



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
Magistrado ponente

SL5220-2017

Radicación n.º 45364

Acta 09.

Bogotá, D. C., quince (15) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de octubre de 2009, en el proceso que **OLGA PATRICIA MONDRAGÓN DÍAZ** promovió en su contra.

I. ANTECEDENTES

Olga Patricia Mondragón Díaz llamó a juicio a Avianca S.A., con el fin de ser reintegrada al cargo que ocupaba al momento de ser despedida; obtener el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato de trabajo; junto con todos los aumentos legales y convencionales; las vacaciones; las cesantías; los intereses a las cesantías; primas legales y extralegales de junio y diciembre, y la bonificación por antigüedad

En subsidio solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, por haberse vulnerado el trámite convencional para despidos conforme a la cláusula 4 del contrato de trabajo, o la indemnización convencional si resultare más favorable, junto con los intereses moratorios y la sanción moratoria (folios 3 a 7).

Para sustentar sus pretensiones, en esencia indicó que prestó sus servicios a la demandada desde el 17 de octubre de 1996, mediante la celebración de un contrato de trabajo escrito a término fijo; que el vínculo laboral terminó por despido sin justa causa el 16 de febrero de 2002; que estaba afiliada a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo ACAV; que es beneficiaria de los derechos colectivos pactados entre ésta y la accionada; que el artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo en su parágrafo 1º, consagra un procedimiento extralegal para despidos, el cual no fue aplicado, razón por la que expresa que el fenecimiento del vínculo laboral es ilegal, nulo e ineficaz.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos manifestó que el contrato de trabajo fue celebrado por un término inicial de 4 meses que se prorrogó por 3 veces más y posteriormente fue renovado por períodos sucesivos de un año a partir del 17 de febrero de cada anualidad, hasta el 16 de febrero del año 2002, fecha para la cual, con más de 30 días de antelación se anunció la no renovación, terminándose el vínculo por expiración del término fijo pactado. En su defensa, propuso como excepción previa la de prescripción de la acción de reintegro, y de fondo las denominadas así: terminación del contrato por vencimiento del término con aviso de no renovación dado con la antelación legal;

indebida aplicación en interpretación de la norma convencional; inexistencia de indemnización pactada en la cláusula cuarta del contrato o en la convención colectiva de trabajo, inexistencia de sanción moratoria, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, y prescripción de la acción de reintegro (folios 220 a 226)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 14 de junio de 2007, condenó al reintegro de la actora junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el 16 de febrero de 2002 (fls. 239 a 247).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La demandada interpuso el recurso de apelación, del cual conoció el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, y mediante sentencia del 30 de octubre de 2009 confirmó la de primera instancia. (Folios 265 a 273).

En lo que interesa al recurso de casación, el Tribunal dio por probados como supuestos fácticos: i) Que la demandante estuvo vinculada por un contrato de trabajo a término fijo; ii) que el cargo desempeñado fue el de auxiliar de vuelo con una asignación mensual de \$1.839.543.00; iii) que la trabajadora era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, y iv) Que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la no prórroga del contrato y al presunto incumplimiento de las funciones por parte de la demandante. Bajo las premisas anteriores, el Tribunal concluyó que la empresa demandada debió agotar previamente, a la terminación del contrato de trabajo de la

actora, el procedimiento establecido en la cláusula 6ª de la convención colectiva de trabajo.

III. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte.

IV. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que en sede de instancia revoque la de primer grado y lo absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formuló un único cargo que fue replicado y que a continuación se estudia.

V. ÚNICO CARGO

Textualmente dice:

La sentencia impugnada viola por la VÍA INDIRECTA, en el concepto de APLICACIÓN (sic), los artículos 1º, 3º, 13, 22, 23, 29, 37, 39, 45, 46 subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, 61 subrogados por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, 62 subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, 64 modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, 467, 468, 469, 470 y 471 del C.S del T., en relación con la cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de terminar la relación laboral, como consecuencia de errores manifiestos de hecho que cometió el Tribunal en la apreciación de las pruebas.

Indicó, como errores manifiestos de hecho los siguientes:

- *No dar por probado, estándolo, que la razón de la terminación del contrato de trabajo que mantuvieron las partes, fue el vencimiento del término pactado, habiendo dado la demandada el aviso de no prórroga con la antelación de ley.*
- *No dar, por probado, estándolo, que a la forma de terminación del contrato de la demandante, no le era aplicable el procedimiento convencional*

pactado en la cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de terminar su relación laboral con la accionada.

- *No dar, por probado, estándolo, que el procedimiento convencional pactado en la cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de terminar la relación laboral con la accionada, solamente regula casos de imposición de sanciones disciplinarias y de cancelaciones justificadas de contratos.*
- *Dar por probado, sin estarlo, que a la demandante se le canceló el contrato de trabajo por incumplimiento de sus funciones.*

Dar por probado, sin estarlo, que a la demandante se le debió aplicar la cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de terminar su relación laboral con la accionada.

Afirma la recurrente que los dislates, se originaron por la errónea apreciación de las siguientes pruebas:

- *Comunicación del 3 de enero de 2002, por medio de la cual AVIANCA S.A. informó a la demandante que al vencimiento del plazo pactado, no se prorrogaría el término del contrato (fl. 198).*
- *Contrato escrito de trabajo suscrito entre las partes (fl. 188 a 189).*
- *Cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo vigente al momento de terminar la relación laboral que existió entre las partes (fl. 23 a 26).*

En la demostración del cargo la recurrente indica que los yerros señalados resultan manifiestos, pues el texto de la comunicación de folio 198 es claro al expresar que el propósito de la misma es informar la no prórroga del contrato, en cumplimiento de lo dispuesto en artículo 46 del CST, al que simplemente se añadió una explicación del porqué; contenido que no altera los efectos del preaviso ni da lugar a un despido con justa causa como lo asintió el Tribunal. A renglón seguido la recurrente indica que esta última inferencia del juzgador, conduce al siguiente error, al aplicar un procedimiento convencional que solamente está previsto para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones con justa causa.

VI. RÉPLICA

Solicita que se desestime el cago por falta de técnica «en razón a que la vía indirecta por aplicación indebida, es errada» por

involucrar análisis, conceptos y aspectos de orden jurídico y legal, contrariando la técnica de casación sobre la vía demandada. Indicó que la terminación del contrato estuvo motivada en una justa causa, tal como se señala en la carta de despido, de la cual no se puede modificar el texto, su sentido y menos sus consecuencias jurídicas.

VII. CONSIDERACIONES

Contrario a lo dicho por la réplica, en la vía indirecta, sí es posible la acusación de la ley por la aplicación indebida.

En el asunto bajo examen, la pretensión de la censura se encamina a que la terminación del contrato de trabajo de la demandante ocurrió por expiración del plazo fijo pactado y no por justa causa por incumplimiento de las funciones de la trabajadora, como lo declaró el Tribunal. El cuestionamiento sustancial a la decisión de segunda instancia, se funda en la apreciación errada del documento que obra a folio 198, que en sentir del recurrente contiene el preaviso establecido en el artículo 46 del C.S.T., mientras que el Tribunal lo estimó como un despido justificado, que obligaba a la aplicación previa del procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo.

Con el objeto de verificar si le asiste razón a la recurrente, la Sala comienza por recordar que el artículo 49 del CST dispone:

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

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el

contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

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

El documento que obra a folio 198, que contiene la comunicación dirigida por Avianca S.A., a la señorita Olga Patricia Mondragón, con fecha 3 de enero de 2002, expresa:

“Por medio de la presente nos dirigimos a usted con el propósito de informarle la no prórroga del Contrato de Trabajo suscrito entre usted y Avianca, dando con la presente notificación cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 3. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa considera que usted no ha cumplido a cabalidad con sus funciones»

Encuentra la Corte que sobre el contenido del texto anterior el Tribunal construyó las siguientes conclusiones:

“Para la Sala resulta claro, que si bien una de las razones que motivó la carta de despido (fl.198) de la actora, fue la no prórroga del contrato de trabajo, de la misma se desprende otra circunstancia que es el presunto incumplimiento de las funciones y que en tal sentido no puede ser pasada por alto en el análisis del asunto [...]

[...]Conviene precisar entonces, que si bien la demandada manifestó en la misma carta que la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo de la demandante, se debió a la consideración de que ella no estaba cumpliendo a cabalidad sus funciones, ello conduce a inferir que fue realmente esta última la (sic) causa lo que dio origen al fenecimiento del vínculo laboral [...]

{...}Conforme a lo anterior, considera la sala, que no obstante en dicho escrito se aduce que la terminación del contrato de trabajo obedece a la no prórroga del contrato de trabajo en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, la demandada si debió dar aplicación al procedimiento previsto en la cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo, por cuanto como ya se anotó , tal procedimiento se debe observar para imponer una sanción o para terminar el contrato con justa causa.”

Se advierte por la Sala que el texto de la Carta es explícito al enunciar su propósito de no prórroga del contrato de trabajo de la demandante, contenido que no se altera por una expresión adicional que la ley no prohíbe, pues el artículo 46 del CST no exige formalismo alguno en su construcción. Adicionalmente los

demás aspectos probados como la modalidad contractual a término fijo, la oportunidad con la que se notifica el aviso a la trabajadora, la constancia de recibo de conformidad (folio 199), no dejan duda alguna del apego de la situación fáctica a los mandatos de la ley laboral contenidos en la norma citada.

El ejercicio de este modo de terminación del contrato de trabajo no prohíbe que se dé una explicación, que en nada afecta el derecho del empleador a terminar un vínculo laboral en la forma establecida previamente por las partes y autorizada por el legislador, ni mucho menos la convierte en una “*carta de despido*”.

Sobre el particular la Corte ha expresado entre otras en la CSJ-SI-3535 de 2015 lo siguiente:

“En efecto, esta Sala de la Corte ha definido que, a diferencia de los contratos de trabajo a término indefinido, en los pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades, pues convienen las condiciones de su vinculación y fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato. Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990.”

Dada la claridad en la expresión de voluntad del empleador y el apego de su contenido a la ley, resulta manifiesto el error del Tribunal que de entrada y antes de cualquier consideración tuvo el documento como una carta de despido. Cuando un texto tiene las condiciones de contenido explícito y conformidad con la ley, no es de recibo acudir a una inferencia, para dar por establecida una causa distinta de terminación del contrato, ajena la expresión de voluntad del empleador y que estuvo prevista desde el mismo momento de la celebración del contrato, como lo ha enunciado la jurisprudencia.

De lo expuesto resulta manifiesto el error de apreciación en la prueba documental señalada por el recurrente, razón por la cual prospera el cargo formulado.

En sede de instancia, además de lo anterior, se debe decir que en este caso no es procedente el reintegro solicitado por la demandante, en tanto el procedimiento convencional reprochado por su no aplicación, debe verificarse únicamente cuando se tengan «*que imponer sanciones disciplinarias o retirar por justa causa*» (folio 23), y como en este asunto se trató fue de la terminación del contrato de trabajo por la expiración del plazo fijo pactado, no había lugar a acudir al mismo.

Y es que no existe duda que el empleador preavisó, dentro del término de Ley, sobre la no prórroga del contrato de trabajo, razón por la cual, se reitera no era procedente acudir al texto del acuerdo convencional.

En efecto, la cláusula de la que pretende la accionante beneficiarse, dice lo siguiente:

En los casos en que Avianca tenga que imponer una sanción disciplinaria o retirar por justa causa, se dará aplicación al siguiente procedimiento.

En un término no mayor a tres (3) días hábiles, contados a partir del conocimiento o comprobación de la falta o culminación de la investigación (cuyo término de investigación no debe ser mayor de quince (15) días) (sic), la Empresa citará al trabajador por escrito a una audiencia especial fijando fecha y hora para la misma. La carta debe indicar los cargos que se le imputan al trabajador y de ella se enviará copia al Sindicato. El interesado, si pertenece a tal entidad puede ser asesorado hasta por dos (2) directivos de su Sindicato, al tenor de lo dispuesto por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965.

La copia de la carta de citación no constituirá por si sola antecedente alguno en la Hoja de Vida del trabajador y será retirada en los casos en que no se produzca sanción o despido.

En aquellos lugares donde no funcionen comités o subdirectivas sindicales, el Jefe que se disponga a sancionar, o retirar, deberá enviar copia de la carta

de citación por conducto de la Gerencia Regional a la Directiva Nacional del Sindicato y al Trabajador afectado.

La audiencia no podrá fijarse para antes de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de tal comunicación. Los representantes del sindicato para esta audiencia serán en todos los casos miembros de las Directivas Sindicales o miembros de la comisión de reclamos.

La Empresa comunicará al terminar esta audiencia las medidas que se dispongan a aplicar. Para tal efecto, levantará un Acta que contenga la decisión tomada, fecha, nombre de los participantes en la reunión y resumidamente cargos y descargos de los asistentes; suscribiendo éstos el documento.

Si el interesado no la considera adecuada, podrá hacer uso, por sí o por intermedio del Sindicato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha del Acta, del recurso de apelación ante el Comité de Revisión. La carta solicitando este recurso se dirigirá al Gerente Regional correspondiente o al Directo de Relaciones Industriales cuando se trate de la zona de Bogotá.

(...)

En caso de sanción disciplinaria no habrá lugar a más instancias. Si se trata de despido y el trabajador no estuviere de acuerdo con la decisión del Comité de Revisión, a partir de la fecha de la firma del Acta anterior y durante un término de quince (15) días hábiles, el Sindicato, a través de su Presidente Nacional o de los Presidentes de las Seccionales, deberá formalizar la solicitud de Convocatoria de la Comisión de Asuntos Sociales, que estará integrada por el Presidente o un vicepresidente o un Director de una lista determinada por el Presidente y enviada al Sindicato, y dos (2) funcionarios con cargo de Directores o respectivamente su delegado, quien no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento. Esta comisión deberá reunirse a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en el cual la División de Relaciones Industriales reciba la respectiva petición.

En las zonas fuera de Bogotá, se podrá solicitar a través del Gerente Regional.

La carta con la cual se fija la fecha y hora de reunión de la Comisión de Asuntos Sindicales, llevará copia para el trabajador afectado. A las sesiones de esta Comisión asistirá el Sindicato, por medio del Presidente o sus representantes, trabajadores autorizados hasta el número de tres (3), con el objeto de informar, discutir y presentar toda argumentación que estime necesaria para proteger los intereses del trabajador, todo esto con el objeto de ilustrar a la Comisión a fin de que ésta pueda llegar a una decisión justa.

La comisión hará conocer su decisión final, en cada caso, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya considerado agotada la discusión.

Parágrafo Primero:

Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermiando estos trámites.

(...).

En virtud de lo anterior, se revocará la sentencia del *A quo*, y en su lugar, se absolverá de las pretensiones.

Sin costas en el recurso. Las de las instancias a cargo de la demandante, las cuales se liquidaran conforme a los mandatos del artículo 366 del C.P.G.

VIII. 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, **CASA** la sentencia dictada el 30 de octubre de 2009 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **OLGA PATRICIA MONDRAGÓN DÍAZ** contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.**

En sede de instancia y por las razones expuestas se revoca la sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Bogotá con fecha 14 de junio de 2007, y en su lugar se absuelve a la demandada de las pretensiones de formuladas por la actora.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN