

Radicación n.º 62661

ERNESTO FORERO VARGAS

Magistrado ponente

SL252-2019

Radicación n.º 62661

Acta 03

Bogotá, D. C., seis (6) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por AURA YULIETH GUTIÉRREZ VÁSQUEZ contra la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de febrero de 2013, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra la sociedad AEROREPÚBLICA S.A.

ANTECEDENTES

Aura Yulieth Gutiérrez Vásquez llamó a juicio a la sociedad Aerorepública S.A., con el fin de que se declare que la relación laboral que rigió entre las partes fue a través de contrato a término indefinido; como consecuencia de ello reclamó el reconocimiento y pago de la indemnización legal por el despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST; la indemnización por falta de pago consagrada en el artículo 65 del CST; el pago del mayor valor de los salarios a partir del 27 de septiembre de 2004 a la fecha del despido; la reliquidación del mayor valor de las prestaciones sociales legales y extralegales con el salario que ha debido devengar, por haber sido promovida al cargo de jefe de cabina de pasajeros desde el 27 de septiembre de 2004; el monto de las indemnizaciones correspondiente al daño emergente y lucro cesante y a cualquier otra suma como consecuencia de los perjuicios ocasionados de conformidad con el artículo 16 de la Ley 446 de 1998. Asimismo, solicitó la indexación de todas las acreencias reclamadas y, las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que suscribió con la accionada un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, cuyo inicio fue el 1 de abril de 2001 y el final el día 30 de junio de 2001, el cual se prorrogó indefinidamente, hasta el 30 de marzo de 2006, fecha en la cual le liquidaron definitivamente las prestaciones sociales, siempre desempeñando el cargo de auxiliar de vuelo.

Adicionalmente, manifestó que se comprometió con la aerolínea demandada, cuyo objeto era el transporte de pasajeros, a trasladar personas entre ciudades, por lo tanto, la empresa accionada debía efectuar rotación del personal y sus tripulaciones a los diferentes lugares desde las cuales operaba.

Mencionó que la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo ACAV, es una organización con personería jurídica reconocida por el Ministerio de la Protección Social; que esta organización suscribió con la convocada a juicio Aerorepública S.A. convenciones colectivas, y que la última estuvo vigente por cinco años a partir del año 2005; que se afilió a esta agrupación desde que inició labores, por tanto, se beneficiaba de esos acuerdos convencionales y que a la

fecha que finalizó su contrato se encontraba al día en el pago de las cuotas sindicales pactadas.

Señaló que con la misiva interna CCE-0893-04, fechada el 27 de septiembre de 2004 se le informó al jefe de recursos humanos la relación de las auxiliares de vuelo que debían ser nombradas como supervisores de vuelo, encontrándose ella en la lista, pero que no ejerció ese cargo porque la empresa le comunicó internamente el 17 de enero de 2005 que su designación no se realizaría debido a que había sido trasladada a Bogotá.

Como consecuencia de lo que antecede, dice que se le adeuda el salario correspondiente al cargo de supervisor de vuelo desde del 24 de septiembre de 2004 a la terminación de su relación laboral, porque no se le tuvo en cuenta para liquidarle las prestaciones sociales, legales, extralegales y la liquidación final, así como los aportes a la seguridad social integral y las cesantías, el que afirma debió reconocérsele desde el 27 de septiembre de 2004.

Manifestó que a través del señor Jaime Maloof, jefe de operaciones, se desplegó una política represiva contra ella, siendo objeto de presiones sociológicas y maltratos, quien ordenó su traslado de la base de Bucaramanga, a Bogotá y recalcó no incurrió en irregularidad alguna.

Indicó que el 6 de febrero de 2006, la accionada le informó que, a partir del 21 de marzo de 2006 disfrutaría de un periodo de vacaciones y que el 30 de marzo de 2006 le liquidaron las prestaciones sociales; agregó que su último salario fue de \$1.050.355.

Al dar respuesta a la demanda, la accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, dio por cierto que suscribió el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, concretamente por el término de tres meses cuya fecha de inicio fue el 1 de abril de 2001 y terminó el 30 de junio del mismo año; que la actora fue contratada para desempeñarse como auxiliar de vuelo, que dicha labor la ejecutaba de forma permanente y continua; que se concertó la prestación del servicio de forma exclusivamente personal; asimismo, se pactó que por tratarse de una aerolínea de transporte de pasajeros, la demandante aceptaba que la demandada realizara rotación del personal y de la tripulaciones entre las ciudades de las cuales operaba; que la organización ACAV es una organización con personería jurídica pero que la demandante debería probarlo; que del salario de la actora se descontaba una cuota con destino a la ACAV, encontrándose al día para la fecha de su despido; que se beneficiaba de los convenios suscritos entre la demandada y la ACAV; que no le ha reconocido ni pagado el salario de supervisor de vuelo porque la demandante nunca desempeñó tal cargo; aceptó que el día 6 de febrero de 2006 se le comunicó del descanso remunerado del 21 de marzo de 2006 al 10 de abril del mismo año, pagándosele la suma de \$556.436. Manifestó que los otros supuestos fácticos no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó: inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación y falta de causa, y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral Adjunto del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del 31 de mayo del 2011, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra, se declaró relevado del estudio de las excepciones propuestas por la accionada, condenó en costas a la parte actora y ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta en caso de no ser recurrida.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en

conocimiento del recurso de apelación interpuesto por la actora, confirmó el 28 de febrero de 2013 en todas sus partes la sentencia apelada, sin imponer costas en esta instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal concretó los siguientes problemas jurídicos a resolver: i) si existe un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, por el hecho de haber desempeñado la trabajadora el cargo de auxiliar de vuelo de manera permanente y continua a la sociedad empleadora a pesar de haberse suscrito uno a término fijo; ii) si la actora probó que la terminación del contrato de trabajo no se hizo conforme lo establece el artículo 46 del CST subrogado artículo 3 de la Ley 50 de 1990; iii) y si la accionante desempeñó funciones de supervisora, sin que se haya reconocido y pagado el salario correspondiente a dicho cargo.

Al referirse al primer punto, el ad quem indicó que conforme a los documentos obrantes a folios 83 a 90, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo de tres meses; y que al 1° de abril de 2002, acordaron convertirlo en un contrato a término fijo de un año; por lo cual trajo a colación el artículo 46 del CST subrogado artículo 3 de la Ley 50 de 1990 y expuso, que la Corte Constitucional ha dicho que la renovación sucesiva del contrato a término fijo no es contraria a la Constitución y citó la sentencia C-016 de 1998, motivo por el cual consideró que el hacer uso de la no renovación del contrato por parte del empleador, no se considera contrario a la ley y concluyó que el contrato de trabajo suscrito por las partes no fue a término indefinido.

Respecto a la fecha de terminación del contrato de trabajo dijo que a folio 93 reposa copia de la comunicación del 28 de febrero de 2006, con la que se informó a la actora que el contrato vencía el 31 de marzo del mismo año y que este no sería prorrogado, dejando constancia de habersele notificado tal decisión a la actora y de su negativa a firmar, en la que aparece también las firmas de las señoras Stella Hoyos y Diana Mayorga.

Acto seguido, se refirió a los testimonios de Luz Stella Hoyos Jurado y Diana Patricia Mayorga Monsalve, quienes expusieron que no presenciaron el momento en que la carta fue entregada a la accionante, pero Luz Stella Hoyos dijo que firmó como testigo la carta que estaba en la oficina de la señora Margarita Ochoa, su jefe y Diana Mayorga precisó, que su jefe Margarita Ochoa le dijo que no importaba, que era una constancia de que se le había notificado la decisión de cancelación del contrato; agregó que el mismo día, la demandante le contó antes de que ella firmara la carta como testigo que la habían despedido.

De lo anterior, el Colegiado coligió que la promotora de la litis fue notificada de la terminación de la relación laboral el 28 de febrero de 2006, es decir, un mes antes de que se venciera el plazo pactado, el cual concluía el día 31 de marzo de 2006; y consideró que no hubo un despido injusto, pues el contrato finalizó por vencimiento del plazo pactado.

Al resolver el último punto, el juez de alzada arguyó que en ninguno de los hechos de la demanda se indicó que la actora, desempeñó el cargo de supervisora de vuelo que originare el pago del salario correspondiente a tal ocupación; por el contrario, aseveró que ella ejecutó la labor de auxiliar de vuelo en forma permanente y continua durante el tiempo que estuvo vinculada a la sociedad demandada.

De otra parte, agregó que mediante comunicación interna CCE-0893-04 se indicaron los nombres de las auxiliares de vuelo que debían ser nombradas en el cargo de supervisor de vuelo por haber cumplido con lo establecido en el F-RRH-001 y procedimiento P-CCE-003, entre ellas la demandante; sin embargo, mediante comunicación del 17 de enero de 2005, se le informó que la empresa decidió no realizar su nombramiento, en razón de su traslado a Bogotá, lugar en el

que podría aplicar a dicho cargo, en consecuencia, la Corporación estimó que lo que existió fue una postulación de la actora al cargo de supervisora, pero que dicho nombramiento nunca se materializó.

Destacó que aunque las testigos trabajadoras de la empresa: Marisol Quiroga Zambrano, Martha Aguilar González, Andrea del Pilar Mantilla Pulido y Jennifer Soto Angulo, manifestaron que la demandante desempeñó el mencionado cargo de supervisora, no fueron lo suficientemente claras para establecer el tiempo en el cual ejerció esas funciones, puesto que por un lado, la señora Quiroga Zambrano afirmó que la actora lo hizo en encargo y que luego estuvo nuevamente como auxiliar de vuelo; y por otro, la declarante Mantilla Pulido no recuerda si fue supervisora encargada o nombrada.

Finalmente, trajo a colación la declaración del señor Jaime Augusto Maloof, quien expuso que la actora fue enlistada en el proceso de formación para llegar a desempeñar el cargo de jefe de cabina, el cual constaba de una parte académica, otra psicológica y una última de evaluación en el trabajo, dando la accionante demostración de una actitud agresiva con sus compañeras, que fue objeto de queja y, por ello la jefatura de auxiliares solicitó su traslado a la ciudad de Bogotá.

En ese orden el Tribunal consideró que la demandante no demostró la prestación del servicio en el cargo de supervisor de vuelo desde el 27 de septiembre de 2004 que, si bien fue incluida en esa lista, no ejerció la labor de supervisora que reclama, por tanto, discurrió que no era posible ordenar el pago del salario correspondiente a tal desempeño, ni el reajuste de las prestaciones sociales con esa asignación económica.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la actora, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque totalmente el fallo de primer grado y en su lugar acceda a las peticiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, debidamente replicados, los cuales se estudiarán de manera conjunta por cuanto reseñan idéntica proposición jurídica, se valen de similares argumentos demostrativos y persiguen el mismo fin.

CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia del Tribunal de infringir la ley sustantiva por vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos «353 (art. 38 de la ley 50 de 1990), 467, 468, 469, 471 (subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965), 476, lo que conllevó a la violación del artículo 45, 46, 61, 62, 64 Código Sustantivo del Trabajo; art. 1613, 1614, 1740, 1741, 1742 (subrogado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1936), 1743, 1746 del Código Civil».

Afirma que el sentenciador llegó al dislate denunciado como consecuencia de los siguientes errores de hecho que calificó como evidentes y protuberantes:

Dar por corroborado, sin serlo, que AEROREPÚBLICA contrató a la actora para realizar

labores temporales, ocasionales, transitorias, o para la realización de una obra o labor determinada.

No dar por demostrado, estándolo, que las funciones desarrolladas por la actora fueron ejecutadas en forma indefinida.

No dar por probado, siéndolo que la demandante ejecutó sus labores en forma permanente y continua.

No dar por demostrado, estándolo, que las labores ejecutadas por la actora, una vez fue despedida se continuaron realizando.

No dar por demostrado, estándolo que la relación laboral que sostuvo la demandante con AEROREPÚBLICA S.A., fue a término indefinido, habiéndose terminado por su empleadora sin justa causa.

No dar por demostrado, estándolo que las labores desempeñadas por la demandante corresponden al objeto social de AEROREPÚBLICA S.A.

No dar por demostrado que la demandante no tuvo sanción alguna en el desarrollo de sus labores de auxiliar de vuelo, siendo eficaz la prestación de sus servicios.

Relaciona como pruebas no apreciadas las siguientes:

La confesión del representante legal en aspectos tales como: a. Al cargo ejecutado por el actor y su periodicidad; b. Las labores desempeñadas; c. Permanencia de la labor e identidad de las labores desarrolladas por las distintas categorías de auxiliares de vuelo que ejecutan las mismas labores sin importar el tipo de contrato mediante el cual se vincula a la compañía y d. Continuidad de las labores de auxiliares de vuelo.

La confesión al dar respuesta a los hechos 4,11,13,14,17,18, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 29, 30 y 31.

Enlista como pruebas mal apreciadas las que se relacionan a continuación:

1. La convención colectiva de trabajo suscrita entre la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AUXILIARES DE VUELO - ACAV- y AEROREPÚBLICA S.A, art. 8.

- 1. Contrato de trabajo.**
- 2. Carta de despido.**
- 3. Comunicación a folios 42, 43, 488 y 489 mediante la cual se informa sobre la promoción al cargo de supervisora de cabina.**
- 4. Comunicación traslado para la base Bogotá folio 490.**
- 5. Testimonios de Marisol Quiroga, Martha Aguilar, Andrea del Pilar Mantilla Pulido y Jennifer Soto.**
- 6. Comunicación que obra a folio 31, 41 - periodo de vacaciones.**
- 7. Comunicación folio 32, mediante el cual la actora solicita a la empresa que no sea trasladada, por estar amparada en la cláusula 8 de la convención colectiva.**
- 8. Paz y salvo sindical.**

En la demostración del cargo manifiesta que el representante legal al absolver el interrogatorio de parte «reconoce las labores ejecutadas por la actora, su continuidad y

permanencia en la empresa, así la necesidad que las mismas existan».

Respecto de la convención colectiva suscrita entre la sociedad demandada y ACAV con vigencia para el año 2005 indica que el artículo 8 establece que los traslados de los trabajadores se deben realizar en estricto respeto a la antigüedad de los servicios prestados y con este argumento sostiene que «estas probanzas olvidadas por el ad quem, brinda absoluta claridad respecto a la obligación de la demandada, a tener por sentado que al contrato de trabajo suscrito por el actor se le debe dar el tratamiento de una relación indefinida» ya que el empleador suscribió con la accionante un vínculo laboral a término fijo, «en el que nunca especificaron en todo el clausulado si la labor de la actora era para la realización de una obra o labor determinada. Se omite en la sentencia recurrida el estudio juicio de los anteriores presupuestos».

De otra parte, refiere que, en el contrato de trabajo en discusión, se especifican las funciones que ejecutaría la actora, las que son iguales a las realizadas por el personal del mismo cargo vinculado mediante el contrato de trabajo a término indefinido.

Acto seguido hace una disertación sobre el objeto social de la empresa y las funciones desarrolladas por las auxiliares de vuelo para concluir que el desempeño de la promotora de la litis fue permanente, continuo y se sigue ejecutando en la sociedad accionada, sin que exista diferencia en los contratos a término fijo y en los a término indefinido.

Seguidamente hace alusión al interrogatorio de parte del representante legal de Aerorepública S.A. para reiterar que las labores que desempeñó la actora hacían parte del objeto social de la empresa, en consecuencia, colige que «su vinculación fue a término indefinido. Pruebas estas que el ad-quem pasó por alto».

Otro tanto manifiesta respecto a las documentales que militan en los folios 42, 43, 488 y 489 en las que se informa sobre la promoción al cargo de supervisora de cabina de la libelista a partir del 27 de septiembre de 2004, data en la que «empezó a desarrollar las funciones de supervisora de cabina, sin que la empresa le haya reconocido salario alguno por este trabajo, tal como se desprende de la contestación de la demanda», pieza procesal con la que se advierte que la empresa debe pagarle los salarios, las prestaciones y la indemnización por falta de pago con relación al cargo mencionado.

Seguidamente se ocupa del tema de la estabilidad laboral y manifiesta que la demandante «fue contratada para realizar actividades propias del objeto social, es decir labores permanentes y continuas y que jamás dejarán de existir. En virtud de la legislación laboral colombiana estas funciones deben ser contratadas, mediante contrato de trabajo a término indefinido y no a término fijo como ilegalmente lo está realizando la compañía». Cita variadas sentencias de la Corte Constitucional como la CC C-016 del 4 de febrero de 1998.

Acto seguido presenta algunos argumentos como que «cuando el trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, debe renovar el contrato», y basado en este fundamento, dice que el solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, no es suficiente para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, «solo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad».

Cita el numeral 1 del artículo 46 del CST y expone que la renovación sucesiva del contrato

a término fijo no va en contravía del principio de la estabilidad consagrado en la Constitución, «siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación» y transcribe un aparte de la sentencia CC C-588 de 1995.

RÉPLICA

El opositor señala que en la técnica del recurso extraordinario, la proposición jurídica en una demanda de casación no es otra cosa distinta al señalamiento que debe hacer el recurrente, «con exactitud y precisión suiza», de las normas de carácter nacional que han sido transgredidas.

No se trata entonces, como en la compra de un «billete de baloto, de enumerar por enumerar unas disposiciones legales como por no dejar de enunciar normas presuntamente vulneradas».

La accionada presenta su oposición al cargo advirtiendo falencias a la técnica del recurso planteado comenzando por la proposición jurídica que impugna la aplicación indebida del 353 del CST en que incurrió el ad quem como violación medio, a través de la cual afirma, se llegó a la violación de varias normas sustantivas, creando una ecuación que no tiene solución.

Lo anterior lo expone, porque en este proceso no se discutió la afiliación de la demandante a una organización sindical, que es el derecho que consagra el artículo 353 del CST, que según el recurrente fue el que aplicó indebidamente el cuerpo colegiado y que fue el medio que lo llevó a la violación de las normas sustantivas reseñadas en el cargo.

De otra parte, indica que la censura no argumenta en dónde se encuentran los errores de hecho que le endilga a la sentencia del ad quem, ni demuestra la forma en que incurrió en esos errores que enrostra como violación de la ley sustancial; tampoco señala la incidencia del yerro en la parte decisiva de la sentencia, actividades que no se desarrollaron en el cargo porque solo se limitó a enlistar las pruebas donde afirmó se encuentran los errores, pero no argumentó el ataque de cada uno de las pruebas enunciadas, ya que omitió reseñar cual fue el análisis equivocado del fallador de segundo grado en torno a la apreciación o no de cada una de ellas.

Seguidamente hace transcripción de apartes del cargo que llamó opiniones de la casacionista, para referir que los mismos no pueden ser considerados fundamentos demostrativos de la impugnación y destaca la impropiedad de mezclar como mal apreciadas pruebas calificadas y no calificadas, como lo son los testimonios de Marisol Quiroga, Martha Aguilar, Andrea Del Pilar Mantilla Pulido y Jennifer Soto.

Finalmente dice que el ad quem no incurrió en los dislates acusados para resolver el conflicto porque al analizar las pruebas que obran en el plenario estableció que las partes suscribieron un contrato a término fijo interior a un año, el que después acordaron que fuera a término fijo de un año y que, de conformidad al pronunciamiento de la Corte Constitucional, el empleador que no prorrogue el contrato de trabajo a término fijo de un año no está incurriendo en un desacato a la ley.

CARGO SEGUNDO

Impugna la sentencia de segunda instancia por violar directamente la ley sustantiva, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos «353 (art. 38 de la Ley 50 de 1990), 467, 468 469, 471 (subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965), 476, lo que conllevó a

la violación del artículo 45, 46, 61, 62, 64 del Código Sustantivo del Trabajo; art. 1613, 1614, 1740, 1741, 1742 (subrogado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1936), 1743, 1746 del Código Civil».

Como fundamento de su ataque, acepta todos los supuestos fácticos y reseña que el objeto de inconformidad en este cargo es la «discusión jurídica la naturaleza de la vinculación laboral de la actora».

Los argumentos en que se sostiene el ataque son similares al del cargo inmediatamente anterior, esto es, en lo concerniente a que el contrato que ligó a las partes en conflicto se debe considerar que es a término indefinido, motivo por el que la Sala solo se referirá a lo puntualmente diferente.

Arguye que la convención colectiva consagra la estabilidad de los trabajadores de la compañía de aviación por tanto el despido de la demandante es sin justa causa y ello le asiste el derecho a ser reintegrada y a tener el contrato de trabajo como sin solución de continuidad.

Aduce que. «la cláusula convencional redujo el plazo para obtener el reintegro de diez (10) años de servicios a ocho (8) lo que indica que el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 no tiene validez como norma legal sino que tiene mandato imperativo en la medida en que fue incorporado a la convención colectiva de trabajo y por lo tanto las demás normas generales se aplican al caso en estudio».

RÉPLICA

La opositora destaca la omisión a la técnica en el cargo que replica, como lo es no presentar de manera completa la proposición jurídica, no acreditar los errores jurídicos atribuidos al fallador de segunda instancia, ocupando la argumentación con opiniones respecto al acervo probatorio que son ajenas a la vía elegida del puro derecho y como respaldo cita la sentencia CSJ SL, 4 mar. 2006, rad. 27187.

CONSIDERACIONES

La Sala advierte que le asiste razón a la réplica en cuando a las falencias de orden técnico que acusa, razón por la cual es preciso reiterar que el recurso extraordinario de casación debe cumplir con el mínimo de las reglas adjetivas de técnica que la normatividad exige y que, en el evento de no cumplirse con estos, su estudio puede resultar infructuoso.

De otra parte, también ha reseñado esta Sala que el hecho de acudir a este medio de impugnación, no significa que la Corte adquiriera la competencia para adentrarse en el análisis del litigio a fin de esclarecer a cuál de las partes le asiste el derecho objeto de discusión, ya que la labor de la Corte se contrae a enjuiciar la sentencia con el objeto de establecer si el Tribunal al dictarla, observó las normas que se deben aplicar para dirimir el conflicto.

En este orden, la Sala encuentra que, aunque el cargo adolece de faltas a la técnica como: i) acusar por violación de la vía directa e indirecta en la modalidad de aplicación indebida del artículo 383 del CST, norma que no fue objeto de análisis, toda vez que trata de la afiliación a una organización sindical, tema no fue materia de discusión en el conflicto y por tanto, mal pudo el sentenciador de segundo grado aplicarlo indebidamente; ii) no exponer concretamente las razones en las que basa el dislate del juez plural frente a cada una de las pruebas impugnadas y así precisar en que consistió el yerro del colegiado frente a las normas sustantivas; y iii) acusar

por la vía directa la inobservancia de cláusulas convencionales, las que insistentemente ha señalado esta corporación se deben atacar como pruebas, o sea que la vía de impugnación debe ser la indirecta; iv) No destruye la recurrente en casación los pilares fundamentales de la sentencia como lo son: a) que mediante oficio del 28 de febrero de 2006 visible a folio 93 la empleadora comunicó su decisión de no prorrogar más el contrato de trabajo, el que fue debidamente notificado; b) que la actora nunca ejecutó la labor de supervisora de vuelo, en consecuencia, la comunicación del 27 de septiembre de 2004 (f.º 488) hacía referencia era a una postulación, mas no al nombramiento del cargo referido; todo lo cual daría al traste con la acusación.

A pesar de lo señalado, la Sala logra interpretar que el fin perseguido por la casacionista es que se verifique por parte de la Corte, si el Tribunal erró al establecer que el contrato de trabajo suscrito por las partes fue a término fijo prorrogable sucesivamente, y no considerarlo a término indefinido; a pesar de haber desarrollado la demandante actividades propias del objeto social de la accionada, ello asociado a que no se le notificó a la actora la decisión de no prorrogar más el contrato suscrito, conforme lo dispone el numeral 1 del artículo 46 del CST subrogado artículo 3 de la Ley 50 de 1990.

La Sala a fin de abordar el estudio del recurso planteado, desarrollará la argumentación desde dos aspectos así:

1. Aspectos jurídicos:

Desde ya la Sala advierte que las súplicas de la casacionista están llamadas al fracaso porque el contrato de trabajo suscrito a término fijo, conserva su esencia de ser temporal, independientemente de las veces que el mismo sea prorrogado, es decir, que esta modalidad siempre será a término fijo, pero podrá prorrogarse indefinidamente, tal cual lo determina el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado artículo 31 de la Ley 50 de 1990, que dice:

Contrato 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 de 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 año, y así sucesivamente.

De la anterior disposición se extrae que esta clase de vínculo no consagra el giro a la modalidad de un contrato a término indefinido, por el hecho de prorrogarse sucesivamente y tampoco que influya en la suscripción del mismo, el objeto social de la sociedad empleadora, máxime que las obligaciones y prohibiciones de cualquier contrato de trabajo están definidas por la ley y por el acuerdo de las partes, siempre y cuando, lo pactado no esté en contravía de la legislación.

En este orden, se precisa que los contratos de trabajo a término fijo por término de un año

mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten, sin que pueda considerarse por ello la mutación a un contrato de término indefinido.

Frente a este tema la Corte Suprema de Justicia precisó a través de la sentencia CSJ SL, 19 nov. 2008, rad. 34106 lo siguiente:

Sobre los siguientes supuestos fácticos que el Tribunal dio por establecidos, no hay discrepancia entre las partes: El 18 de mayo de 1999 las partes celebraron y comenzaron a ejecutar un contrato a término fijo de tres meses; el 21 de marzo de 2002, la empleadora le comunicó a la actora que el contrato no sería prorrogado y que por lo tanto vencería el 17 de mayo de 2002; llegado a esta fecha, la demandante continuó prestando sus servicios y la demandada el 29 de marzo de 2004 le manifestó a su servidora que el contrato de trabajo terminaría el 17 de mayo del mismo año y no le sería prorrogado.

Frente a dicha situación fáctica, los contradictores de la litis exponen lo que en realidad se convierte en el tema central del proceso, pues mientras que la parte actora sostiene que el contrato a término fijo finalizó el 17 de mayo de 2002 por causa del preaviso del 21 de marzo del mismo año y que a partir del día siguiente al del vencimiento lo que existió fue un contrato a término indefinido, a su turno la demandada alega que como la trabajadora siguió prestando sus servicios, el contrato a término fijo fue el que continuó rigiendo la vinculación, posición que fue avalada por los juzgadores de instancia.

Así las cosas, la Sala precisa lo siguiente: El contrato a término fijo inicial de tres meses que comenzó el 18 de mayo de 1999, venció el 18 de agosto del mismo año; como no hubo manifestación de terminación se prorrogó por otro término de tres meses que vencieron el 18 de noviembre de 1999; como tampoco hubo manifestación de finiquitarlo, se prorrogó nuevamente por el mismo término, venciendo el 19 de febrero de 2000; y como aquí tampoco se expresó la intención de finalizarlo, se prorrogó por última vez, por un período de tres meses, que vencieron el 18 de mayo de 2000; desde este momento y dado que igualmente no hubo preaviso por ninguna de las partes, el término fijo inicial se convirtió automáticamente en un año, que venció el 18 de mayo de 2001, el cual, y en razón a que asimismo no hubo el preaviso, se extendió por un año más que venció el 18 de mayo de 2002.

Ahora, frente a la última prórroga de un año, debe advertirse que el 21 de marzo de 2002, la empleadora le comunicó a la demandante que el contrato no sería prorrogado y que por lo tanto vencería el 17 de mayo de dicho año, no obstante lo cual, la trabajadora, llegada la última fecha mencionada, siguió laborando hasta el 18 de mayo de 2004.

Pues bien, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, dispone que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito; que el término máximo que se puede pactar en cuanto a su duración es de tres años, pudiendo ser renovado indefinidamente; que si antes de la finalización del plazo pactado, ninguna de las partes avisa a la otra con antelación no inferior a 30 días la intención de no prorrogar el contrato, éste se entiende renovado por un término igual al pactado inicialmente y así sucesivamente.

Empero, tratándose de contratos a término fijo inferiores a un año, estos únicamente pueden prorrogarse por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, es decir vencidas las prórrogas legalmente permitidas, el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

Entonces, para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado.

No obstante, si una de las partes hace uso de esa facultad legal, pero el trabajador, expirado el término, continua prestando sus servicios con anuencia de la otra, es lógico suponer que las partes decidieron dejar sin efecto la comunicación de no prórroga para que el contrato mantuviera su vigencia, pues no siempre que se comunique con la antelación debida la manifestación de no prorrogar el contrato a término fijo, éste debe inexorablemente finalizar el día en que se fenece el plazo, ya que si hay la voluntad de las partes de continuar la vinculación, como efectivamente puede suceder y sucedió en el asunto bajo examen, lo único que puede concluirse es que los sujetos contractuales decidieron seguir vinculados mediante la modalidad pactada.

No puede olvidarse que al igual que en el derecho privado, pero con algunas limitaciones en el derecho del trabajo, las manifestaciones de voluntad de los sujetos del vínculo laboral pueden ser revocadas y ello es procedente, por ejemplo, cuando no se vulnera el mínimo de derechos y garantías estipuladas en la ley a favor de los trabajadores o éstos renuncien a beneficios que por su naturaleza son irrenunciables o se les afecten derechos ciertos e indiscutibles.

Jurídicamente nada hay de ilegal, cuando mediando un contrato a término fijo el empleador comunica legalmente al asalariado su determinación de no prorrogar dicho vínculo, pero sin embargo le permite seguir normalmente con la prestación del servicio después de expirado el plazo pactado haciendo abstracción del preaviso, pues esa revocación de la manifestación de voluntad inicial es perfectamente ajustada a derecho y supone que el contrato no se terminó sino que fue prorrogado en las mismas condiciones en que venía operando, naturalmente con sujeción a la ley. Luego, en situación como la que se estudia, no hay en esa actitud violación alguna de los principios protectores del trabajo humano.

Tan evidente es lo dicho que en el caso contrario, es decir cuando es el trabajador el que preavisa legalmente al empleador de no prorrogar el contrato, pero sigue laborando normalmente con la permisión de su empleador una vez finalizado el plazo pactado, la situación es exactamente la misma, ya que de manera que no admite dudas, las partes decidieron continuar con el contrato de trabajo que los ligaba.

Desde luego, lo anterior tampoco es obstáculo para que las partes puedan variar libremente la modalidad de contratación, porque tampoco hay ilicitud cuando después de estar vinculados por un contrato a término fijo, deciden pactar un término indefinido o viceversa, caso en el cual es lógico señalar que para esos efectos deben concurrir las manifestaciones de voluntad, que en el evento que se examina no acontece así, dada la oposición entre los planteamientos de los contradictores. (subraya la Sala).

2. Aspectos fácticos:

Respecto al reproche que hace la recurrente en casación al sostener que el Tribunal debió considerar que el contrato celebrado a término fijo a partir del 1 de abril de 2001, por haberse prorrogado continuamente mutó a término indefinido, la Sala se adentra a la revisión del convenio contractual que milita a folios 83 a 89, a fin de establecer si las partes pactaron alguna cláusula que así lo disponga y al efecto se evidencia que con relación a la vigencia las partes en

conflicto acordaron en la cláusula séptima (f.º 87), lo siguiente:

7. TERMINO DE DURACIÓN: El presente contrato se celebra a TERMINO FIJO, tendrá una duración inferior a un (1) año, contada entre el ...01... de ...ABRIL... del año ...2001... y el ...30... de ...JUNIO... del año ...2001..., pero si antes del vencimiento del término estipulado en esta cláusula, ninguna de las partes avisare por escrito, a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, se entenderá prorrogado por un período igual y así sucesivamente hasta por tres (3) períodos, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. Las partes pueden acordar que las tres (3) prórrogas iniciales sean períodos inferiores o iguales al inicialmente pactado. La terminación del contrato de trabajo cuando las prórrogas sucesivas son de un (1) año o más, deben ser informadas con una antelación no inferior a treinta (30) días, porque de lo contrario, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.

Deviene de lo anterior, que quienes se enfrentan en el proceso no convinieron el cambio de modalidad contractual, pues como ya se indicó, el pacto consistió en que a partir del 1 de abril de 2001 el vínculo laboral era inferior a un año, concretamente con una duración de tres meses, esto es, que finalizaba el 30 de junio de 2001, pero este acuerdo se prorrogaría por el mismo periodo tres veces más, o sea, que ese pacto laboral inferior a un año se mantendría máximo por un año, lo que significa que vencería el 30 de marzo de 2002, el que se prorrogaría en la modalidad de término fijo a un año si decidían continuar con la relación de trabajo, pues así lo especificaron al señalar « al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente».

Ahora, como ya se expuso en los argumentos jurídicos, la modalidad del vínculo contractual lo deciden las partes y en el presente asunto definieron los contratantes seguir vinculados sucesivamente por el contrato a término fijo, el que a partir del 30 de marzo de 2002 se siguió prorrogando sucesivamente cada año hasta el año 2006, cuando la empresa en cumplimiento de lo acordado de que la terminación se debe preavisar con antelación de 30 días, decidió preavisarle a la demandante el 28 de febrero de 2006 (f.º 93) que no sería renovado nuevamente, cumpliendo así con su deber contractual.

Retomando la acusación respecto a que el Tribunal no tuvo en cuenta la prueba documental con la que se acredita que la demandante fue promovida al cargo de supervisora de cabina, es necesario indicar que la impugnación carece de sustento, pues con los documentos que dan cuenta que la actora fue enlistada para el discutido cargo, no se prueba que lo ejerció, por tanto, le asiste razón al ad quem en su análisis frente a, que lo que existió fue una postulación de la promotora del proceso al cargo de supervisora, el que nunca se materializó a pesar de haber sido seleccionada para el mismo, pero nunca nombrada para ejecutarlo y por ello no es acreedora al pago salarial correspondiente a ese desempeño .

De otra parte, y si la Sala por amplitud pretendiera abordar el tema de la estabilidad convencional que cuestiona la casacionista, y que indica, se encuentra en la cláusula 8; se encontraría con la imposibilidad de su revisión, pues esta trata el tema de auxilio de alimentación, sin que pueda la Corte adentrarse a examinar en cual norma del convenio se regula dicho contenido, en aras al carácter dispositivo que lo caracteriza al recurso extraordinario.

Por último y en lo que corresponde al ataque de la no valoración del interrogatorio de parte a la representante legal de la accionada, se debe recordar que para que esta prueba pueda considerarse calificada, debe contener una confesión, o sea, que implique alguna manifestación

que genere al confesante un resultado negativo y favorezca a su contradictor que en este caso lo sería la actora, siendo deber del impugnante señalar concretamente cual fue el hecho que generó la confesión, argumento que brilla por su ausencia en el cargo, pues la censura omitió detallar la respuesta ofrecida por la deponente que la hubiera favorecido.

No obstante, de la lectura que realiza la Sala a la prueba visible a folios 105 a 108, la representante legal no da cuenta que la accionante haya prestado sus servicios como supervisora de vuelo, todo lo contrario, lo niega, así como haberla remunerado con el salario correspondiente a este cargo.

De conformidad a lo expuesto, evidencia la Sala que el Tribunal no incurrió en los errores de hecho que endilga la censura, ni tampoco en yerro alguno de índole jurídico, motivo por el cual la sentencia conserva su doble presunción de acierto y legalidad, por tanto, los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante por no haber salido triunfante el recurso y haberse presentado réplica. Como agencias en derecho se señala la suma de \$4.000.000 que deberán incluirse en la liquidación de costas de conformidad a lo dispuesto por el artículo 366 del CGP.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 28 de febrero de 2013 por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por AURA YULIETH GUTIÉRREZ VÁSQUEZ contra la sociedad AEROREPÚBLICA S.A.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGA

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 15 de enero de 2024 - (Diario Oficial No. 52.621 - 27 de diciembre de 2023)

