



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4



OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL329-2020

Radicación n.º 63901

Acta 003

Bogotá, DC, cuatro (4) de febrero de dos mil veinte (2020)

Decide la sala el recurso de casación interpuesto por la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA**, contra la sentencia proferida por la Sala Fija de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, el 20 de marzo de 2013, en el proceso que instauró en su contra **SHIRLEY ROSARIO GONZÁLEZ-RUBIO COLINA**.

I. ANTECEDENTES

Shirley Rosario González-Rubio Colina demandó a la Fundación Universidad Autónoma de Colombia con el fin de que se le ordenara «reinstalarla» en el cargo de «*JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO*» y pagarle las diferencias en el salario y en las prestaciones sociales legales y convencionales y en la seguridad social, por la disminución en su salario básico como resultado del desmejoramiento en sus condiciones laborales por el cambio de cargo, todo debidamente indexado, y a reconocerle los perjuicios materiales y morales, a partir del 9 de junio de 2010.

Fundamentó sus peticiones en que laboró para la demandada en forma continua así: (i) con un contrato de prestación de servicios, desde el 21 de octubre de 1997 como profesional en la oficina de control interno; (ii) luego con uno de trabajo, a término fijo de un año, a partir del 15 de enero de 1998 desempeñando el mismo cargo; (iii) desde el 15 de enero de 1999, bajo la modalidad de contrato a término indefinido; (iv) según acta del consejo directivo de la accionada, pasó a desempeñarse provisionalmente como «*JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO*», a partir del 17 de abril de 2007 sin variar la modalidad de contratación; y, (v) en el mismo cargo, desde el 1 de agosto de 2007, el consejo la confirmó pero en propiedad, a término fijo.

Dijo que la demandada mediante oficio del 26 de marzo de 2010, le informó por intermedio del jefe de talento humano, que el consejo directivo en sesión del 23 del mismo mes, con acta n.º 1600, aprobó que, a partir del 8 de junio

siguiente, ella no continuaría en el último cargo mencionado y regresaría al de profesional de la oficina de control interno.

Argumentó que, con esa decisión, la fundación de manera unilateral disminuyó su salario a partir de esa fecha pues pasó a devengar, en el cargo inferior, la suma de \$1.742.900, siendo que su ingreso en el de jefe era de \$5.599.700, más una prima de antigüedad de \$54.681 mensuales, lo que le causó perjuicios morales y materiales.

Indicó que en la fundación las relaciones entre los trabajadores y el empleador se regían por un convenio colectivo de trabajo celebrado con el «*SINDICARO (sic) DE TRABAJADORES DE LA FUNDACION UNIVERSIDAD AUTONÓMA DE COLOMBIA SINTRAFUAC*», en el que se estableció que: «*[...] los contratos existentes y los que en el futuro celebre la FUAC con sus trabajadores, serán siempre a término indefinido, pudiendo celebrar contratos ocasionales, accidentales o transitorios*», pero, que a pesar de esto, el suyo fue a término fijo, fue renovado a partir del 1º de abril de 2009 y fue terminado de forma unilateral y sin el preaviso establecido en la ley.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, dijo, que no eran ciertos en la forma en que fueron narrados. Aceptó la existencia de una relación inicial por prestación de servicios entre el 21 de octubre y el 21 de diciembre de 1997, la posterior contratación como auxiliar de oficina, por medio de un contrato a término fijo, entre el 15 de enero de 1998 y el

14 de enero de 1999 y un siguiente contrato, a término indefinido, desde el día siguiente, en el mismo cargo.

Aseguró que, posteriormente, el consejo directivo tomó la decisión de nombrarla por medio de sendos contratos a término fijo, como jefe de oficina entre agosto 1 de 2007 y marzo 7 de 2009 y entre marzo 9 y 31 del mismo año.

Insistió en que el cargo de jefe de oficina, la señora González, lo ejerció por medio de contrato a término fijo y que cuando este terminó, ella regresó a su cargo inicial tal como lo contemplaba la cláusula 15 del escrito que lo contenía.

Propuso como excepciones las que denominó: inexistencia jurídica de los derechos alegados como pretensiones, carencia del derecho, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y pago.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá DC, mediante sentencia del 30 de abril de 2012, aunque aceptó que la Fundación Universidad Autónoma de Colombia violó el contrato de trabajo de la actora, la absolvió de lo pretendido en razón a que no demostró *«tener fuero sindical»*.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Fija Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, al resolver la apelación promovida por la parte actora, mediante decisión del 20 de marzo de 2013, resolvió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia calendada el día 30 de abril de 2012 proferida por el Juzgado Catorce Laboral de descongestión del Circuito de Bogotá, y en su lugar se dispone, **CONDENAR** a la demandada FUNDACION UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA “FUAC” a reinstalar a la demandante SHIRLEY ROSARIO GONZALEZ RUBIO COLINA identificada con C.C No 51.751.065 de Bogotá, mediante contrato a término indefinido, al cargo de Jefe de a (sic) Oficina de Control Interno de conformidad con la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada FUNDACION UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA “FUAC” al pago de las diferencias salariales dejadas de percibir desde el día 9 de junio de 2010, junto con los incrementos y beneficios convencionales que disfrutaba la demandante en el cargo Jefe de a (sic) Oficina de Control Interno, de conformidad con la parte motiva.

Planteó, como problema jurídico a resolver, determinar si la institución universitaria vulneró los derechos convencionales de la actora, para entonces establecer si era procedente su reinstalación en el cargo de jefe de la Oficina de Control Interno, con los ajustes dinerarios solicitados por haberse vulnerado sus derechos al descenderla de cargo y de salario dentro de una misma relación laboral.

Antes de resolver, aclaró que, en vista de que el *a quo* se pronunció sobre un tema que no fue objeto de pretensiones ni de debate y nada tiene que ver con la decisión cual es el que contiene el artículo 405 del CST, que habla sobre el fuero sindical, comenzó por aclarar que, no se pronunciaría sobre él.

Para resolver la controversia adujo que como, tanto los fundamentos como las razones de derecho de la acción, se remitían a la aplicación de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre la “*FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA “FUAC” y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA “SINTRAFUAC”*”, de la cual era beneficiaria la actora, le correspondía establecer si en ella estaba el fundamento jurídico de las pretensiones demandadas.

A su vez revisó la mencionada convención y concluyó que la acción de reintegro estaba establecida en el título III, que contiene las Normas Generales Aplicables a los Trabajadores, Docentes y No Docentes, en su artículo 1 denominado estabilidad reforzada, parágrafo 2º, que dice:

Si se pretermitiesen los procedimientos anteriores, o el despido fuere injustificado no surtirá efecto ningún despido, ni sanción y el trabajador será reintegrado en forma inmediata y automática pagándole todos los salarios y prestaciones sociales causados durante el tiempo cesante.

Encontró que existía fundamento para plantear la acción solicitada pues la convención se aplicaba incluso a los no aforados, por lo que no se hacía necesario analizar esa condición, pues con base en el: «*Capítulo I, del título I de la Convención Colectiva de Trabajo, esta rige a todos los trabajadores que laboran en esa institución*» y el derecho al reintegro fue consagrado sin tener en cuenta si el trabajador era o no aforado.

Siguiendo el hilo conductor el *ad quem* se remitió al estudio de las pretensiones de la demanda, y para ello invocó el artículo I de dicha convención que dice:

ARTÍCULO I. CONTRATOS DE TRABAJO: *Los contratos existentes y los que en el futuro celebre la FUAC con sus trabajadores serán siempre a término indefinido (...) por lo que no habrá lugar a contratistas o terceros para labores propias de la FUAC.*

Destacó que no existía controversia sobre la existencia de la relación laboral corrida entre el 21 de octubre de 1997 y el momento de presentación de la demanda, enunció la serie formal de contratos suscritos entre las partes para concluir que existió variación en el cargo desempeñado y en el tipo de contrato, que fluctuó entre uno de prestación de servicios, otros a término fijo y uno en la modalidad de indefinido ya que antes del nombramiento como jefe de oficina, la señora González-Rubio se encontraba vinculada mediante contrato a término indefinido, como profesional, adscrita a la oficina de control interno al que fue nuevamente enviada, por decisión de la empresa.

Quedó allí claro que en el período entre enero 15 de 1999 y el 8 de junio de 2010, el cargo desempeñado fue el de jefe de oficina de control interno de la fundación.

Expresó el tribunal que la razón invocada por la demandada para terminar el vínculo laboral a término fijo como jefe de la oficina, no estaba considerada como justa causa; que, contrario a ello, lo que se demostró fue la vulneración de los derechos de la trabajadora, porque a pesar

de haber seguido vinculada a la universidad, fue desmejorada como consecuencia del desconocimiento de las normas convencionales vinculantes para las partes.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el tribunal y admitido por la corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la corte case la sentencia del tribunal, de manera parcial en sus puntos primero y segundo, y actuando en sede de instancia, confirme la de primer grado.

Con tal propósito formuló dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y serán resueltos conjuntamente por atacar similar grupo normativo y perseguir el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de infracción directa de:

[...] los artículos 305 del Código de Procedimiento Civil, 50 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social y 29 de la Constitución Nacional en relación con los artículos 467, 469, 470 (Modificado por el Decreto 2351 de 1965, Artículo 37), 471 (Modificado por el decreto 2351 de 1965 Artículo 38) del Código Sustantivo del Trabajo que fueron indebidamente aplicados.

Para la demostración del cargo, transcribió los artículos 305 del CPC y 50 del CPTSS y expresó que, si bien el juez está facultado para emitir sentencias *extra y ultra petita*, solo puede hacerlo cuando los hechos que las originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados.

Luego transcribió parte de la decisión atacada y dijo que:

Con fundamento en las pretensiones de la demanda se reclama: “a reinstalar en su cargo de jefe de la Oficina de Control Interno”, a la demandante, pago de diferencias salariales y demás sumas dejadas de pagar.

Así las cosas, no obstante que la actora reclama la reinstalación, el Tribunal dejó sentado que la demandante tenía derecho al reintegro con apoyo en la Convención Colectiva.

Esta actitud del juzgador vulnera directamente los preceptos relativos a la congruencia de los fallos, Artículo 305 del CPC en concordancia con los Artículos 50 y 145 del CPL y SS, pues el reintegro convencional no fue planteado. Son dos conceptos gramaticalmente divergentes, reinstalación y reintegro, que ni siquiera son sinónimos, que llevaron a un fallo incongruente.

Adicionalmente cuando el Artículo 25 del CPL y SS exige que en la demanda figuren señalados con precisión y claridad los hechos y omisiones fundamentales, no lo hace por un formalismo inane, sino como un medio para garantizar el derecho de defensa del demandado, conforme lo exige el artículo 25 de la Constitución Nacional.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusó la sentencia de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida «los artículos 305 del Código de Procedimiento Civil, 50 del Código Procesal del Trabajo, 29 de la Constitución Nacional, Art. 43 del C.S.T, en relación con los artículos 467, 469, 470 (modificado por el

Decreto 2351 de 1965, Artículo 37 del Código Sustantivo de Trabajo), también indebidamente aplicados».

Como error manifiesto de hecho en que incurrió el tribunal, indicó: *«[...] dar por establecido, sin ser ello cierto, en el sentido, que el actor no solicitó la aplicación del Artículo 43 del C.S del T y que no demandó la ineficacia de los contratos de trabajo celebrados a término fijo».*

Como pruebas erróneamente apreciadas, señaló la demanda y la contestación, que figuran a folios 105 a 131 y 135 a 145.

Expresó que el tribunal ordenó una reinstalación convencional basado en que:

[...] advierte que los hechos 14,15 y 19 del libelo, así como lo contenido en el acápite de Fundamentos y razones de derecho, remiten los pedimentos entre otros, al contenido de la Convención colectiva de Trabajo suscrita entre la FUNDACION UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA FUAC y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FUNDACION UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA – SINTRAFUAC – de la cual es beneficiaria la actora, motivo por el cual, corresponde establecer si allí se encuentra el fundamento jurídico de las pretensiones impetradas, y no de su calidad de aforada, como lo entendió a quo.

Manifestó que, contrario a lo señalado por el *a quo*, el colegiado consideró que, existía fundamento que motivara la acción, por lo que no se hacía necesario alegar la condición de aforada de la demandante; para hacer esta afirmación aplicó el capítulo 1 título 1 de la convención colectiva de trabajo, que rige para todos los trabajadores que laboren en esa institución.

Para demostrar lo anterior, transcribió el parágrafo 2 del artículo 1 denominado estabilidad laboral, del título III que contiene las normas de aplicación general a docentes y no docentes, que dice:

Si se pretermitieran los procedimientos anteriores o el despido fuere injustificado, no surtiría efecto ningún despido ni sanción y el trabajador será reintegrado en forma inmediata y automática pagándole todos los salarios y prestaciones sociales causados durante el tiempo cesante.

Luego dijo que, el tribunal no valoró la demanda en sus pretensiones, pues de ella se concluye que la demandante no solicitó la declaratoria de ineficacia del contrato de trabajo a término fijo y sus prórrogas, pues tomó su decisión de ordenar la reinstalación con los efectos jurídicos propios de un reintegro. Para este efecto transcribió el artículo 1 de la Convención Colectiva de Trabajo que reza:

1: CONTRATOS DE TRABAJO: Los contratos existentes y los que en futuro celebre la FUAC con sus trabajadores serán siempre a término indefinido (...) por lo que no habrá lugar a contratista o tercero para labores propias de la FUAC”.

Agregó que nunca se solicitó la anulación o ineficacia del contrato escrito a término fijo y de sus prórrogas con la determinación de los efectos nulos, ilegales o ineficaces en concordancia con el artículo 43 del CST y, sin embargo, el fallo ordenó la reinstalación con los efectos jurídicos propios del reintegro.

Para finalizar transcribió el artículo 305 del CPC y expresó, como síntesis:

El error del tribunal así reseñado es trascendente y como no fue sometido a debate la declaratoria de ineficacia y en ninguna parte se alegó anulación o ineficacia del contrato de trabajo escrito a término fijo, de tal manera que determinaran un efecto nulo, ilegal o ineficaz, no es legalmente posible una decisión con base en el artículo 1 transcrito por el tribunal por no ser aplicable al caso dada la claridad en el petitum y el juzgador no habría podido imponer el reintegro convencional, pues con arreglo al artículo 305 del C.P.C., no es dable condenar al demandado con base en causa y motivos diferentes de los aducidos en la demanda y en los términos del artículo 50 del C.P. y S.S la condena extra petita solo procede si los respectivos hechos fueron debatidos en el proceso y con sus respectivas reflexiones justificativas.

VIII. RÉPLICA

Aseguró que los cargos tienen deficiencias técnicas que los hacen inviables.

Sobre el primero, indicó que la proposición jurídica no contiene las normas necesarias para que merezca ser estudiado. Que debieron ser incluidos los artículos 18, 43, 47 y 127 del CST; y, del Código Civil, los preceptos 9 y 27, sobre interpretación de la ley, 1741 y 1742, que consagran la nulidad y sus efectos y 57 de la Ley 4 de 1913.

En relación con el segundo ataque, aseguró que contiene la misma falencia en cuanto a la proposición jurídica que está incompleta. Además, que, no obstante, haber sido propuesto por la vía indirecta en la que se entiende que las normas atacadas sufren agravio a través de las pruebas por haber sido mal apreciadas o dejadas de estudiar para concluir un hecho que se percibía sin ningún esfuerzo, con error de los sentidos, como se trata de

demostrar un error en la valoración de las pruebas, el cargo debe plantearse por la vía directa.

Se quejó de la falta de congruencia, como un error técnico insalvable y de la carencia de enunciación de las pruebas que, según el recurrente, dieron origen al error o errores endilgados a la sentencia atacada.

IX. CONSIDERACIONES

No le asiste la razón a la réplica cuando asegura que la demanda de casación presenta errores técnicos insalvables, ya que no encuentra la sala nada que haga dar al traste con la acción extraordinaria; por el contrario, reúne los requisitos de que trata el artículo 90 del CPTSS, lo que, de suyo, no indica la prosperidad del recurso sino la viabilidad de su estudio.

Para ordenar la «*reinstalación*», de la demandante, que no el reintegro, como lo dice la recurrente, al cargo que tenía antes de su despido y el consiguiente pago de las acreencias laborales, el tribunal planteó, como problema a resolver, determinar si la fundación vulneró o no los derechos convencionales y con base en eso, estudiar si era procedente ordenar su reinstalación al cargo anterior y las consiguientes condenas económicas.

Aseguró el *ad quem* que, contrario a lo considerado por su inferior, el libelo inicial se dirigía a obtener la aplicación de la convención colectiva de la cual era beneficiaria la

señora González y que dejaría de lado pronunciarse sobre el fuero sindical por cuanto no hacía parte de lo pretendido como erradamente lo entendió aquel.

Como fundamento de su decisión tuvo las normas convencionales que contemplan la estabilidad laboral de todos los trabajadores de la universidad sin importar si estaban o no aforados, aplicables a los trabajadores docentes y no docentes de la misma entidad.

Extrajo de la discusión que la relación laboral, antes del nombramiento de la señora González-Rubio, como Jefe de Oficina de Control Interno, se regía por un contrato a término indefinido, como profesional adscrita a la misma.

Indicó que la razón aducida por la recurrente para dar por terminado el contrato a término fijo en el que la opositora se desempeñó como jefe de oficina, mediante contratos a término fijo, no estaba catalogada como justa y por ello se habían vulnerado sus derechos convencionales porque, a pesar de haber seguido laborando, fue desmejorada.

Por su parte la recurrente basa su embate contra la decisión en que el colegiado hizo mal uso de las facultades *extra y ultra petita* porque solo puede hacerlo cuando los hechos que las originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados.

Planteó como problema a resolver, determinar si el juzgador plural excedió sus facultades cuando ordenó la

reinstalación de la trabajadora en el cargo de jefe de la Oficina de Control Interno y los respectivos pagos con base en la Convención Colectiva de Trabajo. Además, se quejó de que la señora González omitió solicitar la aplicación del artículo 43 del CST y para que fuera declarada la ineficacia de los contratos a término fijo celebrados.

En síntesis, planteó que el error del tribunal estaba en la decisión de ordenar la reinstalación con los efectos jurídicos de un reintegro.

Si lo que plantea la recurrente es que la sala entienda que le corresponde resolver si era necesario que el libelo inicial contuviera la pretensión de declaratoria de ineficacia de los contratos de trabajo a término fijo que celebraron las partes para que la trabajadora desempeñara por más de 10 años el cargo de jefe de oficina, en aplicación del artículo 43 del CST, la respuesta es no. La norma trata sobre las cláusulas ineficaces y plantea que:

En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

En material laboral y de la seguridad social existe un principio rector de raigambre legal y constitucional que es el

de la primacía de la realidad sobre las formas. En aplicación de este no reviste mayor importancia la variedad de formas de contratación que la entidad universitaria utilizó con la señora Gonzalez-Rubio, en principio como una simple prestación de servicios, luego por medio de contratos de trabajo, bien a término indefinido o por duración fija, lo importante es que hubo una prestación personal de servicios continua entre las partes en el que, la opositora, se desempeñó, primero como auxiliar de la oficina y luego como jefe de la misma.

A la luz de la jurisprudencia, lo que importa no es la forma como se elaboró o se firmó, o se acordó una relación sino cómo se desarrolla. Por eso yerra la recurrente cuando pretende que, para tener éxito en su solicitud de reintegro o reinstalación, la opositora tenía que solicitar la declaratoria de ineficacia de los contratos a término fijo que regían formalmente su relación cuando se desempeñó el cargo de jefe de oficina.

Al respecto la corte ha dicho como lo hizo en la decisión CSJ SL16528-2016 que: *«[...] el hecho de que las partes hayan firmado en las dos últimas anualidades contratos supuestamente de naturaleza civil, después de haber mantenido por varios años uno celebrado de manera verbal, por sí solo, no lleva a la conclusión indefectible del ad quem de que en la totalidad del período demandado se rigió el vínculo por esas mismas cláusulas contractuales».*

La censura critica al Tribunal por haber transgredido el

principio de congruencia que debe guardar la sentencia con la demanda y sus soportes fácticos. Aclara que no discute la lectura del escrito contentivo de la demanda inicial, el cual, por lo demás, fue transcrito por el *ad quem* en su sentencia. De allí, que su reparo no sea de valoración probatoria sino relativo al juicio jurídico del juez plural.

Antes de entrar en materia de lo que corresponde resolver a la sala, en razón de la inclusión en el ataque, de las normas procesales, conviene recordar con la decisión CSJ SL3933-2018 que, el principio de congruencia contemplado en el antiguo artículo 305 del CPC, aplicable en esta materia por la remisión que hace el 145 del CPT, dispuso que la «*sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este Código contempla, y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley*».

Según el principio transcrito, toda sentencia judicial debe ser coherente con los hechos y con las pretensiones de la demanda, con su contestación y con las excepciones formuladas, así como con lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes.

Es decir, quien juzga el pleito tiene la obligación de obrar dentro del marco que trazaron las partes y la decisión debe estar ceñida a la *causa petendi*.

Ese principio, en materia laboral y de la seguridad social,

tiene, como lo que se puede considerar una excepción, lo contemplado en el artículo 50 del estatuto procesal laboral, pues le concede al juez de única y de primera instancia, las facultades ultra y extra *petita* y en los casos en que el juez de segunda instancia tenga que hacer prevalecer derechos mínimos e irrenunciables también se las concede.

Así, en sentencia SL2808-2018 la Corte explicó que:

Dichas facultades radican en cabeza de los jueces laborales de única y de primera instancia, y el juez de segundo grado, en principio, no puede hacer uso de ellas, salvo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados, conforme lo dispuesto en la sentencia C-968-2003 y tal y como lo ha señalado esta Sala en forma reiterada desde la providencia SL5863-2014.

No hay duda alguna de que el cargo de jefe de oficina desarrollado por la trabajadora lo fue, formalmente, por medio de contratos de trabajo a término fijo, pero, analizada la norma que contempla ese tipo de contratos, comparándola con la manera como se desarrolló la relación, la sala queda convencida de que lo presentado entre las partes fue un contrato realidad que, por norma general, se rige por los preceptos del contrato a término indefinido.

Dice el artículo 46 del CST sobre los contratos a término fijo:

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Dentro del material probatorio anexo al expediente, aunque no fueron enunciados como pruebas no apreciadas o mal analizadas se encuentran los contratos en que la señora Gonzalez-Rubio laboró para la recurrente de los que se deduce que, realmente, hubo una prestación continua de servicios en la que, en principio se desempeñó como auxiliar o como profesional en la oficina de control interno y luego pasó a desempeñarse, por más de 10 años como jefe de esa oficina, cargo del que, sin razón alguna la desmejoraron devolviéndola al anterior, disminuyéndole su ingreso mensual sin que, para ello, existiera razón objetiva.

En desarrollo de esa relación está fuera de la discusión porque así lo planteó el juez inicial y lo confirmó el *ad quem*, que entre las partes la última contratación se realizó a término indefinido, la controversia sobre la forma de contratación anterior a ella, deja de ser un problema.

Insiste la sala que en las relaciones laborales lo importante no es cómo se pactaron las cosas sino cómo se desarrollan en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas. Vale decir, por más

que las partes trenzadas en cualquier tipo de relación le pongan un nombre, si en ella se reúnen los elementos esenciales del contrato de trabajo, esa situación se regirá por las normas del CST.

No hay que hacer un esfuerzo mayúsculo para entender que, en la demanda inicial, la opositora lo que pretendió fue que la regresaran al cargo de jefe de oficina del que fue retirada luego de más de 10 años de ejercerlo, sin razones válidas.

Igualmente, para extraer de la versión de la entidad universitaria recurrente, que pretende que, como los contratos a término fijo en que la señora González se desempeñó como jefe de oficina, terminaron, ello volvió a su cargo inicial sin que se hubiera trasgredidos derecho alguno.

La recurrente, cuatro días antes de terminarse el último contrato formalmente denominado como fijo, le comunicó a la trabajadora que no sería renovado y la regresó a su cargo como profesional, donde continuó con la misma relación, es decir, no es cierto que ese contrato hubiera sido terminado por los modos legales como se afirma en la demanda de casación, por vencimiento del plazo inicial y el de las prórrogas que, además, fueron inferiores al contrato inicial.

Aunque los hechos narrados por la actora tienen algún viso diferente, lo cierto del caso es que entre la Fundación universidad Autónoma de Colombia y la señora Shirley González-Rubio, existe una relación laboral regida por un

contrato realidad, del que, no importa su modalidad pues, si la sala entendiera que realmente hubo esos contratos a término fijo, tendría que concluir que fueron mal terminados.

Por eso, con buen tino, el tribunal así no lo dijera expresamente, encontró un contrato realidad que, en todo caso, se rige por la modalidad de término indefinido lo cual no es un error sino una correcta interpretación de la realidad.

Como otra razón más para desechar la argumentación esbozada por la recurrente, en el sentido de pretender que, la actora tenía que solicitar la declaratoria de ineficacia de los contratos a término fijo y no lo hizo, es que, el desarrollo del cargo como Jefe de Oficina de Control Interno, duró el tiempo suficiente para no ser considerado como un encargo provisional, es decir, tenía vocación de continuidad.

En el segundo cargo, propuesto por la vía de los hechos, la recurrente acusó como pruebas mal valoradas dos piezas procesales: los escritos de demanda y su contestación. Sobre estas, como pruebas susceptibles de ser acusadas en casación, la sala ha dicho como lo hizo en la decisión CSJ SL2168-2019:

Frente a la contestación de la demanda es preciso recordar que la jurisprudencia de esta Corporación ha considerado que si bien, el escrito inicial y su contestación no comparten en estrictez, el concepto de pruebas, estas adquieren dicha connotación cuando de ellas se deduzca confesión de los hechos allí alegados, e incluso, pueden ser acusadas como pieza procesal capaces de generar un error manifiesto de hecho, en aquellos eventos en los que la voluntad de las partes es desconocida o tergiversada ostensiblemente por el fallador.

Retomando el resto de los argumentos de la recurrente, al mirar la pretensión primera del texto demandatorio, la sala encuentra que, efectivamente, la señora González solicitó la «reinstalación» al cargo de jefe de Oficina de Control Interno con las consecuencias económicas que ello generaría. Nunca pretendió ser aforada, sino que se le devolviera al cargo que ocupó por mucho tiempo.

Por su parte, la recurrente aseguró que esa reinstalación en la forma en que se solicitaba no existía pues no había norma que la avalara.

No encuentra la sala que en esos hechos exista una confesión de parte de la opositora en los términos en que lo permite el artículo 195 del CGP y tampoco que existan errores evidentes, garrafales, exagerados, en la decisión del colegiado en relación con las pretensiones iniciales y con los hechos narrados en el libelo que abrió este proceso.

Menos aún podría existir una confesión en la respuesta a la demanda pues para exista ella tiene que favorecer a la parte contraria.

En cuanto a la diferenciación que quiere hacer la casacionista entre las expresiones reintegro y reinstalación, en la práctica laboral, no tiene sentido pues si, por reintegro laboral, se entiende la figura mediante la cual se reinstala a su lugar de trabajo al trabajador con las mismas funciones que ejercía antes de la declaratoria de ineficacia de un

despido y por reinstalación, colocar de nuevo al trabajador en su trabajo para que siga desempeñando el servicio personal subordinado, sale de toda discusión, si lo solicitado fue un reintegro o una reinstalación pues, en la realidad implican lo mismo, es decir, volver a lo que había antes.

La sala se ha manifestado con argumentos que han perdurado hasta la fecha en relación con los errores que deben ser probados para que la sentencia atacada en casación sea derribada, extraída del mundo jurídico, así lo hizo, por ejemplo, en la CSJ SL17564-2014

Por manera que no se demuestra que el juez de la apelación hubiera incurrido en un error protuberante en la valoración probatoria, ejercicio que le permitió concluir que la demandante no actuó con grave negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, en tanto no se demostró que en ello hubo descuido, falta de atención, desidia, desinterés o indiferencia en el cumplimiento de sus funciones como tesorera, que prevalecen sobre el sentido de la responsabilidad que es propio de los seres dotados de razón, como ya tuvo oportunidad de decirlo esta Corte.

En relación con el presunto error de no haber apreciado correctamente la contestación de la demanda, en tanto el Tribunal no se percató que la accionada había formulado la excepción de prescripción de la acción de reintegro, es preciso advertir que el Tribunal no ignoró dicha circunstancia, pues justamente en el resumen que hizo de la sentencia de primera instancia dejó consignado lo que el a quo había resuelto sobre el particular. Lo que ocurrió fue que, al fijar los límites de su competencia funcional, estimó que ella se concretaba únicamente en determinar si de acuerdo a las pruebas aportadas se hallaba acreditado el despido justo de la demandante. Es decir que exclusivamente fue ese aspecto lo que analizó como juzgador ad quem, lo que ratificó con su conclusión final, según la cual resultaba suficiente lo que expuso respecto de las pruebas para deducir «que no prospera la apelación de la accionada que pretendía tener por justificado el despido e improcedente el reintegro que decidió el a quo...»

Finalmente, la única prueba que tuvo en cuenta el *ad quem*, fue la convención colectiva firmada entre la recurrente

y su sindicato, que no fue motivo de discordia en cuanto a su validez y aplicación a la opositora, de ella extrajo, sin que se observe un error de los ya mencionados, en la decisión de ordenar el reintegro.

De la lectura del texto convencional no constituye yerro mayúsculo concluir que la opositora tiene derecho a la reinstalación en el empleo anterior, pues lo que de dicha preceptiva se extrae es que, los contratos de trabajo en la entidad recurrente, tienen que ser todos a término indefinido.

Lo dicho es suficiente para declarar que los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de ocho millones cuatrocientos ochenta mil pesos (\$8.480.000) que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

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 dictada el veinte (20) de marzo de dos mil trece (2013) por la Sala Fija Laboral de Descongestión del Tribunal Superior Bogotá DC, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **SHIRLEY GONZÁLEZ-RUBIO COLINA**

contra la **FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ