



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL.

Medellín, diez (10) de agosto de dos mil veintidós (2022).

DEMANDANTE: JOSE LEONARDO SANIN SALDARRIAGA.
DEMANDADA: FAST COLOMBIA S.A.S.
TIPO DE PROCESO: ORDINARIO.
DECISIÓN: CONFIRMA.

En la fecha, **EI TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados, Nancy Gutiérrez Salazar y Carlos Alberto Lebrún Morales, dado que la Dra. María Eugenia Gómez Velásquez, se encuentra en permiso, procede a revisar el Recurso de apelación interpuesto por la demandada, frente a la Sentencia proferida en el Proceso Ordinario Laboral instaurado por el Señor **JOSE LEONARDO SANIN SALDARRIAGA** en contra de **FAST COLOMBIA S.A.S.**

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA.

DEMANDADA.

Expone que el entrenamiento de simulador de vuelo no enmarca en el concepto de capacitación, pues lo que la Sociedad proveía al trabajador era un enlace con PAN AM, actuando como intermediario para que este cumpliera con el requisito de entrenamiento exigido por la Aeronáutica Civil, sin depender de la aprobación o habilitación de la empresa, sino de la entidad evaluadora, a la cual el demandante le canceló directamente el curso de entrenamiento; estando el mismo obligado a realizarlo para habilitar su licencia a fin de operar el vuelo A320-200 asumiendo su costo, pues era él quien salía beneficiado, lo cual no desconoce derechos mínimos del trabajador y le permite fortalecer su formación técnica o profesional.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

- Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido.
- Que la demandada debe pagar al demandante los dineros que este tuvo que asumir por capacitaciones durante el contrato y los intereses legales.

HECHOS:

- Que el 1 de diciembre de 2016 se vinculó a trabajar al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, para volar aviones A320-200 de forma exclusiva, previo entrenamiento, obligándose el demandante a prestar los servicios a su empleador en forma exclusiva, una vez obtenida la calificación necesaria, pactándose una remuneración inicial de \$1.067.700 mensuales durante el tiempo de entrenamiento, que posteriormente y una vez obtenidas las respectivas acreditaciones, ascendería a \$5.000.000, mas unos bonos salariales.
- Que realizó capacitaciones en tierra hasta el 19 de enero de 2017, y parte de las mismas se hacían en Estados Unidos mediante un simulador de la aerolínea PAN AM, siendo obligado por la demandada a pagar el valor de dicho entrenamiento, el cual ascendió a la suma de 17.740 dólares.
- Y que por motivos que desconoce, fue despedido sin justa causa el 5 de abril de 2017.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 1 de diciembre de 2016 al 5 de abril de 2017. Condenó a la demandada a pagar al demandante la suma de \$50.636.470 por concepto de reintegro de los valores asumidos por este por el curso de capacitación y entrenamiento de simulador denominado A-320-200, suma que debe ser debidamente indexada al momento de su pago. Absolvió a la demandada de las demás pretensiones. Declaró implícitamente resueltas las Excepciones propuestas; y condenó en Costas Procesales a la demandada.

Dijo la A quo que en el contrato de trabajo no se evidencia algún tipo requisito previo para la vinculación del trabajador demandante a la Compañía demandada, o que él estuviera obligado a adelantar algún tipo de capacitación o formación profesional para permanecer en el cargo, salvo la de mantener vigente la licencia de aviador. Que el referido curso no era solo para el beneficio del actor, sino que era una condición para incrementar su salario; que tal entrenamiento sí constituye una capacitación, al darse en vigencia del contrato y por la necesidad del servicio de la Compañía de operar tal tipo de aviones. Que la demandada intervino en la logística y se hizo cargo de los gastos de viaje del actor para que éste pudiera llevar a cabo el entrenamiento, sin recibir beneficio alguno por ello al no haber concluido el mismo. Que tales actividades de entrenamiento reflejaban la subordinación del empleador, y prueba de ello es que no obtener resultados satisfactorios,

implicaba para el trabajador justa causa de terminación de su contrato. Liquidó el valor de la condena a la tasa de cambio vigente para el día en que se pagó el curso. Y Absolvió de los intereses pretendidos imponiendo la indexación.

RECURSO DE APELACIÓN DEMANDADA.

Solicita que se revoque la sentencia de instancia, argumentando que el demandante se benefició de la realización del curso de habilitación, ya que los testigos señalan que las licencias para vuelos son de carácter personal, por lo que no corren por cuenta de la empresa, habiendo sido esta solo una mediadora y coordinadora de la logística para que el demandante recibiera tal programa. Que se debe diferenciar entre capacitación técnica y entrenamiento u obtención de licencias, ya que la primera potencializa los conocimientos en relación con las políticas y protocolos de la Compañía, mientras que las segundas potencializan los conocimientos previos que debe cumplir una persona para ingresar a la misma. Que con la firma del contrato, el demandante asumió la obligación de habilitarse en este tipo de vuelos, por lo que no tomar el curso o no aprobarlo, implicaba que no estaría habilitado para realizar los mismos, lo que constituía una causa de terminación del contrato. Que la juez habla de reintegrar un dinero, cuando la demandada nunca recibió suma alguna ni se benefició de la misma, por lo que si el trabajador tuvo algún inconveniente con el proceso de formación, le debe cobrar a la entidad a la que le pagó, pudiendo haber continuado con la habilitación. Y finaliza expresando que el actor conocía que los pilotos eran los que asumían el pago del curso.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

- **Competencia:** Principio de Consonancia art. 66A del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social -C.P.T. y de la S.S.-, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001.
- **Objeto:** Determinar si en el caso a estudio, la demandada está o no en la obligación de asumir el pago de los gastos en los que incurrió el demandante por concepto de entrenamiento o curso inicial A320-200. Veamos:

No es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñándose el demandante en el cargo de Copiloto, del 1 de diciembre de 2016 al 5 de abril de 2017, cuando la demandada se lo terminó de manera unilateral y sin justa causa, lo cual se admitió por esta al contestar la demanda –fls. 145 a 165 del expediente digital, Primera Instancia-; estando probado con la factura obrante a fl. 42 - traducida a fl. 44-, con los comprobantes de transacción electrónica de fls. 45 y 47 – traducidos a fl. 46-, y con el extracto bancario de fl. 48, que el 9 de enero de 2017, en

vigencia del referido contrato de trabajo, el demandante pagó a “Pam Am International Flight Academy”, la suma de US\$17.740, por concepto de curso inicial A320.

CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO LABORAL.

En materia laboral no existe fuente legal que defina o regule tal concepto, salvo lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, reglamentado por el Decreto 1127 de 1991, el cual establece que “en las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, estos tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada, **por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación**”; estableciéndose en el referido Decreto, que tales actividades incluyen lo relativo a aspectos de salud ocupacional y buscan, entre otros, el mejoramiento de la productividad del trabajador -Art 4.-, siendo obligatoria la asistencia del trabajador a las actividades programadas por el empleador –Art. 5-.

No obstante lo anterior, para resolver el asunto objeto de debate, debe tenerse en cuenta que según el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia –norma de normas, según el Art. 4 ibídem.-, la capacitación y el adiestramiento están establecidos como un Principio mínimo fundamental que rige la relación laboral. Así lo establece, para lo que interesa al caso de autos, el referido artículo:

“... La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; ... la capacitación, el adiestramiento...”.

Y el artículo 54 ibídem, establece:

“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”.

Ahora, en criterio de esta Sala de decisión, por capacitación, entrenamiento y/o habilitación laboral del trabajador, debe entenderse toda actividad que esté dirigida a la preparación o formación del trabajador para que este adquiera nuevos conocimientos o perfeccione los ya adquiridos, lo cual, según la norma de normas, en vigencia del contrato de trabajo es responsabilidad u obligación del empleador.

Así las cosas, entrará la Sala a determinar si a la demandada le correspondía o no impartir al demandante instrucción, capacitación y/o entrenamiento específico para desarrollar la labor contratada –copiloto-, concretamente, en las actividades de entrenamiento para volar aviones A320-200; y, por ende, si la primera estaba o no obligada a asumir los gastos generados.

A folios 14 a 24 obra copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, en el que en la cláusula primera se estableció que “el empleado se obliga a realizar las actividades de

entrenamiento que **establezca la compañía** para volar los aviones A320-200, en forma exclusiva. Una vez el empleado obtenga las calificaciones necesarias que certifiquen que se encuentra calificado para volar los aviones A320-200, se obliga a prestar al empleador su normal capacidad de trabajo, en forma exclusiva, en la ejecución de las funciones de aviador civil que se le encomienden y en las labores anexas y complementarias a las mismas...”. Que la continuidad en la prestación del servicio dependía del resultado de tal entrenamiento, así como una mejora salarial -clausula segunda-; constituyendo justa causa de terminación del contrato “no obtener la calificación mínima establecida para volar los aviones A320-200, luego de realizado el entrenamiento o las que se realicen durante la vigencia del contrato” -clausula Octava-.

A folios 25 a 40 milita una serie de correos electrónicos cruzados entre el demandante, personal de la demandada y personal de la academia “PAN AM”, en los cuales se le informa al primero por parte de estas últimas, la programación de la academia, la fecha del viaje a simulador, la pareja de trabajo y la forma de pago del mismo, y se le requiere el diligenciamiento de algunos datos personales; aportándose a folios 213 a 217 y 40, el “plan de viaje para dar cumplimiento a la instrucción de simulador”, en el que se le da a conocer la reserva aérea ida y regreso, la reserva hotelera y la entrega de gastos de viaje, y el correo electrónico remitido al actor el 14 de febrero de 2017, por la Auxiliar de entrenamiento de la demandada, adjuntándole el “tiquete de regreso Mia-Med.”, respectivamente.

Ahora, el demandante informó en el interrogatorio de parte que la habilitación de vuelo la mandaba a hacer la Compañía, eligiendo esta ultima la empresa encargada de hacerlo, sin que él pudiera tomar decisión alguna al respecto de esto último, y sin que en su caso se le hubiera exigido como requisito previo a la contratación, generándose la obligación del pago de la misma después de estar vinculado laboralmente. Así lo manifestó:

“P. ¿Esa habilitación la realizaba la demandada? R/ la mandaba a hacer la Compañía, decía con quién, decía dónde y en el momento que la Compañía decidía, explico: decía qué simulador, qué ciudad, con qué persona iba a ir uno, con que tratamiento y en que horario lo iba a realizar, yo no escogía nada ...

P. ¿Porque en el contrato –clausula 1ª- se establece como requisito este entrenamiento, para poder operar el vuelo A320? ¿Usted porque se compromete a realizar satisfactoriamente este entrenamiento? R/ hago alusión al antes y al después, cuando la Compañía hace la convocatoria y pide los requisitos para ingresar, los únicos requisitos en mi caso... era que tuviera más de 1.500 horas, la licencia médica vigente y la licencia de vuelo vigente y pasar todo un proceso... incluso varias pruebas fueron cobradas por la Compañía, pero fueron antes y uno decidía si los pagaba o no. Luego llega el contrato, lo obliga a realizar a uno y se empieza a partir de este contrato un entrenamiento en tierra durante todo el mes de diciembre y luego en enero lo obliga a uno a pagar, lo que no era usual antes en la Compañía, lo que hacía era que lo mandaba a hacer el entrenamiento a uno y se firmaba un pagaré... en contraprestación por el entrenamiento que se estaba dando. En mi caso, la Compañía cambio las políticas después de estar vinculado y dice que hay que pagar el entrenamiento...”.

Por su parte, la representante legal de la demandada en su interrogatorio adujo que con la suscripción del contrato el demandante se comprometió a obtener la habilitación de su licencia para poder operar tal tipo de aviones, y que solo actuó como una colaboradora o intermediara para la realización de la misma:

"P. ¿Cuáles eran las condiciones para contratar pilotos y copilotos para el 2016, que requisitos se le exigía? R/ llevo 8 meses en la Compañía... no tengo el detalle de los requisitos que me estas preguntado...

P. ¿Qué conoce acerca de las actividades de entrenamiento que le tocó desarrollar al demandante en vigencia del contrato de trabajo R/ ... el aspiraba a ocupar una posición como piloto para volar aviones A320-300, se suscribió un contrato... en el que él se comprometió a obtener una habilitación de su licencia para poder operar el equipo. Esa habilitación la debía cumplir a través de una Compañía... en ese momento la demandada lo que hizo fue colaborar con la logística, facilitar el proceso que debía cumplir el señor Sanín para que pudiera desarrollar y cumplir el curso con PAN AM, la Compañía lo que hizo fue pagar gastos de traslado, alojamiento...

P. ¿El demandante podía elegir otra institución? R/ ... lo que se acordó, asumo, es que por tema de facilidad, logística, desplazamientos, se acordó que fuera PAN AM, pero en ningún momento se le obligó a que lo tomara, fue voluntario, la Compañía lo que hace es facilitar y colaborar al piloto que lo realice con PAN AM... facilita la logística, coordina, paga traslados, y viáticos para que se haga en PAN AM".

Y los testigos aportados por la demandada, Julián Andrés Castro Gómez -Piloto, Jefe de Entrenamiento de esta- y David Restrepo Mesa -Piloto, Gerente de Entrenamiento y Estándares de vuelo de la misma-, en su orden, informaron:

"P: ¿Ese entrenamiento era obligatorio o voluntario? R/ son voluntarios, porque son habilitaciones que van en las licencias de todos los pilotos... "Viva" como opera este avión solicita a los pilotos la habilitación, ya la persona decide si quiere hacer esa inversión en su licencia que es un documento personal, para poder estar calificado para volar el avión de la empresa, o si no lo hace y pues se irá a otro lugar.

P. ¿Para laborar en "Viva" se exigía esa habilitación o se podía realizar con posterioridad al contrato de trabajo? R/ para los copilotos era un requisito la calificación en el equipo para poder operar... el requisito era previo y en el contrato quedaba especificada una cláusula donde se decía que debía obtener la calificación para poder operar en la Compañía.

P. ¿La persona podía decidir libremente donde hacerlo? R/"Viva" tiene establecido unos convenios para facilidad de los participantes en temas de precios... con los cuales facilitaba la opción...

P. ¿Viva reconocía algún costo de alimentación, transporte o viáticos para realizar el entrenamiento? R/ así es, la labor de "Viva" era de soporte de facilitación, para que la persona pudiera llevar a cabo el entrenamiento y en razón de eso se hacía el contrato, para que la persona tuviera un apoyo o sustento contractual a la hora de hacer ese entrenamiento... prestaba su nombre para tramitar el permiso y daba un soporte logístico, programación de hoteles, el pago de hoteles, pago de dinero para que la persona se pudiera alimentar, eran conceptos que la empresa daba para ayudar un poco a las personas que estaban ingresando.

P. ¿Qué sucedía si el piloto o copiloto se rehusaba a la realización del entrenamiento o si no obtenía la aprobación R/ Si se rehusaba antes, no era contratado y su proceso de selección llegaba hasta ese momento, de hecho era algo que se informaba en el proceso de selección para que la persona decidiera si hacía esa inversión en su licencia. Y si luego de ser contratado no obtenía la calificación para volar el avión, era una causal de despido como parte de ese contrato, el contrato tenía más un efecto de proveer soporte o respaldo contractual por parte de la Compañía, sin quitar la responsabilidad de la persona como requisito de obtener la calificación.

P. ¿Conoció la oferta de empleo del cargo al cual se postuló el demandante? R/ no.

P. ¿Entonces por qué aseveró que previo a la celebración del contrato estaba establecido el requisito de habilitación de vuelo de aviones A320? R/ tengo conocimiento que el área de recursos humanos incluía esta información dentro del contrato de los copilotos en ese entonces".

"P. ¿Cuándo el demandante se postuló al cargo, qué condiciones se exigían o que perfil debía reunir la persona que aspiraba al cargo? R/ los requisitos salen publicados en una convocatoria que se hace para cualquier proceso de selección, puntualmente los requisitos de esa convocarían no los tengo claros, ni los conozco 100%.

P. ¿Dentro de ese requisito se exigen licencias de habilitación específica para volar algún tipo de avión? R/ en algunas ocasiones, no siempre, hay procesos donde la empresa pide tener la habilitación, en otros no.

P. ¿En el caso del demandante se exigió previo a su ingreso o posterior a su contratación, la habilitación en algún curso o entrenamiento especial? R/ un soporte puntual no, todas las personas que ingresan a la Compañía deben cumplir con la acreditación en el manejo del equipo y es parte de los requisitos que se piden.

P. ¿Esos requisitos se exigen previo al ingreso o pueden suplirse ya una vez contratado por la Compañía? R/ normalmente se le dice a la gente desde que aplica e inicia el proceso de selección, se les da la información del entrenamiento y requisitos que debe cumplir, la forma como se desarrolla, en su momento no te sabría decir porque no estuve presente, pero actualmente se les informa que deben cumplir un entrenamiento que está dentro de los requisitos que debe tener para poder tener un contrato con la Compañía.

P. ¿La demandada elige donde se debe hacer o el piloto decide donde lo hace? R/ eso es más complejo... sí puede uno como piloto ir y tocar las puertas, pero si no hay una facilitación o los recursos o acompañamiento es muy difícil realizarlo".

Un análisis conjunto de la prueba documental, los interrogatorios de parte y la testimonial antes referida, permite a la Sala concluir, conforme al Principio de libre formación del convencimiento plasmado en el artículo 61 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, que si bien es cierto lo expuesto por la apoderada recurrente en cuanto que la habilitación en el manejo de aviones A320-200 beneficiaba al demandante, al ser este quien obtendría el conocimiento y la licencia para manejar tal tipo de aviones, incluso por fuera de la Compañía demandada, también lo es que la empresa de aviación igualmente se beneficiaba con la misma, puesto que éste era un requisito exigido por Aeronáutica Civil para poder volar aviones A320-200, por lo que no era una simple facilitadora; y es por ello que esta última tenía una **incidencia directa** en la programación de tal entrenamiento, determinando la academia a la cual debía acudir el actor para cumplir con el mismo, y asumiendo sus gastos de traslado, alojamiento y alimentación mientras éste estuvo realizando tal actividad formativa; todo ello en ejercicio del poder subordinante que le otorgaba su calidad de empleador.

Adicionalmente y aceptando en gracia de discusión que al actor se le informó durante el proceso de selección que debía cumplir con la habilitación, lo cual quedó establecido en la cláusula primera del referido contrato de trabajo, en el Proceso no se demostró por la demandada haberle informado expresamente que era él quien debía hacerse responsable del pago de los gastos que generara la misma, pues ninguna prueba se trajo al respecto, salvo lo dicho en la comunicación del 23 de junio de 2020 -fecha posterior a la de terminación del vínculo laboral del actor-, expedida por la Coordinadora de Calidad de Vida y Relaciones Laborales de la demandada en respuesta al derecho de petición formulado por el actor.

Finalmente se permite resaltar la Sala que fue el empleador el que de manera unilateral decidió que el actor no continuara desarrollando el programa de habilitación, de lo cual da fe el correo enviado por la Auxiliar de Entrenamiento de la demandada el 14 de febrero de 2017, en el que le adjunta el tiquete de regreso a la ciudad de Medellín -fl. 40-, cuando el mismo según el plan inicial de viaje -fl. 213-, estaba programado para regresar el 16 de febrero de 2017, sin conocerse la razones de tal determinación.

Es por lo anteriormente explicado, que pese a no ser la empleadora la que recibiera los dineros pagados por el demandante por el "curso inicial A320", tiene la obligación de reintegrar los mismos al actor. **CONFIRMA.**

Costas Procesales de Segunda Instancia a cargo de la demandada, por haber resultado vencida en el recurso. Agencias en derecho 1 SMLMV

En mérito de lo expuesto, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

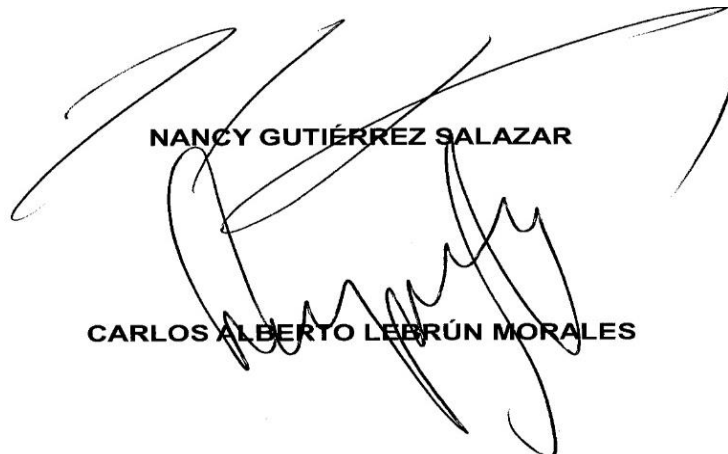
DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, el 3 de junio de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral instaurado por el Señor **JOSE LEONARDO SANIN SALDARRIAGA** en contra de **“FAST COLOMBIA S.A.S.”**, según lo expuesto en la parte motiva de esta Sentencia.

SEGUNDO: Costas Procesales de Segunda Instancia a cargo de la demandada. Agencias en derecho 1 SMLMV.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO** y se firma en constancia.

Los magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR

CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

(EN PERMISO)

MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ.