

CUADERNO PRINCIPAL

Clase de Proceso:

EJECUTIVO

Demandante(s):

SHIRLEY ROSARIO GONZALEZ- RUBIO COLINA

Demandado(s):

FUNDACION UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COLOMBIA

Radicado No.

11001310302520230035000

RECURSO DE REPOSICION



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

Radicación n.º 63901

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

Radicación n.º 63901

\$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 AUTÓNOMA 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

Radicación n.º 63901

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:

Radicación n.º 63901

PRIMERO: REVOCAR la sentencia calendarada 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

Radicación n.º 63901

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 pretermitieran 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*

Radicación n.º 63901

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

Radicación n.º 63901

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.

Radicación n.º 63901

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 manifesto 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 determinarían un efecto nulo, ilegal o ineficaz, no es legalmente posible una decisión con base en el artículo 1 trascrito 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.,

Radicación n.º 63901

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

Radicación n.º 63901

errores endiligados 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

Radicación n.º 63901

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 Gonzáles-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

Radicación n.º 63901

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

Radicación n.º 63901

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 periodo 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

32

Radicación n.º 63901

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

Radicación n.º 63901

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 periodo 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)

Radicación n.º 63901

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 registrá 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 manifestado 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

Radicación n.º 63901

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 demandada, 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**.

Radicación n.º 63901

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Fallos
ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
Aclaró voto

OMAR
OMAR DE JESÚS RESTREPO LOCHOA

GIOVANNI
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvo voto



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 14 FEB 2020 — 08:00 A.M.

SECRETARIO AJUNTO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.
Bogotá, D. C., 14 FEB 2020 — 05:00 P.M.

SECRETARIO AJUNTO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia.
Bogotá, D. C., 19 FEB 2020 Hora: 05:00 P.M.

SECRETARIO AJUNTO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

EDICTO

La Secretaría Adjunta de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia,

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

CÓDIGO ÚNICO DE IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO CUIP	110013105015201000928-01
RADICADO INTERNO:	63901
TIPO RECURSO:	Extraordinario de Casación
RECURRENTE:	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA
OPOSITOR:	SHIRLEY ROSARIO GONZÁLEZ-RUBIO COLINA
FECHA SENTENCIA:	04/02/2020
IDENTIFICACIÓN SENTENCIA:	SL329-2020
DECISIÓN:	NO CASA - CON COSTAS - A.V. DR. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA - S.V. DR. GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

El presente edicto se fija en un lugar visible de la Secretaría por un (1) día hábil, hoy 14/02/2020, a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

FANNY VARGAS HERNÁNDEZ
Secretaría Adjunta

El presente edicto se desfija hoy 14/02/2020, a las 5:00 p.m.

FANNY VARGAS HERNÁNDEZ
Secretaría Adjunta

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA FIJA LABORAL DE DESCONGESTIÓN

Magistrada Ponente: DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA
Proceso: Ordinario Laboral No. 1100131051520100928-01
Demandante: SHIRLEY ROSARIO GONZALEZ RUBIO COLINA
Demandado: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTONOMA DE
COLOMBIA

ACTA DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En Bogotá, D.C., a los veinte (20) días del mes de marzo de dos mil trece (2013), día y hora señalados previamente en auto que antecede, los Magistrados: JOSÉ MARÍA ROMERO SERRANO, LUÍS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL y DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, integrantes de la Sala fija de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, se constituyeron en audiencia pública de juzgamiento dentro del proceso de la referencia, con el fin de proferir la siguiente,

SENTENCIA

Procede esta colegiatura a resolver la apelación interpuesta por el apoderado de la parte actora, contra la sentencia proferida el treinta (30) de abril de dos mil doce (2012) por el Juzgado Catorce Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá.

TESIS DEL DEMANDANTE

SHIRLEY ROSARIO GONZALEZ RUBIO COLINA, solicita se ordene a la demandada a reinstalarla en el cargo de Jefe de la Oficina de Control Interno, y consecuentemente se le condene al pago de la diferencia salarial de todas sus

prestaciones legales, convencionales y Seguridad Social, por la disminución salarial que padeció como consecuencia del traslado unilateral de puesto, pago de perjuicios morales y materiales derivados del desmejoramiento de sus condiciones laborales, condenas ultra y extra petita y costas

Expuso que el 21 de octubre de 1997 se vinculó a la institución mediante contrato de prestación de servicios como profesional en la oficina de control interno, que posteriormente suscribió contrato de trabajo a término indefinido, el 17 de abril de 2007 fue encargada para desempeñarse como Jefe de la Oficina de Control Interno, posteriormente se le asignó el puesto en propiedad y que mediante oficio del 23 de marzo de 2010 el Consejo Directivo dispuso no renovar el contrato de trabajo, reintegrándola al puesto de profesional adscrito, lo que generó varios perjuicios a la demandante.

Indicó ser beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo, en la cual se dispone que todos los contratos que celebre la Universidad serán a término indefinido salvo los ocasionales, accidentales o transitorios; obligación que incumplió la pasiva pues ella se encontraba vinculada mediante contrato a término fijo (fls.105-113 y 117-123)

TESIS DE LA DEMANDADA

La fundación demandada señaló que la demandante suscribió contrato a término fijo desde el año 2007 el cual se prorrogó en el tiempo; que dentro del contrato suscrito se dispuso que si al vencimiento de ese contrato, la demandante no era ratificada como Jefe de la Oficina de Control Interno, regresaría como profesora en las condiciones que tenía antes de ejercer ese cargo; que el Consejo Directivo decidió no prorrogar el contrato con la accionante por lo que así se le notificó la terminación del contrato y el agradecimiento por los servicios prestados, y se entregó la correspondiente liquidación, sin que la trabajadora presentara reclamación escrita. Añadió que la demandante se encuentra vinculada a la Universidad en el cargo de profesional área de control interno. Propuso las excepciones de inexistencia de los derechos alegados, carencia del derecho, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe y pago (fls.135-145)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El 30 de abril de 2012, Juzgado Catorce Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, profirió sentencia mediante la cual dispuso absolver a la demandada pues indicó que la acción estaba dirigida a lograr la reinstalación de la actora, sin tener fundamento jurídico, pues ésta no señaló que gozara de fuero sindical. Añadió que la demandada efectivamente violó el contrato de trabajo celebrado con la demandante, pues el preaviso en el último contrato no surtió efecto, pero al no haber sido solicitado, no pueden aplicarse las facultades *ultra y extra petita* (fls.663-677).

RECURSOS DE APELACIÓN

La parte actora rebate la anterior decisión indicando que la Convención Colectiva de Trabajo que regula las relaciones laborales en la institución demandada estableció que únicamente se celebrarán contratos a término fijo para las labores ocasionales, accidentales o transitorias, las cuales son de corta duración y no mayor a un mes, situación que no se asimila con la de la demandante, pues ella desempeñó su trabajo por varios años y se trató de una actividad permanente de la institución, como lo es el de Jefe de la Oficina de Control Interno (fls.678-681).

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

De acuerdo con los argumentos expuestos en el recurso de apelación, corresponde en esta instancia establecer si la Institución Universitaria vulneró los derechos convencionales de la actora, para así determinar si es procedente la reinstalación en el cargo de Jefe de la Oficina de Control Interno, con los ajustes dinerarios solicitados.

PRESUPUESTOS PROCESALES

El estudio del plenario determina que se encuentran reunidos a plenitud los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad de las partes, tanto para serlo como para comparecer al proceso y competencia para asumir su estudio y decisión, además, no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado.

CONSIDERACIONES

DEL FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA ACCIÓN

Manifiesta el *a quo* en su providencia, que el artículo 405 de CST es la norma que gobierna la materia teniendo en cuenta la existencia del fuero sindical, sin embargo, como las pretensiones de la demandante no se encuentran encaminadas en ese sentido, "*es mas, ni siquiera se menciona en los hechos de la demanda.*" consideró procedente el rechazo de la aludida pretensión.

Sobre este punto, la Sala 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 FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA -FUAC- y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA 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 el *a quo*.

Para el efecto, revisada la mentada convención en su integridad, se encuentra que la acción de reintegro encuentra su fundamento en el parágrafo 2º del artículo 1º (Estabilidad Laboral) contenido en el título III que contiene las *Normas de Aplicación General, Aplicables a Trabajadores Docentes y no Docentes*, el cual reza:

"Si se permitieran 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."

Lo anterior significa que, contrario a lo señalado por el *a quo* si existe fundamento que motive la acción, y que en el presente asunto, no se hacía necesario alegar la condición de aforada, pues, conforme se indica en el capítulo I, del título I de la Convención Colectiva de Trabajo, esta rige para todos los trabajadores que

laboran en la institución, y el derecho al reintegro fue consagrado sin consideración a la de ser aforado.

Teniendo en cuenta las pretensiones de la demanda, se hace necesario invocar el artículo 1° de la mentada convención, el cual se constituye en el fundamento principal de los pecimientos de la actora y que a la letra señala:

"ARTÍCULO 1. 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 contrataciones o terceros para labores propias de la FUAC."

Establecido lo anterior, descende la Sala al estudio de los derechos debatidos en el sub lite.

DE LA RELACIÓN LABORAL

No obstante que la relación laboral esta aceptada por las partes, para efectos de desatar el problema jurídico planteado, se precisará en los externos y las distintas modificaciones que presentaron los contratos de trabajo celebrado por las partes, así:

- a) Contrato de prestación de servicios desde el 21 de octubre de 1997 hasta el 14 de enero de 1998 trabajando en la oficina de Control Interno (fl.149).
- b) Contrato a término fijo, desde enero 15 de 1998 a enero 14 de 1999 como profesional en la Oficina de Control Interno (fl.151)
- c) Contrato a término indefinido, desde enero 15 de 1999 hasta el 6 de abril de 2007, como profesional en la Oficina de Control Interno (fl.150)
- d) Nombramiento en encargo, como Jefe de la Oficina de Control Interno a partir del 17 de abril de 2007 hasta el 31 de julio de 2007 (fl. 169, 161 y 162)
- e) Contrato a término fijo, desde 1° de agosto de 2007 hasta el 7 de marzo de 2009, en el cargo de Jefe de la Oficina de Control Interno en propiedad (fl.152-153)
- f) El anterior contrato fue prorrogado hasta el 31 de marzo de 2009 (fl.154-155).

- g) Contrato a término fijo desde el 1° de abril de 2009 hasta el 31 de marzo de 2010 (fl.155-157), el cual se extendió hasta el 8 de junio de 2010, desempeñándose como Jefe de la Oficina de Control Interno (fl.165).
- h) Contrato a término indefinido desde el 9 de junio de 2010 en el cargo de profesional adscrita a la oficina de control interno (fl.170-171).

Es de anotar que a la fecha de presentación de la demanda, la señora SHIPLEY ROSARIO se encontraba vinculada a la Fundación Universitaria demandada en el último cargo señalado.

Con el fin de demostrar las condiciones en que se desarrolló la actividad de la demandante, se aportó certificación laboral donde se refleja la prestación de sus servicios mediante varias modalidades de contratos, y se especifica que el encargo como Jefe de la Oficina de Control Interno sería "*hasta que se nombre*" (sic) (fls.5); Actas de Consejo Directivo de la demandada -FUA- donde consta que el 11 de abril de 2007 en Acta No.1497 se dispuso el nombramiento en encargo de la demandante como jefe de la Oficina de Control Interno *mientras se nombra en propiedad al titular* (fl.157 y rev.) comunicación de dicho nombramiento (fl.169), Acta No.1508 del 31 de julio de 2007 mediante la cual se nombra en propiedad a la demandante en el cargo de jefe de la Oficina de Control Interno y mediante contrato a término fijo hasta el 9 de marzo de 2009 (fls.161-162) y Acta No.1564 del 31 de marzo de 2009, en la cual se ratifica a la actora en el mismo cargo, y se dispone celebrar contrato de trabajo a término fijo por un año desde el 1° de abril de 2009 (fl.158 rev.).

Las anteriores documentales ilustran a la Sala sobre la variación contractual que tuvo la demandante, tanto en cargo, como en tipo de contrato, pues como quedó establecido, la actora, antes del nombramiento en encargo, se encontraba vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido.

En interrogatorio de parte, la representante legal de la demandada, ROSALEA TORRES RODRÍGUEZ (fls.612-617) aceptó conocer la norma que prohíbe la celebración de contratos a término fijo, pero señaló que hay cargos de dirección, confianza y manejo que se contratan a término fijo; indicó que al no haberse reglamentado el escalafón no puede dársele aplicación a esa norma convencional,

y aceptó que la fundación reconoció y pagó todos los beneficios económicos que tienen pactados convencionalmente. Declaración que no da razón del actuar de la fundación accionada, pues el hecho de que la fundación no hubiese cumplido con la carga de conformar la Comisión de Escalafón que señala la convención, no puede generar consecuencias negativas a los trabajadores, máxime cuando la convención se encuentra vigente desde marzo de 1993.

Determinado lo anterior, y sin hacer mayores elucubraciones, concluye la Sala que la demandada UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COLOMBIA incumplió los términos contenidos en la ya citada Convención Colectiva de Trabajo, pues, vinculó a la demandante mediante contratos de trabajo a término fijo, teniendo pleno conocimiento del contenido del acuerdo convencional que los gobierna desde el año 1993 y que prohíbe la contratación mediante esa modalidad contractual.

Ahora bien, el Acta No. 1600 del 23 de marzo de 2010, dispone la no renovación del contrato de trabajo de la demandante en los siguientes términos: "*Por tal motivo, se da por terminado el contrato de trabajo por el modo legal de expiración de término de la Jefa de Oficina de Control Interno y en consecuencia el cargo queda "vacante" hasta tanto no se verifique y lleve a cabo el "concurso" para proveer dicho cargo.*" (fl. 163 rev.), encuentra la Sala que la misma contraría las condiciones inicialmente pactadas con la demandante y las disposiciones convencionales, esto, teniendo en cuenta que, en primer lugar, desde el momento de la designación en encargo, a la demandante se estableció que ella permanecería hasta cuando se nombrara al titular de ese cargo y, en segundo lugar, porque el artículo 1º del título III de la Convención Colectiva de Trabajo, hace referencia a *la estabilidad laboral*, y en el mismo se dispuso que la FUAC "*no dará por terminado el contrato de trabajo a ningún trabajador sino por justa causa debidamente comprobada*".

Con respecto al motivo del retiro del cargo a la ahora, en la citada Acta No. 1600, quedó consignado que el motivo de la no renovación del contrato fue, entre otras cosas, (...) *el concepto emitido por la firma revisora Fiscal de la FUAC (...) en el sentido de hacer salvedad al Control Interno de la Universidad, porque no se encontraron evidencias de las actuaciones de dicha oficina al interior de la*

Institución, por lo que decidieron dejar vacante el cargo hasta que se nombre su titular. Es oportuno remitirse a la documental aportada por la pasiva y que se titula "*Evaluación para terminación del contrato a término fijo*" (ffs. 172 a 176), en la cual consta que la demandante en el Puntaje General de la Evaluación, fue calificada con 4.0, donde 5.0 es la mayor calificación, situación que en ningún caso permite a esta Colegiatura dar razón a los motivos consignados en el acta, pues la calificación general resultó *bueno*, y las observaciones consignadas en ese documento se limitan a hacer recomendaciones a la empleada, reconociéndole sus calidades humanas y el sentido de pertenencia por la Institución.

De dichas explicaciones, la Sala concluye que la causa invocada por la accionada para finiquitar el vínculo laboral no está considerada como justa causa para terminar el contrato, por lo que sumado a la irregularidad contractual que se estudió en precedencia, conducen a concluir que realmente los derechos convencionales de la demandante fueron vulnerados por la pasiva, a pesar de que la misma siguió vinculada con la fundación, pues lo que se alega es el desmejoramiento de la trabajadora como consecuencia del desconocimiento de normas convencionales vinculantes para ambas partes.

Encontrado por esta Colegiatura el incumplimiento de los pactos convencionales, y consecuentemente la vulneración de los derechos laborales que cobijan a la demandante, se atribuye la revocatoria de la sentencia de primer grado y consecuentemente, la prosperidad de las pretensiones incoadas en el libelo, por lo que se ordenará a FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA -FUAC- a reinstalar a la demandante SHIRLEY ROSARIO GONZÁLEZ-RUBIO COLINA mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de jefe de la Oficina de Control Interno, en las mismas condiciones en que venía desempeñándolo al momento de prescindir de sus servicios en ese cargo, es decir, a partir del 9 de junio de 2010, y al pago de la diferencia salarial dejada de percibir desde dicha fecha incluyendo los incrementos convencionales. En igual sentido al pago de las prestaciones legales y convencionales compatibles con el reintegro, es decir, aquellas cuya causación no dependan de la prestación efectiva del servicio.

DE LOS PERJUICIOS MATERIALES Y MORALES

Solicita la demandante se condenen a la fundación accionada a reconocer y pagar el valor de los perjuicios materiales y morales ocasionados como consecuencia del mencionado desmejoramiento de sus condiciones laborales y económicas, a nivel personal y del grupo familiar. Sin embargo, estudiado el material probatorio y las actuaciones desplegadas por la activa dentro del presente asunto, para esta Corporación, no resulta procedente el pedimento de la actora, pues es tema decantado por la jurisprudencia, que no le basta con simplemente enunciar sino que le corresponde demostrar los perjuicios que alega en la presente causa.

Sobre este punto, la H. Corte Suprema de Justicia ha determinado que en materia laboral, el daño que el agraviado dice haber sufrido, y el monto de los mismos debe ser probado, como lo señaló en la sentencia 36543¹ de 2010, M.P. Doctor CAMILO TARQUINO GALLEGO, que en lo pertinente indicó:

"Cuando se trata de obtener una indemnización de perjuicios, quien los reclama debe probarlos, pero su prueba no se concreta en manifestaciones unilaterales de habernos sufrido y que lógicamente son parciales y interesadas, sino que debe mostrar una realidad indiscutible como es el daño que se le causó por el acto ilegal y la relación de causalidad entre el uno y el otro.

Así lo tiene precisado desde antaño el Tribunal Supremo del Trabajo, cuando en sentencia del 19 de diciembre de 1947, expresó:

"Es verdad como ya se dijo, que siempre que una parte infringe un contrato se supone que le ha causado perjuicio a la parte contraria, pero es también cierto que para que se ordene el pago de dinero por dicho concepto debe comprobarse el daño. Para este Tribunal es jurídica la siguiente doctrina de nuestra Corte Suprema de Justicia: "Sean tan solo en virtud de las disposiciones generales, sea por las especiales de cada contrato confirmatorias de aquellas, la falta del cumplimiento puntual de las obligaciones de una de las partes contratantes determina en principio acción de perjuicios en la otra parte contratante; pero esto no significa que precisamente haya habido perjuicios; de suerte que quien ejerce la acción tiene que demostrar habernos sufrido, suministrando así la materia indispensable para un decreto de indemnización (Casación, octubre 1º de 1943, 'G.J.', 2001-2005, p. 176)". (resalta la sala)"

Posteriormente en sentencia del 9 de septiembre de 2007, radicación 18705, dijo la Corte:

¹ CSJ – Sala Laboral, Sentencia del 28 de julio de 2003, radicación 20225.

"En sede de instancia basta anotar, frente a las pretensiones subsidarias formuladas por el actor, que no se demostró el monto de los alegados perjuicios materiales y morales. Tal como ya lo ha advertido esta Corporación, para ser procedentes éstos deben ser concretos, estar directamente relacionados con el motivo que los origina y quedar debidamente acreditados en el juicio, lo cual no sucede en el sub iudice".

Teniendo en cuenta que la parte actora no desplegó actividad probatoria alguna para demostrar los perjuicios que dijo haber sufrido, sean estos materiales o morales, la Sala dispondrá la absolución de la demandada respecto de estos pedimentos.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, LA SALA FILIA DE DESCONGESTION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia calendarada 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 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA "FUJAC" a reinstalar a la demandante SHIRLEY ROSARIO GONZALEZ RUBIO COLINA identificada con C.C. No 51.751.065 de Bogotá, mediante contrato de trabajo a término indefinido, al cargo de Jefe de a Oficina de Control Interno de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

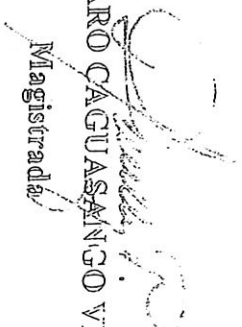
SEGUNDO: CONDENAR a la demandada FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA "FUJAC" al pago de la diferencia salarial dejada de percibir desde el día 9 de junio de 2010, junto con los incrementos y beneficios convencionales que disfrutaba la demandante en el cargo de Jefe de a Oficina de Control Interno, de conformidad con la parte motiva.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA "FUAC", de las demás pretensiones de la demanda incoadas en su contra

Sin costas en esta instancia.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE.

La presente sentencia queda legalmente notificada en estrados a las partes.


DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA
Magistrado

JOSE MARIA ROMERO SERRANO
Magistrado

(Con incapacidad)
LUIS AGUSTIN VEGA CARVAJAL
Magistrado

Recurso de Reposición y Apelación en Subsidio

ANTONIO GONZALEZ-RUBIO <gonzalezrubiovelez@yahoo.es>

Jue 3/08/2023 2:02 PM

Para: Juzgado 25 Civil Circuito - Bogotá - Bogotá D.C. <ccto25bt@cendoj.ramajudicial.gov.co>; ANTONIO GONZALEZ-RUBIO <gonzalezrubiovelez@yahoo.es>

 2 archivos adjuntos (18 MB)

Sentencia del Tribunal Superior de Bogota- Sala Laboral de Shirley Gonzalez Rubio Colina.pdf; SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.pdf;

Señor

Juez 25 Civil del Circuito de Bogota D.C.

Ciudad

Ref: **Ejecutivo Singular N°110013103025 2023 0035000**

Demandante: **Shirley Rosario González-Rubio Colina**

Demandada: **Fundacion Universidad Autónoma de Colombia**

ANTONIO GONZÁLEZ-RUBIO VÉLEZ, Apoderado judicial de la parte actora acudo respetuosamente ante su Honorable despacho a interponer el Recurso de Reposición, y en subsidio el de Apelación contra el auto emanado de su despacho el 31 de julio de 2023, donde se niega el mandamiento de pago, con una inconsistencia del despacho, puesto que la sentencia del Tribunal, que anexo nuevamente fue presentada en los medios probatorios a continuación de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, al parecer la demanda se repartió al Juzgado 30 Civil del Circuito de Bogotá, y al remitirla a su despacho, se quedó sin anexar esa prueba, por error involuntario del Juzgado 30 Civil del Circuito de Bogotá D.C.

La Sentencia del Tribunal confirmada por la Corte, constituye un documento claro, expreso y actualmente exigible, como lo exige el artículo 422 del C.G. del Proceso, al expresar :

"Pueden demandarse ejecutivamente las obligaciones expresas, claras y exigibles que consten en documentos que provengan del deudor o de su causante y constituyan plena prueba contra el, o las que emanen de una sentencia de condena proferida por juez o Tribunal de cualquier jurisdicción".....

DERECHO

En Derecho, me fundamento en los artículos 318 y 319 del Código General del Proceso.

HECHOS

1. Mediante auto proferido por su despacho, se denegó un mandamiento de pago que si reúne los requisitos del artículo 422 del C.G. del P., puesto que la demanda repartida el día 17 de julio de 2023, en radicación de demanda en línea, se acompañaron todos los medios probatorios, tales como:

A) Sentencia del Tribunal Superior de Bogotá-SALA LABORAL. N°1100131051520100928-01 de marzo 20 de 2013.

B) Sentencia de la Corte Suprema de Justicia N°SL 329-2020 Radicación No.63901 Acta 003 de fecha 4 de febrero de 2020.

Y demás documentos que sustentan la acción ejecutiva, tal como la liquidación del periodo comprendido entre el 9 de junio de 2010 a Marzo 31 de 2021. (folios 9 a 13 A) de la demanda repartida, por la suma del crédito que se cobra judicialmente \$ 1.204.442.820 (Mil doscientos cuatro millones cuatrocientos cuarenta y dos mil ochocientos veinte pesos m/l)

PRETENSIONES

1. Solicito respetuosamente ante su despacho, se libre mandamiento de pago por los intereses moratorios a partir del

31 de marzo de 2021, hasta cuando se verifique el pago total de la obligación. Ya que por un lapso secretarial, no se incluyó esta petición en el capítulo de pretensiones.

NOTIFICACIONES

A la demandada, en la calle 12 B # 4-31 de Bogotá D.C. correo electrónico: rectoria@fuac.edu.co

A la demandante, en la calle 81 H bis # 77-59 apto. 101, Bogotá D.C. Celular # 317-416-0796 y correo electrónico shirleygonzalezrubio@hotmail.com.

La Universidad DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS en la Carrera 7 # 40 B-53 de Bogotá, cuyo correo electrónico desconozco. Teléfonos 601-323-9300 extensiones 1420 y 1421.

El suscrito apoderado, recibe notificaciones en la Secretaría de su despacho o en mi oficina profesional de la calle 81 H Bis # 77-59 oficina 101 de Bogotá, Celular # 317-416-7062 y correo electrónico: gonzalezrubiovelez@yahoo.es y 107 Kneupper Street Converse Texas 78109 de Estados Unidos de América.

De Su Señoría,

Atentamente,

Fdo. virtualmente Dctos 806 de 2020 y 2213 de 2022

ANTONIO GONZÁLEZ-RUBIO VÉLEZ

C.C. # 2.888.408 de Bogotá

T.P. # 2507 del C.S. de la J

Anexo : Lo anunciado

**JUZGADO 25 CIVIL CIRCUITO DE BOGOTÁ
SECRETARÍA**

Bogotá D.C. 4 DE AGOSTO DE 2023

TRASLADO No. 017/T-017

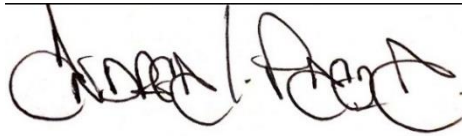
PROCESO No. 11001310302520230035000

Artículo: 319 CGP

Código: Código General del Proceso

Inicia: 9 DE AGOSTO DE 2023

Vence: 11 DE AGOSTO DE 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea L. Paez', is written over a horizontal line.

ANDREA LORENA PAEZ ARDILA
Secretaria