ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL153-2025

Radicación n.° 11001-31-05-012-2019-00598-01

Acta 03

Bogotá D.C., cuatro (4) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **LINA SAMANTA VELA OÑATE**, **REY MARIO RUIZ PEÑA**, **BRAYAN STEVEN ÁVILA BIOJÓ**, **JULIÁN GUSTAVO SUZUNAGA CHÁVES** y **JULIÁN ANDRÉS LEÓN OCAMPO** interpusieron contra la sentencia que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió el 31 de octubre de 2023, en el proceso ordinario laboral que le adelantaron a **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Lina Samanta Vela Oñate, Rey Mario Ruiz Peña, Brayan Steven Ávila Biojó, Julián Gustavo Suzunaga Cháves y Julián Andrés León Ocampo demandaron a la sociedad

Aerovías del Continente Americano S. A. (en adelante Avianca S. A.), con el fin de que se declarara que ***i)*** para la fecha de su despido la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo y demás Trabajadores de la Industria del Sector Aéreo Colombiano (en adelante ACAV) se encontraba en un conflicto colectivo con su empleadora, ***ii)*** fueron despedidos sin justa causa, ***iii)*** la desvinculación era ineficaz y, ***iv)*** no existió solución de continuidad en la relación laboral por el tiempo que duraron cesantes.

En consecuencia, solicitaron que se ordenara a Avianca S. A. a reintegrarlos al mismo cargo que desempeñaban o uno de superior categoría y pagar ***i)*** los salarios, las primas legales y extralegales, los tiquetes de vacaciones del último año, los demás beneficios convencionales y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, ***ii)*** la indexación de las condenas e incrementos convencionales, ***iii)*** los perjuicios morales y materiales y, ***v)*** los intereses corrientes y moratorios.

Subsidiariamente, pidieron su reintegro con los efectos jurídicos y económicos correspondientes, las indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y los intereses corrientes y moratorios.

Fundamentaron sus pretensiones en que laboraron para la empresa en los cargos de tripulantes de cabina de pasajeros y se afiliaron al sindicato ACAV en las siguientes fechas:

Demandante	**Fecha incial de la relación laboral**	**Fecha final de la relación laboral**	**Fecha de afiliación al sindicato**
Lina Samanta Vela Oñate	16/12/2015	15/12/2018	5/11/2017
Rey Mario Ruiz Peña	16/12/2015	15/12/2018	2/10/2018
Brayan Steven Ávila Biojó	1°/4/2016	31/3/2019	12/6/2017
Julián Gustavo Suzunaga Cháves	1°/5/2015	30/4/2019	6/7/2016
Julián Andrés León Ocampo	1°/5/2015	30/4/2019	25/4/2016

Refirieron que la labor encomendada la adelantaron de manera personal, bajo subordinación y cumpliendo el horario señalado por su empleador.

Narraron que el 7 de noviembre de 2018, ACAV radicó pliego de peticiones ante Avianca S.A. y, por tal razón, la empresa tomó la decisión de no renovar sus contratos de trabajo, pese a que se encontraban en conflicto colectivo.

Manifestaron que los despidos no obedecieron a una justa causa y que la compañía no promovió proceso disciplinario en su contra, circunstancia con la que desconoció el trámite convencional existente, lo que conllevaba a la nulidad de las desvinculaciones laborales.

Relataron que las funciones de auxiliares de vuelo permanecían en la empresa y que esta tiene como política vincular a sus trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo.

Afirmaron que el despido bajo la figura de la no renovación de aquél, causaba un impacto negativo pues

constituía un riesgo para la estabilidad laboral, aunado a que afectaba la negociación colectiva y los derechos sindicales previstos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Al contestar la demanda, Avianca S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos, aceptó las fechas relativas al inicio y terminación de las relaciones laborales, la afiliación al sindicato y la presentación del pliego de peticiones, también la prestación personal del servicio y la vinculación de los auxiliares de vuelo a través de contratos de trabajo a término fijo. Negó los demás.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de fuero circunstancial, falta de título y de causa en las pretensiones de la demanda, prescripción, improcedencia del pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa y de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro, compensación, buena fe y pago.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 28 de noviembre de 2022, el Juzgado Cuarenta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá D.C. declaró la existencia de las relaciones laborales y absolvió a la empresa de lo demás.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Previamente, mediante auto del 31 de octubre de 2023, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. negó la solicitud que los demandantes elevaron consistente en decretar de oficio el interrogatorio de parte del representante legal de Avianca S.A.

En la misma fecha, resolvió la apelación presentada por aquellos y confirmó la sentencia proferida en primera instancia.

Para fundamentar su decisión, indicó que estaba fuera de discusión que ***i)*** los funcionarios y Avianca S.A. suscribieron contratos de trabajo a término fijo; ***ii)*** quienes se desempeñaron como tripulantes de cabina; ***iii)*** sus vínculos terminaron por expiración del plazo fijo pactado; ***iv)*** se encontraban afiliados al sindicato ACAV; ***v)*** existió conflicto colectivo entre la organización sindical y la empresa, pues mediante escrito del 7 de noviembre de 2018 se denunció parcialmente la Convención Colectiva de Trabajo; ***vi)*** se iniciaron negociaciones el 1° de marzo de 2019, las que duraron hasta el 20 de marzo de 2019 y el 5 de abril de 2019 se convocó Tribunal de Arbitramento y, ***vii)*** al momento de la desvinculación laboral, los demandantes se encontraban en el proceso de negociación colectiva.

A continuación, transcribió el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 2.2.2.1.9. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y precisó que el fuero circunstancial constituía una protección laboral para los

trabajadores, pues no podían ser despedidos desde el momento en que iniciaba el conflicto colectivo con la presentación del pliego de peticiones hasta que finalizaba la negociación.

Afirmó que Avianca S.A. les comunicó la decisión de no prorrogar el vínculo laboral antes de su vencimiento, tal como lo demostraban las respectivas cartas, que de conformidad con el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo esta era una causa legal para la finalización de la relación por expiración del plazo fijo pactado (CSJ SL228-2023).

Así las cosas, refirió que en los contratos a término fijo la garantía de estabilidad laboral reforzada de que era beneficiario un trabajador *«[…] con fuero sindical»*, no podía extenderse más allá del vencimiento del plazo pactado, toda vez que lo que prohibía el artículo 25 del Decreto 2361 de 1965 era el despido, pero ello no ocurría cuando la culminación del contrato se producía por uno de los modos de terminación establecidos en la ley.

Por otra parte, sostuvo que la sentencia mencionada por los apelantes no aplicaba al caso, toda vez que se trataba de un problema jurídico originado en el Sistema de Seguridad Social, siendo diferente a los supuestos fácticos y jurídicos del presente asunto.

Aseguró que en las sentencias CC T-116 de 2009 y T-592 de 2019, la Corte Constitucional determinó que el

empleador no estaba obligado a renovar el contrato de trabajo pactado con plazo fijo frente a trabajadores amparados por el fuero, siempre que se cumplieran las exigencias y condiciones que establecía la ley para su terminación.

En ese orden, concluyó que ante la existencia del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo suscrito entre Avianca S.A. y los demandantes, la protección pretendida no tenía vocación de prosperidad.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Lina Samanta Vela Oñate, Rey Mario Ruiz Peña, Brayan Steven Ávila Biojó, Julian Gustavo Suzunaga Cháves y Julian Andrés León Ocampo, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden que la Corte case la sentencia recurrida y, en sede de instancia, revoque el fallo del juzgado, para que, en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formulan tres cargos, por la causal primera de casación los cuales son replicados y los dos primeros se estudian conjuntamente, al perseguir la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusan la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de infracción directa del artículo 53 de la Constitución Política; la Ley 319 de 1996; el inciso d) del precepto 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador; la Ley 27 de 1976, así como el 1º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo y 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

Manifiestan que, para resolver el asunto, el Tribunal debió empezar por analizar el principio de la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, que constituye un derecho fundamental y que recae en cabeza de *«[…] los actores del estado»*.

Aducen que para materializar esa prerrogativa, el fallador debió dar alcance al literal d) del artículo 7º del Pacto de San Salvador, según el cual tal derecho debe sujetarse a unas justas causas de desvinculación y en caso de que esta sea injustificada, se tenga la posibilidad de solicitar *« […] la readmisión en el empleo o cualquier otra figura dentro del ordenamiento interno, siendo por supuesto viable […] cuando la terminación de un contrato de trabajo obedezca a la expiración del plazo fijo pactado».*

Refieren que en ninguna de las sentencias de las instancias se aplicó o mencionó el artículo 1º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo ni el 354 del Código Sustantivo del Trabajo, pese que era necesario analizar si existió un acto de discriminación al desvincularlos por su participación en el conflicto colectivo.

Aseguran que cuando el empleador culmina el contrato de trabajo con el fin de menoscabar el derecho de asociación sindical, esa terminación no puede producir efectos jurídicos, porque tiene causa ilícita y, por tal razón, hay lugar al reintegro.

Finalmente, resaltan que la decisión del Tribunal fue consecuencia directa de la inaplicación de las mencionadas normas, pues es claro que la protección no se extiende solo al despido, sino a *«[…] la estabilidad del empleo para obstruir el ejercicio del derecho de asociación sindical y particularmente del derecho de negociación colectiva».*

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncian la violación directa, por interpretación errónea de los artículos 61 del Código Sustantivo del Trabajo y 25 del Decreto 2351 de 1965.

Afirman que el fallador erró al considerar que no puede predicarse la garantía foral respecto a la culminación de contratos de trabajo por expiración del plazo fijo pactado al

no tratarse de un despido, ya que ello contraría el Convenio 98 de la OIT y el artículo 7º del Pacto de San Salvador.

Indican que en el ordenamiento jurídico, el despido no es la única forma de condicionar la estabilidad en el empleo, toda vez que alegar la expiración del término, luego de varias renovaciones y sin que exista una causa para ello, constituye un acto contra el que debe activarse la garantía pretendida.

Mencionan que para analizar los fueros de estabilidad laboral reforzada puede acudirse a las reglas fijadas por esta Corporación y por la Corte Constitucional para los casos de maternidad y de salud frente a estos contratos, ya que no es posible desvincular al trabajador sino con base en criterios objetivos (CC T-195 de 2022 y CSJ SL2586-2020).

Precisan que el Tribunal se equivoca al concluir que la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo constituye una causa objetiva, pues el empleador puede optar por prorrogar o no el contrato a término fijo, decisión que no puede verse afectada por la intención de obstruir el derecho de asociación sindical.

Por otra parte, destacan que el fallador erró al restringir el fuero solo a los casos de despido y no extenderlo al evento discutido en el presente caso.

Señalan que el juzgador se apoyó en la sentencia CSJ SL228-2023; sin embargo, en ella se estudió un caso de fuero sindical y no circunstancial.

Agregan que la Corte Constitucional en providencia CC SU-1067 de 2000 adoctrinó que este último cobija la protección ante la expiración del plazo fijo pactado.

Por último, exponen:

> Así pues de haberse dado debido alcance a lo dispuesto en la norma en mención, el AD QUEM hubiere concluido que en efecto el fuero circunstancial es una garantía predicable contra la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado y por tanto lo que hubiere correspondido al juicio era demostrar si en efecto concurrieron causas objetivas para que AVIANCA S.A. decidiera no continuar prorrogando los contratos de trabajo como lo había venido haciendo e inferir que en efecto la terminación hubiere sido objetiva y por ceñida a la norma y eficaz, razonamiento que por supuesto no fue efectuado como consecuencia de la infracción directa de la ley sustancial por su errónea interpretación.

VIII. RÉPLICA

Avianca S.A. indica que las afirmaciones de los demandantes desnaturalizan el principio de estabilidad laboral, pues desconocen que el contrato de trabajo a término fijo es un instrumento legal, cuya constitucionalidad ha sido revisada en varias oportunidades.

Aseguran que la estabilidad en el empleo solo es un derecho fundamental para trabajadoras embarazadas o funcionarios con afecciones de salud y que a diferencia de lo considerado por los recurrentes, el Tribunal no lo desconoció, en la medida que no aplica en el presente caso.

Refiere que el artículo 7º del Pacto de San Salvador no puede servir de fundamento para el asunto, toda vez que se

trata de una norma que prevé la readmisión en el empleo cuando se está frente a un despido injustificado, lo que no ocurrió y que los artículos 354 del Código Sustantivo del Trabajo y 1° del Convenio 98 de la OIT no guardan relación con el objeto del litigio.

Sostiene que la presente terminación del contrato no tiene exigencias distintas a las consagradas en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y que en sentencia C-588 de 1995, la Corte Constitucional definió que la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido.

Afirma que para los casos en los que se debate un fuero de reconocimiento legal y no la garantía a la estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia constitucional y de esta Corte *«[…] ha dado la espalda a la exegesis según la cual la expiración del plazo fijo pactado no es una causa objetiva que descarta la supuesta discriminación que alegan los censores*» (CC T-003 de 1992, CC T-116 de 2009, CSJ SL, 25 marzo 2009, radicación 34142, CSJ SL9153-2014, CSJ STL1094-2024).

Expone que el Tribunal fundamentó su decisión en la jurisprudencia de esta Sala; luego, no es viable considerar que incurrió en un desatino jurídico, en la medida en que las normas que aplicó y el entendimiento que les imprimió, corresponden a los criterios de esta Corte.

IX. CONSIDERACIONES

En casación no es objeto de discusión que ***i)*** los demandantes laboraron al servicio de Avianca S.A. en los cargos de tripulantes de cabina de pasajeros; ***ii)*** estaban afiliados al sindicato ACAV; ***iii)*** sus contratos culminaron por expiración del plazo fijo pactado y, ***iv)*** para la fecha de terminación de las relaciones, existía un conflicto colectivo con la demandada.

En esa medida, se advierte que el problema jurídico consiste en determinar si el Tribunal erró al considerar que los trabajadores no eran beneficiarios de fuero circunstancial, pues sus contratos culminaron con base en una causa legal.

Al respecto, recuérdese que el literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, consagra la terminación del contrato de trabajo *«[…] por expiración del plazo fijo pactado»*.

Por su parte, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 prevé:

> **ARTÍCULO 25.** Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos **sin justa causa comprobada**, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto (resalta la Sala).

Lo anterior, supone que el fuero circunstancial de que trata la mencionada norma no le era oponible al empleador

para finalizar los contratos de trabajo de los recurrentes, pues dicha garantía opera solo respecto de la finalización *sin justa causa*, no predicable de los eventos donde el retiro se da con una razón imputable al trabajador o la ley, tal como sucedió en este caso.

En ese orden, tal como se desprende de la norma en cita y acertadamente lo indicó el Tribunal, el fuero circunstancial protege a los trabajadores de ser despedidos, no de la terminación del vínculo por una causal legal y válida como lo es la expiración del plazo fijo pactado.

En sentencia CSJ SL, 25 mar. 2009, rad. 34142, al pronunciarse sobre el tema, esta Sala adoctrinó:

> [...] en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.
>
> En efecto, todas las garantías que se derivan del fueron sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.
>
> En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones

> sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas (resalta la Sala).

Así las cosas, no es correcto considerar que con fundamento en la garantía foral, el empleador debe renovar los contratos de trabajo que previamente fueron pactados entre las partes con una duración determinada, pues esto desconocería la naturaleza y finalidad de esta específica forma de contratación laboral.

Ahora, como quiera que los cargos analizados se dirigen por la vía directa y, en tal virtud, no se discuten las conclusiones fácticas del Tribunal, resulta imposible verificar si existió algún acto discriminatorio contra los recurrentes que coartara su derecho a la libertad sindical, como ellos lo pretenden.

De ahí que, en el caso bajo estudio, no resulta aplicable el artículo 1º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo ni el 354 del Código Sustantivo del Trabajo, pues con estas normas se busca erradicar todo acto de discriminación contra el derecho a la asociación sindical, circunstancia que no se encuentra en discusión y mucho menos probada en el proceso.

El artículo 7º del Pacto de San Salvador tampoco es la norma llamada a regular el caso, toda vez que predica la estabilidad en el empleo en los casos de despido injusto y, como ya se explicó, en el presente asunto hay una causa legal de finalización del contrato y no un despido.

Lo dicho en precedencia se acompasa con lo adoctrinado por esta Corte en las sentencias CSJ SL4004-2021 y CSJ SL228-2023.

En esa medida, al fundamentarse las terminaciones laborales en una causa legal, por la especial modalidad de contratos celebrados entre las partes, no hay lugar a predicar error jurídico del Tribunal, razón por la cual los cargos no prosperan.

X. CARGO TERCERO

Censuran la violación indirecta, *«[…] en la modalidad de ERROR DE HECHO MANIFIESTO y de DERECHO por la inaplicación»* del artículo 167 del Código General del Proceso.

Refieren que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que la empresa AVIANCA ejerció un acto de discriminación en contra de los trabajadores al despedirlos.

2. No da por demostrado, estándolo, que la decisión de terminación del contrato de trabajo de los demandantes por la expiración del plazo pactado no obedeció a causales objetivas.

3. No dar por demostrado estándolo que conforme a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la organización sindical ACAV y AVIANCA S.A. debía ejercerse un debido proceso para sustentar las causales objetivas en la decisión de no prórroga del contrato de trabajo.

Como prueba no valorada, mencionan el interrogatorio de parte del representante legal de Avianca S.A. y como

indebidamente apreciada la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el sindicato y la empresa.

Para demostrar el cargo, aducen que no se acreditaron causales objetivas para la terminación de la relación laboral y que se desconoció la protección consagrada en esta última.

Manifiestan que el fallador no valoró que la finalización del vínculo laboral generó un impacto negativo en los auxiliares de vuelo, en tanto percibieron la presentación del pliego de peticiones como un riesgo para su estabilidad laboral, lo que se traduce en una limitante al derecho de libertad sindical y negociación colectiva, porque los trabajadores se abstendrían de afiliarse al sindicato o presentar pliegos de peticiones.

Afirman que el Tribunal ignoró que las causas que dieron origen al contrato de trabajo todavía subsisten en la empresa, al punto de que son propias de su objeto social tal como se observa en el certificado de existencia y representación. En esa medida, es viable concluir que la culminación de la relación no se fundó en una causal objetiva.

Refieren que,

> […] en el caso presente se da como yerro probatorio haber impedido la debida práctica del interrogatorio de parte para demostrar en efecto las causas objetivas que pudieron haber rodeado la terminación del vínculo contractual de los demandantes. Al respecto se reprocha en el recurso de apelación inicialmente interpuesto que no se permitió la práctica el interrogatorio de parte en la primera instancia, razón por la cual

> bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 83 del CPTSS se solicitó al Tribunal Superior que procediera a su práctica en la segunda instancia […].
>
> Concluyó el tribunal por indicar que e[l] interrogatorio de parte si fue debidamente practicado y evacuado al evidenciar que en audiencia pública llevada a cabo el 28 de noviembre de 2022 del minuto 9:21 al minuto 15:21 fue evacuado el interrogatorio.

Al respecto, sostienen que de las ocho preguntas que presentaron, el juzgado solo permitió realizar tres, *«[…] pues las restantes 5 preguntas se relacionaban con demostrar precisamente el trato discriminatorio de Avianca S.A.»*. Aducen que en la grabación se escucha que cuando su apoderado pretendió explicar su pertinencia, el juez lo interrumpió *«[…] abruptamente»*.

Aseguran que de haberse permitido su práctica en debida forma, hubiera quedado demostrado que la empleadora no culminó el contrato con base en causas objetivas y pese a que intentaron sanear la situación en segunda instancia, el Tribunal negó la solicitud.

Por otra parte, precisan que en el artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo se plasmó una protección especial a la estabilidad laboral para los trabajadores en caso de despido, consistente en la aplicación de un proceso disciplinario previo a la desvinculación.

Indican que, según la jurisprudencia de esta Corte, las normas convencionales deben interpretarse siempre en favor de los trabajadores, con el fin de mejorar sus condiciones

laborales (CSJ SL1546-2018, CSJ SL3933-2018 y CSJ SL13649-2017).

XI. RÉPLICA

Avianca S.A. señala que se incurre en un error técnico al no invocar ninguna norma sustancial de orden nacional, lo que significa que no existe proposición jurídica y por tal razón debe desestimarse la acusación.

Aduce que no se menciona ninguna inconformidad frente a la valoración probatoria de la declaración rendida por su representante legal, en la medida que no existe confesión que sirva para los intereses de los recurrentes.

Destaca que la censura va dirigida contra el auto en el que el Tribunal negó la practica del interrogatorio de parte; sin embargo, respecto de ella no procede recurso extraordinario de casación.

Finalmente, precisa que de la cláusula convencional es posible extraer que el proceso disciplinario allí regulado solo aplica para la imposición de una sanción disciplinaria o por despido con justa causa pero no cuando el vínculo finaliza por una causal legal, tal como esta Corte lo indicó en sentencia CSJ SL2734-2023.

Finalmente, puntualiza que este aspecto no fue analizado por el Tribunal, en la medida que no fue apelado.

XII. CONSIDERACIONES

Vale precisar que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias establecidas en los artículos 90 y 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como con lo previsto por la jurisprudencia de esta Corporación, con el fin de que se estudie de fondo y se verifique la legalidad de la decisión de segunda instancia (CSJ SL 5261-2021 y CSJ SL3190-2023).

Lo anterior, es una garantía esencial del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política, toda vez que el recurso extraordinario no constituye una tercera instancia de la cual puedan hacer uso las partes en conflicto para exponer libremente sus inconformidades e insistir en sus razones (CSJ SL4281-2017, reiterada en CSJ SL4340-2022 y CSJ AL1286-2024).

Precisado lo anterior, vale mencionar que tal como la opositora lo afirmó existe una deficiente formulación de la proposición jurídica del recurso que, se recuerda, fija el marco jurídico respecto del cual se debe enfocar el estudio de la sentencia impugnada.

Aunque esta no debe ser completa, lo que no significa que debe citar todas las normas que pudieron haber sido vulneradas, sí deben señalarse aquellas que sirvieron como base –o que debieron serlo–, de la sentencia atacada.

No obstante, el cargo no contiene ninguna norma sustancial de orden nacional, pues los recurrentes se limitaron a mencionar una procesal (artículo 167 del Código General del Proceso) sin indicar cuáles fueron dichos preceptos transgredidos por medio de aquélla.

Ahora, los casacionistas dirigen el cargo por la vía indirecta; no obstante, no mencionan el submotivo de transgresión de la ley sustancial, esto es, la aplicación indebida o, excepcionalmente, la infracción directa *«[…] cuando el error ostensible de hecho, conlleva a que se inaplique la disposición legal que convenía al caso»* (CSJ SL, 19 abr. 2004, rad. 21526 y CSJ AL4723-2021).

Tampoco mencionan los artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo, disposiciones necesarias cuando se acusa la indebida valoración o falta de apreciación de una convención colectiva de trabajo.

Por otra parte, indican indistintamente la comisión de errores de hecho y de derecho, lo que constituye una equivocación que se torna insuperable.

Erróneamente critican la decisión contenida en el auto interlocutorio que el Tribunal emitió en el que negó la práctica del interrogatorio de parte, sin tener en cuenta que esta Corporación se encuentra imposibilitada para estudiarlo, pues estas facultades escapan de su órbita de competencia en virtud del recurso extraordinario de casación.

Con base en este mecanismo, la Corporación está llamada a realizar un juicio de legalidad de la decisión de segunda instancia, lo que significa que está *«[…] desprovist*[a] *de las prerrogativas propias de los falladores de instancia por no ser la casación un recurso dentro de las instancias»* (CSJ SL, 22 ag. 2012, rad. 38450).

Sumado a las falencias técnicas mencionadas, se advierte que no es posible realizar un estudio de fondo del cargo, toda vez que se está ante la presencia de un *medio nuevo*, tal como pasa a explicarse.

La Corte observa que el recurso de apelación[1] de los demandantes giró en torno a ***i)*** a la falta de la práctica del interrogatorio de parte; ***ii)*** la inaplicación de las sentencias CC SU-1067 de 2000 y CSJ *«SL1883-2020»*; ***iii)*** la viabilidad de la aplicación del fuero circunstancial en los contratos a término fijo y la estabilidad en el empleo de los trabajadores vínculados mediante esa forma de contratación y, ***iv)*** el deber de garantizar el derecho de asociación colectiva.

Es evidente la razón por la cual el Tribunal no se pronunció frente al proceso disciplinario previo a la desvinculación de los trabajadores, contenido en el artículo 6° de la Convención Colectiva de Trabajo, pues era su deber actuar de conformidad con el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

[1] Minuto 22:30 del audio contentivo con la sentencia de primera instancia.

En ese orden, se observa que el mencionado aspecto no fue materia de apelación; luego, se advierte el uso de esta sede extraordinaria como una tercera instancia y además constituye un uso indebido del recurso por tratarse de un *medio nuevo*, figura prohibida en tanto resulta violatoria del debido proceso, el derecho a la defensa y la seguridad jurídica y procesal.

Así lo tiene adoctrinado esta Sala, entre muchas otras, en las sentencias CSJ SL, 22 en. 2013, rad. 36606, CSJ SL4331-2021, reiteradas en la CSJ SL1910-2024, en la que se dijo:

> La Corte advierte de entrada que el cargo presenta defectos de técnica, toda vez que en la sustentación del recurso de la apelación que presentó contra la decisión de primera instancia, la AFP recurrente no planteó su inconformidad respecto a la decisión del a quo de condenarla al pago de los intereses moratorios que consagra el artículo 141 de la Ley 100 de 1993.
>
> Conforme lo anterior, dicho argumento es inane, pues «no es dable imputarle al juzgador la comisión de unos errores en relación a unos aspectos frente a los cuales no hubo pronunciamiento, precisamente porque no fueron materia de apelación» (CSJ SL646- 2013, CSJ SL13061-2015, CSJ SL13431- 2016, CSJ SL5873- 2016, CSJ SL 13431-2016, CSJ SL8653-2016 y CSJ SL8298- 2017).

Lo anterior implica que el argumento descrito se desarrolló como un alegato de instancia que no es propio de la casación al tenor de lo dispuesto por el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual *«[…] el recurrente deberá plantear sucintamente su demanda, sin extenderse en consideraciones jurídicas como en los alegatos de instancia»*, pues en esta sede no se confrontan las partes en litigio y sus argumentos, sino la

sentencia y la normatividad vigente (CSJ SL2517-2017 y CSJ AL1292-2017).

En consecuencia, el cargo se desestima y no habrá lugar a casar la sentencia impugnada.

Costas en sede extraordinaria a cargo de los recurrentes. En la liquidación, inclúyanse seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), como agencias en derecho, según lo dispuesto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIII. 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 que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que **LINA SAMANTA VELA OÑATE**, **REY MARIO RUIZ PEÑA**, **BRAYAN STEVEN ÁVILA BIOJÓ**, **JULIÁN GUSTAVO SUZUNAGA CHÁVES** y **JULIÁN ANDRÉS LEÓN OCAMPO** instauraron contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. – AVIANCA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 3B9C0F8D8E1F6EB7B3FB714A1136AF53ACB90BEF6D04FB82C0C7EF0013657449
Documento generado en 2025-02-10