)

**ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.** *El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.*

**ARTICULO 102. VACACIONES Y CESANTIAS.**

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

(...)

Quiere decir lo anterior que, por naturaleza e indicación normativa, cualquier ciudadano que ejecute labores como docente en una institución privada tendrá una vinculación con esta por un periodo de al menos el equivalente al año escolar, aunado a la obligación del reconocimiento y pago por periodo de 12 meses de las vacaciones y cesantías.

### **B. Concepto del Ministerio de Educación.**

El Ministerio de Educación, como ente regulador de las relaciones laborales y garante del cumplimiento de la normatividad laboral, ha emitido diferentes conceptos en los cuales, sobre el tema particular que aquí nos atañe, ha establecido que, *“los docentes deben ser vinculados por contrato de trabajo, a menos que en realidad dicten solamente unas horas cátedra. Por lo tanto, la seguridad social debe ser financiada conjuntamente por el trabajador y el empleador”*<sup>4</sup>

Lo anterior, nos permite confirmar todo lo relatado en puntos que anteceden, puesto que, son congruentes al afirmar que cualquier persona que desempeña el cargo de docencia debe, por obligación, estar vinculado a través de un contrato laboral, reconociendo para esto todos los aportes a seguridad social, vacaciones y prestaciones sociales. Situación que no se encuentra acreditada por parte de la Universidad Sergio Arboleda, toda vez que si bien, no niegan un vínculo laboral, omitieron durante el extremo laboral el cumplimiento de las obligaciones que como empleador nacieron atención al contrato de trabajo que se configuró, tales como, el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, el pago de salarios y el pago de prestaciones sociales.

### **3. VALORACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS DOCUMENTALES**

En atención a los conceptos, normatividad y jurisprudencia que atañe al caso bajo estudio, se precisa entonces que de la documental allegada se extraen los siguientes correos por contener información relevante para la resolución del caso:

- Del correo con fecha del 17/02/2010, asunto *“Instituto de Derechos Humanos y DIH Universidad Sergio Arboleda”*, se evidencia la solicitud de documentos para la creación de la página web de la Universidad Sergio Arboleda, afirmando que el Dr. Eloy es miembro del Consejo Consultivo de la institución.
- Del correo con fecha del 18/05/2010, asunto, *“una cosa más”*, por parte de la Asistente Administrativa y Académica de la Maestría en Derecho de la Universidad Sergio Arboleda, le fue indicado el correo institucional con el cual continuaría ejecutando sus funciones de docencia. Elemento esencial, con el que se certifica que el Dr. Eloy no era personal externo y/o poco esencial para el desempeño de la Institución, por el contrario, requería de una identificación plena para las comunicaciones internas.
- Del correo con fecha del 04/06/2010, asunto, *“¿HAY ALGUN PROBLEMA?”*. Se pone en conocimiento el cronograma a desarrollar en los primeros seminarios doctorales, indicando la temática a cumplir y los días que se desarrollarían los mismos. Información de la cual se extrae una clara subordinación
- Del correo con fecha del 11/10/2010, asunto *“Materiales de Clase”*, se hace extensiva lo solicitado a la Universidad Sergio Arboleda, para la ejecución curricular del Doctorado, tales como un personal experto en Derecho Colombiano, esto con el fin de profundizar su

<sup>4</sup> <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Educacion-Privada/Calidad/320286:Contratacion-de-docentes>

metodología. Evidenciándose con esto la configuración de los elementos esenciales, la subordinación, máxime que era la institución quien suministraba herramientas esenciales para llevar a cabo la labor.

- Del correo con fecha del 17/02/2020, asunto “*CONFIRMACIÓN SALONES*”, por parte del auxiliar administrativo, le ponen en conocimiento al Dr Eloy los salones, días y hora para impartir las clases de Maestría en Derecho. Con lo anterior, claramente la Universidad era quien establecía la manera en la que se desempeñaban las funciones, no existió una libre escogencia para esto.
- Del correo con fecha del 07/07/2022, asunto “*Maestría Derecho*”, requieren al Dr Eloy para que remita el material académico que será utilizado en las clases que dictará. Información muy relevante para probar que la Universidad Sergio Arboleda impartía Órdenes.

Sin duda alguna, con los demás correos es posible probar la existencia del vínculo que existió entre usted como director Académico y/o Docente y la Universidad Sergio Arboleda, empero, con los descritos anteriormente, podemos concluir que, (i) El Dr. Eloy sí es parte del organigrama institucional (ii) Le eran impartidas órdenes para ejecutar las funciones de docencia respecto de la Maestría en Derecho, (iii) ejecutaba funciones como Director Administrativo, (iv) le asignaron un correo institucional para ejecutar labores propias de la docencia, (iii) Ejecutaba labores indispensables para el desarrollo de lo que es hoy la universidad Sergio Arboleda y (iv) Le indicaban el cronograma académico y los días a desarrollar las clases. Todo esto, es suficiente para determinar que resulta inviable que tales actividades se desempeñen a través de un contrato de trabajo, ya que las labores ejecutadas son funciones esenciales de la institución que no pueden quedar al arbitrio de terceros.

Aunado a lo anterior, tal como se manifestó en las comunicaciones verbales, todo lo documental es respaldado de la prueba testimonial que solicitaremos en un escenario judicial, previa validación de los respectivos datos.

Todo lo anterior, resulta suficiente para afirmar que la documental es idónea para ser aportada a un posible litigio contra la Universidad Sergio Arboleda.

#### **4. VIABILIDAD DE INICIAR UN PROCESO ORDINARIO LABORAL EN CONTRA DE LA UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA**

De conformidad con lo expuesto, logramos evidenciar que resulta viable iniciar un proceso ordinario laboral de primera instancia en contra de la Universidad Sergio Arboleda, en la cual se elevarían las siguientes o similares pretensiones:

##### **DECLARATIVAS:**

- Que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido desde el 01 de enero de 2008, hasta la fecha, sin solución de continuidad, entre la Universidad Sergio Arboleda y el señor Eloy García.
- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda, debe pagar todos los aportes al sistema integral de Seguridad Social integra a favor del señor Eloy García, esto es, salud, pensión y ARL por el periodo que ha estado vinculado a la institución junto con los intereses moratorios correspondientes.
- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda, debe pagar a favor del señor Eloy García las prestaciones sociales tales como, primas de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, por el periodo que ha estado vinculado a la institución.
- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda, debe pagar a favor del señor Eloy García las vacaciones que se han causado por el periodo que ha estado vinculado a la institución.

- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda, debe pagar a favor del señor Eloy García los salarios dejados de percibir desde el mes de diciembre de 2022 hasta la fecha.
- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda, debe pagar a favor del señor Eloy García los valores pagados con ocasión a la actividad académica que se desarrolló en la Universidad Complutense – España.
- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda debe pagar a favor el señor Eloy García, la indemnización establecida en el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, por la no consignación de las Cesantías.
- Que se declare que la Universidad Sergio Arboleda, debe pagar la sanción establecida en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago de las prestaciones sociales en caso de que se dé por terminado el contrato de trabajo.
- Que en caso de existir prestaciones extralegales, se declare de la Universidad Sergio Arboleda adeuda estas a favor del señor Eloy García

**CONDENATORIAS:**

- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, a pagar todos los aportes al sistema integral de Seguridad Social integral, esto es, salud, pensión y ARL por el periodo que ha estado vinculado a la institución junto con los intereses moratorios correspondientes.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar a favor del señor Eloy García las prestaciones sociales tales como, primas de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, por el periodo que ha estado vinculado a la institución.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar a favor del señor Eloy García las vacaciones que se han causado por el periodo que ha estado vinculado a la institución.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar a favor del señor Eloy García los salarios dejados de percibir desde el mes de diciembre de 2022 hasta la fecha.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar a favor del señor Eloy García los gastos incurridos con ocasión a la actividad académica que se desarrolló en la Universidad Complutense – España.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar a favor el señor Eloy García, la indemnización establecida en el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, por la no consignación de las Cesantías.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar a favor el señor Eloy García, la sanción establecida en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago de las prestaciones sociales en caso de que se dé por terminado el contrato de trabajo.
- Que se Condene a la Universidad Sergio Arboleda, pagar todas las sumas de dinero antes relacionadas, de manera indexada.
- Que se condene a la Universidad Sergio Arboleda a que reconocer y pagar a favor del actor las costas y agencias en derecho que se causen en el proceso.
- Que de conformidad con las facultades ultra y extra petita que ostenta el Juez de instancia, se condene a la Universidad Sergio Arboleda por las demás acreencias que resulten probadas de conformidad con las facultades ultra y extra petita que ostenta el Juez Laboral.

En conclusión, tanto las recomendación de la OIT, como la normatividad colombiana y la postura de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, frente a la declaratoria de existencia de un contrato

realidad, han sido coherentes en establecer que, cuando se logra demostrar los 3 elementos esenciales establecidos en los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, es procedente declarar que entre las partes se concertó un contrato de trabajo, por lo que, con todo el material recopilado, podemos afirmar respecto al caso particular que, (i) la prestación personal del servicio se logra probar al momento de ejecutar labores como Director Académico, labor que ha sido acreditada por la misma Universidad Sergio Arboleda, igualmente, de las clases establecidas en el calendario y las actividades propias de la universidad, funciones que se desempeñaron desde el 01 de enero de 2008 hasta la actualidad, (ii) Al Dr. Eloy le eran impartidas órdenes para ejecutar las funciones de docencia respecto de la Maestría en Derecho, (iii) le asignaron un correo institucional para ejecutar labores propias de la docencia, (iv) Desempeñaba labores indispensables para el desarrollo de lo que es hoy la universidad Sergio Arboleda, (v) Le indicaban el cronograma académico y los días a desarrollar las clases, (vi) considerando la recomendación 198 de la OIT se logra probar que había una completa integración del trabajador a la institución, así como la prestación personal del servicio de este a favor del empleador, suministrándole herramientas para el desempeño de sus funciones, así como la remuneración y pago o suministro de alimentación, vivienda o transporte, (vii) en atención a los postulados jurisprudenciales, con las funciones desarrolladas a favor de la Universidad Sergio Arboleda, es dable predicar la existencia de una continua subordinación, (viii) existió con claridad una remuneración por todos los servicios prestados a favor de la institución, y (ix) por naturaleza e indicación normativa, cualquier ciudadano que ejecute labores como docente en una institución privada tendrá una vinculación con esta por un periodo de al menos el equivalente al año escolar, aunado a la obligación del reconocimiento y pago por periodo de 12 meses de las vacaciones y cesantías.

En estos términos esperamos haber dado respuesta a sus inquietudes y quedamos atentos a sus valiosos comentarios. Así mismo, ponemos de presente que será para nosotros un placer brindarle nuestro acompañamiento en la representación de sus intereses en un escenario judicial.

Atentamente,

**Equipo Área Laboral**  
GHA Abogados & Asociados