



San Andrés Isla, 19 de marzo del 2024

MAGISTRADA SUSTANCIADORA: SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADOS: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

Número De Sentencia: SL009-24

Número De Acta: 012-24

TEMA: Unidad de empresa y contrato a término fijo

ASUNTO

Procede la Sala de Decisión del Tribunal Superior de este Distrito Judicial a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de fecha 16 de noviembre de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por **MERY CECILIA CORREAL GOMEZ** contra **AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A**

I.- ANTECEDENTES:

La actora funda sus pretensiones en los hechos que resumimos de la siguiente manera:

Relata que suscribió un contrato de trabajo a término fijo el 01 de octubre de 2007 con **AEROREPÚBLICA S.A** ejerciendo funciones como Agente de servicios al pasajero en las instalaciones del Aeropuerto Internacional Gustavo Rojas Pinilla en esta ínsula, habiéndose prorrogado el contrato por el mismo término hasta por tres periodos iguales siendo notificada de la no prórroga del mismo mediante aviso del 23 de agosto del 2019, el cual culminaría el 30 de septiembre de ese año.

Con base en lo anterior, solicita que se declare la existencia de unidad de empresa entre las sociedades **AEROREPÚBLICA S.A** y **COMPAÑÍA**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A, y en consecuencia, que existió entre las partes un contrato a término indefinido sin solución de continuidad desde el 01 de octubre del 2007 y el 30 de septiembre del 2019, adicionalmente que se deje sin efectos la terminación del contrato de la trabajadora que gozaba estabilidad laboral reforzada de conformidad a lo establecido en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo y el literal D del artículo 7 del Protocolo de San Salvador. Y se condene a su reintegro, así como al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido.

1.2 Trámite procesal y contestación de la demanda.

Mediante auto del 17 de noviembre del 2022, el Juzgado Laboral del Circuito admitió la demanda y corrió el traslado respectivo. Con escrito de fecha del 11 de diciembre del 2022, los demandados AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A, de manera conjunta se opusieron a las pretensiones, y como excepciones previas propusieron las siguientes: "Inexistencia De Unidad De Empresa - Inexistencia De La Obligación, Falta De Título Y Cobro De Lo No Debido"; "Inexistencia De Responsabilidad Solidaridad"; "Prescripción" "Enriquecimiento Sin Causa De La Demandante" "Pago y Compensación" y "Buena fe". (Archivo primera instancia/ PDF No. 11 y 14)

1.3. Sentencia de primera instancia.

El Juzgado Laboral mediante sentencia del 16 de noviembre de 2023, absolvió a las demandadas de las pretensiones y declaró probadas las excepciones. Como fundamento de la decisión, estimó que no se encontraba acreditada cuál es la empresa matriz y cuál era la subordinada, quedando evidenciado que durante toda la relación laboral las obligaciones laborales del accionante las asumió Aero República, como se observa en las planillas de pago a la Seguridad Social; aseveró que del acuerdo transaccional que milita en el expediente con sello a nombre de Copa Airlines, no puede considerarse que esta empresa

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

tuviera el predominio económico sobre la otra. Aclarando que las prórrogas sucesivas de un contrato celebrado a término fijo, no lo mutan a indefinido, siendo esa circunstancia la que motivó la terminación de la relación laboral, que se surtió con la entrega del preaviso oportunamente, lo que en manera alguna constituía estabilidad laboral.

1.4 De la apelación.

Inconforme con esta decisión la parte demandante la impugnó señalando que encontraba probada la existencia de unidad de empresa, en los certificados de existencia y representación legal de cada una de las demandadas, cuyo objetivo social es similar y a su vez son complementarias, cuentan con el mismo domicilio principal y de notificaciones judiciales, siendo el representante legal de la compañía panameña de Aviación, el suplente de Aerorepública S.A, por lo cual se demuestra la subordinación de la filial, debido a que ésta se encarga de la operación e intermediación para el pago de los salarios y prestaciones sociales, pero el servicio se encuentra a cargo de la primera al ser la sociedad controlante, amén que los funcionarios de la subordinada firman documentos en nombre y representación de la matriz, quedando probado así, el predominio del capital sobre la filial, como el control administrativo y financiero. Finalmente estimó que la terminación unilateral del contrato adolecía de la causa justa que se exige para gozar de validez en los términos del protocolo de San Salvador, de quien gozaba de estabilidad laboral, garantía constitucional, que impone al empleador mantener vinculado al trabajador a término indefinido, mientras se produzca una falta que dé lugar a la configuración de una causal, circunstancia, que no acaeció en el presente asunto, pues no existieron llamados de atención y tampoco proceso disciplinario alguno.

III.- DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Recibido en esta Corporación el expediente contentivo del presente asunto, se dispuso su admisión en auto de fecha 14 de diciembre de 2023, disponiendo correr traslado a las partes para alegar de conclusión de acuerdo con la ley 2213 del 2022.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

Las sociedades demandadas, con memoriales del 12 de enero del hogaño, coincidieron en solicitar la confirmación de la decisión, al no encontrarse acreditados los elementos que constituyen una unidad de empresa, como lo es el factor objetivo, ni el propósito teleológico de la institución, dado que ningún de las dos no hacen parte de una unidad de explotación económica, lo que si se está probado es que Aerorepublica, es la empleadora de la actora, y en virtud de tal potestad decidió no prorrogar el contrato (PDF No. 9 y 10 del cdo de 2da instancia).

La parte actora por su parte, en fecha 16 del mismo mes y año, reiteró los argumentos expuestos al sustentar el recurso en lo relativo a que, ambas demandadas dependen económicamente de varias unidades con el mismo objeto social, la misma dirección de notificaciones comerciales y judiciales, los mismos socios y miembros de las juntas directivas, también realizan actividades idénticas, similares, conexas y una empresa se complementa de la otra en la prestación de los servicios aéreos o transportes de pasajeros y carga, además, la misma trabajadora o trabajadores a su servicio, elementos que están demostrados en el expediente, los cuales permiten inferir que no existen ausencia de ninguno de ellos para que se acceda a las pretensiones de la demanda. Así mismo, estimó necesario hacer alusión al Bloque de Constitucionalidad, con la finalidad de sustentar desde la óptica constitucional y legal la Ineficacia o Inexistencia de la terminación del contrato de trabajo conforme lo establecido en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, y/o en el literal d, del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". (Ver PDF No. 11 ib).

2.-CONSIDERACIONES

2.1. Competencia y presupuestos procesales.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

Circuito de esta ciudad, por mandato del numeral 1° del literal B del artículo 15 del CPT. De la misma manera, no avizorándose causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, entraremos a definir el fondo del asunto.

2.2. Problema Jurídico.

Del medio de impugnación formulado surge como problema jurídico sometido a nuestra consideración: I) Determinar si era procedente la declaración de unidad de empresa para lo cual habrá de establecerse la prueba de sus elementos; II) Analizar si existió un contrato de trabajo a término fijo que ameritara una justa causa para terminar la relación contractual.

2.3 -Fundamentos legales y jurisprudenciales.

Son fundamentos normativos bajo los que se sustenta la presente sentencia los siguientes:

➤ CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

El artículo 46 del C.S.T, define esta modalidad de contrato, así: “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. PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

Como causa legal para la terminación del contrato de trabajo, el literal C del art. 61 ib, consagra: **“Por expiración del plazo fijo pactado”**.

Al respecto de vieja data la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 1° de diciembre de 2009, M.P. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, expediente No. 35.902, adoctrinó: **“(…)De hecho la ley prevé que los contratos a término fijo se prorroguen automáticamente, si no se ha hecho oportunamente el respectivo preaviso; y aún en caso de que este se hubiera formulado, nada impide que se prescinda de él, y en lugar de que opere la prórroga se suscriba un nuevo contrato, sin solución de continuidad. Para la Sala, la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a diferentes modalidades de contratación, y todas ellas están amparadas por el principio de la estabilidad laboral, aún obre de manera diversa para cada una de ellas. Por lo demás, se precisa que todos los contratos fueron independientes y que resulta válida la contratación a término fijo que se celebró de manera sucesiva con posterioridad a los primeros contratos. En consecuencia, se les da eficacia a las liquidaciones efectuadas por cada relación de forma individual”**.

En sentencia SL2995 del 19 de agosto del 2020, M.P., MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO, la misma Corporación, precisó: **“Resulta importante distinguir, la terminación del contrato de trabajo y la imposición de una sanción disciplinaria, ya que son dos postulados completamente diferentes, el primero se produce al amparo de la potestad discrecional que caracteriza al empleador de prescindir de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; por lo tanto, no es dable confundirlos bajo el mismo concepto (…). De la anterior disposición se extrae que, en esta clase de vínculos laborales, las partes cuentan con la facultad de invocar la finalización del nexo por vencimiento del plazo, con la simple comunicación escrita a la contraparte, en un término no inferior a 30 días de la data de expiración del contrato. (…). No obstante, debe tenerse en cuenta que el hecho de que se presenten renovaciones indefinidamente a un contrato a término fijo, en ningún momento afectará su esencia y su temporalidad, así como tampoco lo convertirán**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

en un convenio a término indefinido. De ahí que las sucesivas renovaciones en ningún momento puedan afectar la facultad que tienen las partes de dar por terminado el nexo, por vencimiento del plazo, en los términos descritos previamente. (...) Conforme a lo anterior, no queda duda que los contratos de trabajo a término fijo mantienen su modalidad con independencia de las sucesivas prórrogas que se susciten, sin que sea posible considerar la mutación a un contrato de término indefinido ni desconocer la facultad con la que cuentan las partes de darlo por finalizado, a través del preaviso en los términos del artículo 46 del CST (En igual sentido, ver sentencia SL 4813 del 2019).

Esa Corporación, más adelante, en sentencia SL2796 del 13 de julio de 2022, M.P., OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, señaló: “En consonancia con el sentido del art. 46 del CST, acorde con el principio de la estabilidad laboral del art. 53 de la Constitución, el contrato a término fijo tiene vocación de ser prorrogable indefinidamente por voluntad de las partes, según el mismo texto del primer inciso de la norma (...) De tal manera que no se contradice la ley (art. 46) ni la Constitución (art. 53) si las partes acuerdan una prórroga del contrato, de una vez, cuando se firma el contrato a término fijo y, por tanto, en casos como el presente, la autonomía contractual de las partes debe prevalecer y lo acordado al respecto debe tener plenos efectos. Aquí resulta pertinente, traer a colación lo que dijo la Corte Constitucional, cuando declaró exequible la prórroga indefinida, CC C-588-95, a saber: Los contratos a término fijo, como lo expresó en la sentencia C-483/95¹ no son *per se* inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador. Coincidente con la idea expuesta, dijo la Corte en la sentencia C-521/95²: (...) El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en

¹ M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

² M.P. Antonio Barrera Carbonell.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aun cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato”.

Más adelante, en sentencia SL1851 del 1 de agosto del 2023, Mp., DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, la misma Corporación se señaló: “(...) la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015). Además, esta corporación también ha señalado que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015), como ocurrió en este asunto. Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034) y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502, SL15610 de 2016). Así, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo a término fijo parte del hecho de que se somete a un plazo pactado y que una vez llega el término, el empleador es quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, su terminación no se considera, por sí sola, una vulneración al principio de estabilidad laboral ni contraviene los

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

postulados del artículo 53 de la Constitución Política, en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa puede decidir si continúa o no con la relación de trabajo, de igual manera el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato”.

➤ UNIDAD DE EMPRESA

Se encuentra definida en el artículo 194 del CST, que enseña: “1.- Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio. 2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo. 3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico. 4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente”.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

Acerca de la prueba de esta figura jurídica la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL6313 del 4 de mayo del 2016, MP., CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, aseveró: "(...) no aparece demostrado, de bulto, el predominio económico de alguna de las demandadas que permita determinar quién tiene la calidad de empresario responsable por las decisiones o actuaciones de alguna de las sociedades que eventualmente conformen la unidad de empresa. En otras palabras, no es viable establecer relaciones de dependencia entre las accionadas que desvirtúe la autonomía en su funcionamiento, que es lo que en principio, llevaría al existencia de una realidad económica unificada que deba ser tenida en cuenta a la hora de estudiar los intereses del trabajador que se pudieron ver afectados con esa ficción. (...) Y es que aun cuando los certificados de existencia y representación de cada una de las convocadas a juicio precisan similitud en el objeto social principal de estas, lo que eventualmente podría llevar a concluir que existe una «*similitud, conexidad o complementariedad*» entre ellas -tal como lo aduce el censor-, lo cierto es que tal situación, *per se*, no puede suplir la interrelación económica que se debe presentar entre ellas para los efectos vinculantes en los términos de la ley".

En sentencia SL6228 del 11 de mayo del 2016, M.P., GERARDO BOTERO ZULUAGA, de la misma Corporación se precisó: "El Consejo de Estado al referirse al requisito de predominio económico en la unidad de empresa, en sentencia de la Sec. Segunda del 8 mar. 1994, rads. 5933 y 5934 (acumulados), señaló: (...) *Para que se configure dicho predominio económico de la sociedad principal sobre la subsidiaria (...) se requiere que aquella posea más del 50% del capital y ello al tenor del artículo 261, numeral 1º del C. de Co. puede suceder directamente, o por intermedio o en concurrencia con sus subordinadas, o con las filiales o subsidiarias de éstas*». (...) cuando la declaratoria de unidad de empresa recae sobre personas jurídicas, no basta la existencia de una unidad de explotación económica, y la ejecución de actividades similares, conexas, o complementarias, sino que también se requiere contar con la prueba del predominio económico de la sociedad principal sobre las filiales o subsidiarias, para el caso a través de las personas jurídicas y no por medio de sus socios

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

individualmente considerados. (...) La Sala en sentencia de la CSJ, 16 dic. 2009, rad. 32212, rememoró que (...) *La sentencia que declare la unidad de empresa vincula no solo a la sociedad que el demandante considere como matriz, sino que también a las que aparezcan como filiales de aquella para la procedencia de declaratoria de unidad de empresa y poder predicarla respecto de varias personas jurídicas, es menester establecer la interrelación económica que se presenta entre las implicadas para los efectos vinculantes conforme a la ley*” (Sentencia de 21 de abril de 1994, radicación No. 6047)». (...) Es por ello, que cuando concurre el citado elemento del predominio o dependencia económica, es dable entrar a declarar administrativa o judicialmente la unidad de empresa, siendo una de las consecuencias jurídicas propias de esta figura, que se haga derivar responsabilidad laboral de dichas sociedades sobre las acreencias reconocidas o a reconocer a los trabajadores. (...) la sola comprobación de los elementos propios de la figura de grupo empresarial en el derecho comercial, *per se* no demuestra con suficiencia el elemento esencial del predominio económico en materia laboral a efectos de declarar la unidad de empresa (...) (Reiterada en SL 3248 del 2022).

Y en precedente de reiteración SL 389 del 28 de febrero del 2023, M.p., Olga Merchán Calderón, indicó: “Por consiguiente, no siempre que se esté en presencia de un grupo empresarial se puede colegir que exista unidad de empresa, por lo que resulta presupuesto *sine qua non* la verificación del predominio económico que exige la norma normativa laboral. (...) Téngase en cuenta que la figura jurídica del derecho del trabajo que procura la protección del trabajador cuando este presta servicios a empresas filiales o subordinadas es la regulada en el artículo 194 del CST. Además, tratándose de beneficios extralegales laborales, las convenciones suscritas con la casa matriz no aplican a los subordinados de las empresas filiales, por lo que éstos pueden suscribir sus respectivos convenios. (...) Entonces, como la figura jurídica viable para que el trabajador pueda obtener el reconocimiento y pago de prestaciones cuando ha laborado en diferentes filiales, es la unidad de empresa, no basta con estar en presencia de un grupo empresarial para colegir la existencia de aquella, sino que es necesaria la verificación del predominio económico de la sociedad principal,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

tal como lo preceptúa la normativa laboral”.

2.4.- DEL CASO EN CONCRETO.

Se tiene por averiguado dentro del proceso y no fue objeto del medio de impugnación que nos ocupa la existencia de un contrato de trabajo a término fijo celebrado entre Aerorepublica S.A y la actora, con prórrogas sucesivas, la labor desempeñada por ésta y los extremos temporales de la relación laboral.

Precisado lo anterior, atendiendo los puntos de debate dentro del sub lite, corresponde entonces a esta Corporación revisar las probanzas a fin de resolver los problemas jurídicos planteados dentro de la pretensión impugnativa.

De las documentales obrantes en el informativo, se encuentra el certificado de Cámara De Comercio de la demandada Aereorepublica S.A, adosado con el libelo introductorio, expedido en fecha 13 de julio del 2022 y visible en las páginas 1 y 2 del PDF 04, del que se desprende que fue constituida en el año 1993, se identifica con Nit.# 88.185.781-1 y como sigla de su nombre se registró: “COMPAÑIA COLOMBIANA DE AVIACION -COPA COLOMBIA S A Y/O WINGO”; de las reformas sociales interesa para este litigio las inscritas en el año 2011 con escritura pública No. 2873 de la Notaría 36 de Bogotá D.C. del 10 de diciembre de 2011, inscrita el 16 de diciembre de 2011 bajo el número 01535709 del libro IX, a través de la cual, se cambió el nombre de la referida sociedad: AEROREPÚBLICA S.A., por el de: AEROREPÚBLICA S A, permitiéndose anunciarse válidamente como compañía colombiana de AVIACION COPA COLOMBIA S A, y la efectuada por E.P No. 5880 de la Notaría 73 de Bogotá D.C. Del 02 de noviembre de 2016 inscrita el 8 de noviembre de 2016 bajo el número 02155716 del libro IX, la sociedad de la referencia cambió su nombre de: AEROREPÚBLICA S.A pero podrá anunciarse válidamente como compañía colombiana de AVIACION COPA COLOMBIA S A por el de:

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

AEROREPÚBLICA S A sigla compañía COLOMBIANA DE AVIACION
COPA COLOMBIA S A Y/O WINGO.

Mientras que, del mismo certificado de Cámara de Comercio, correspondiente a la COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACION S A, cuya sigla es COPA AIRLINES, se tiene que cuenta con matrícula que data del 31 de marzo de 2005 cuando se registró en Colombia bajo el no. 122161 del libro VI, una sucursal de la sociedad extranjera identificada con Nit No. 860.025.338-2, a partir de la E.P. No. 5105 Notaría 6 de Bogotá del 23 de julio de 1969, (Ver Págs. 18 y 19 PDF 04 ib).

También está probado que entre las estipulaciones del contrato escrito, la relevante para esta Litis es la cláusula sexta que en su tenor literal, reza: (...) 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 periodo igual y así sucesivamente hasta por tres (3) periodos, 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 por periodos 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 el contrato, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente". (Ver Pág. 29 al 32, PDF No. 04 ib)

Adicionalmente a folio 34 al 38 del mismo PDF milita el "Otrosí" celebrado el 29 de marzo del 2011, con el que se pactó una prima extralegal; y posteriormente, mediante acuerdo transaccional y Otrosí adidos 24 de octubre del 2016 se modificó la jornada ordinaria laboral reduciéndola a 5 horas, convenios todos suscritos con la sociedad Aerorepública S. A. Además, está demostrado que, la misma empresa demandada envió carta de terminación del contrato de trabajo a la actora de fecha 23 de agosto de 2019, con el que se le informó la intención de no prorrogarlo y que vencería el 30 de septiembre de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

misma anualidad; y otras misivas de la misma fecha, relevándola de prestar el servicio desde ese día, así como autorizándola para la práctica del examen médico general de retiro de la compañía, y de sus cesantías definitivas (Ver PDF No. 4, pág. 44 y 45 anexos y PDF No. 20), mientras que a folio 39 del PDF en cita, obra la liquidación definitiva del contrato elaborada por Aerorepública en fecha 27 de septiembre de 2019, donde se consignó como causa de retiro la del vencimiento del contrato.

De otra parte, del testimonio de la empleada de Recursos Humanos de la demandada Aereorepública S.A, la señora **LUZ ELENA MEZA**, se extrae que: **“Preguntado: ¿La señora Correal tenía un jefe inmediato o supervisor en la ciudad de San Andrés, para que ella pudiera prestar los servicios como agente de atención al pasajero? Contestó: “si, era el gerente del aeropuerto de Aerorepública (...) nuestros contratos de trabajo son con AEROREPÚBLICA y así mismo esta la razón social con la que se firma los contratos de trabajo (...) No señora es con AEROREPÚBLICA y ante las entidades de seguridad social, es con nuestra razón social” (Récord 01:16:46 - 01:30-02).**

Ante este panorama probatorio, fácil es concluir que fue atinado el Juzgado de primer grado cuando desestimó las pretensiones de esta acción laboral, ante la insuficiencia en los elementos de persuasión que la sustenta, como pasa a explicarse:

1) Acreditado está que existió una sola relación laboral entre la trabajadora con la sociedad Aereorepública SA, regido por un único contrato escrito a término fijo, sometido a prórrogas automáticas, pues no se demostró manifestación contraria de las partes al respecto, como allí se pactó; y que se extendió en el tiempo, solo sometido a las modificaciones escritas que denominaron Otrosí arriba referenciados.

De suerte que no se vislumbra trasgresión de derechos laborales de la trabajadora como equivocadamente alegó el recurrente, como quiera

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

que en las voces del criterio pacífico expuesto por la jurisprudencia nacional anteladamente reseñado, ciertamente el contrato fijo sometido a prórragas sucesivas no muta su naturaleza a indefinido, quedando sin piso la argumentación edificada sobre una estabilidad laboral trasgredida por la actuación del empleador, cuando la empresa se limitó hacer uso de la facultad estipulada de preavisar en tiempo su intención de no prorrogar el contrato, a que alude la cláusula 6 en concordancia con los arts 46 y 61 del CST. Por contera, fluye inomisiblemente el fracaso del cargo de ineficacia de la terminación del contrato y su reintegro consecuente.

2). En esta línea de pensamiento, encontramos que la parte actora no demostró los presupuestos legales para la procedencia de una declaración de Unidad de empresa deprecada, base de su petitum, habida cuenta que no se arrimó al discurrir probatorio evidencias que apuntaran a que entre las sociedades demandadas existiera una relación comercial de sociedad matriz y filial, y mucho menos cuál de ellas desempeñaba qué rol; no hay prueba del predominio económico de una sobre la otra, sin que baste para ello la similitud de objetos sociales contenidos en los certificados de Cámara de Comercio aportados, y ni que decir de los sellos o membrete de las comunicaciones cruzadas entre las partes, de los que se advierte por esta Sala que si se lee con cuidado se observa meridianamente que se consigna COPA COLOMBIA SA y además lleva impreso el número del Nit que corresponde es a la sociedad Aereorepública SA, y que se añade tiene inscrito en el registro público que como sigla puede anunciarse así; todo lo cual encuentra correspondencia en lo narrado por la testigo que indicó que tanto la demandante, como la gerente del Aereopuerto y ella, eran empleados de esa firma.

En este sentido, la jurisprudencia reiterada ha razonado: **“Por último, debe decirse que la circunstancia de que las personas jurídicas que forman el grupo empresarial, tengan directivos o miembros personas naturales en la junta**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

directiva comunes, no es una situación definitiva para que se pueda declarar la unidad de empresa, por motivo de que no es lo mismo encontrar que entre dos sociedades hay personal directivo común con algún nexo entre sí, que establecer plenamente la dependencia o predominio económico de dos unidades de explotación respecto a una misma persona natural o jurídica, en los términos del art. 194 del CST, subrogado por el art. 32 de la L. 50 de 1990, que es lo que se echa de menos en la presente *Litis*". (SL6228 del 11 de mayo del 2016, reiterada en SL 3248 del 2022).

Tenemos entonces que, no habiendo elementos de convicción que soporte la unidad de empresa alegada, inomisiblemente habrá de concluir razonadamente que el libelo demandador no estaba llamado a prosperar, como en efecto se declaró en la sentencia confutada.

CONCLUSION

Discurrido lo analizado, habrá de confirmarse la decisión y en consecuencia, se impone condenar en costas al recurrente vencido, conforme al art. 365 del CGP y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

VI.-DECISIÓN:

Por lo expuesto, El Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 16 de noviembre del 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MERY CECILIA CORREAL GOMEZ** en contra de **AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A.**

SEGUNDO: Condenar en costas a la parte demandante, para lo cual se fija como agencias en derecho el equivalente a 1 salario Mínimo mensual legal vigente.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MERY CECILIA CORREAL GOMEZ
DEMANDADO: AEROREPÚBLICA S.A Y COMPAÑÍA PANAMEÑA DE AVIACIÓN S.A
RADICADO: 88001310500120220009401

TERCERO: Oportunamente remítase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



SHIRLEY WALTERS ÁLVAREZ
Magistrada Sustanciadora



JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
Magistrado

FABIO MÁXIMO MENA GIL
Magistrado
(De compensatorio)