

Bogotá D.C., enero del 2019.

SEÑORES (AS)
MAGISTRADOS (AS)
SALA DE CASACIÓN PENAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
La Ciudad.

102785
1 wad. con
729 p. 2. Natules
Secretaría Sala Penal
Sofo.
2019ENE26 9:50AM Rbed

Corte Suprema Justicia

Referencia: Acción de tutela contra la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la sentencia de la Sala Segunda de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

Accionante: Genny Yolanda Franco Ballén.

Accionadas: Sala de Casación Laboral – Corte Suprema de Justicia y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín; Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada (SAM S.A.).

GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN, identificada como aparece al pie de la firma, en calidad de accionante dentro del asunto de la referencia, presento ACCIÓN DE TUTELA a nombre propio, en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sentencia Núm. 49.113 del 30 de mayo de 2018, y en contra de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín respecto al fallo del 27 de agosto de 2010.

Lo anterior teniendo en cuenta que ambas decisiones vulneraron mis derechos fundamentales a la igualdad y al debido proceso al negar la ineficacia del despido infundado e ilegal que generó la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., desconociendo el precedente dispuesto por la misma Sala de Casación Laboral sobre el asunto. Fundamento los aspectos facticos de la acción en los siguientes:

I. HECHOS

En lo que corresponde al contrato de trabajo.

1. Sobre el asunto de la referencia deberá tenerse en cuenta estuvo vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. desde el 20 de mayo de 1993 hasta el 20 de abril de 2005 sin que en

ningún momento me fuera comunicado llamado de atención, sanción disciplinaria o memorando alguno.

2. El último cargo que desempeñé fue el de auxiliar de vuelo, devengando un salario de \$953.554.
3. Vínculo que finalizó el 20 de abril de 2005, mediante comunicación del 19 de abril del mismo año en donde la compañía me comunicó la terminación del vínculo laboral.

En lo que corresponde a la causa que supuestamente sustentó la terminación del contrato de trabajo.

4. Para que el despacho pueda tener un panorama más claro de lo que sucedió, el día 8 de febrero de 2005 me fue asignado turno en el vuelo 8477 en la ruta San Andrés- Bogotá. Vuelo en el cual, de conformidad con la reglamentación de la compañía, transporté, **para mi uso personal y el de mi familia**, 30 botellas de Brandy que compró en el territorio de San Andrés.
5. Cuando arribé a las instalaciones del aeropuerto en la ciudad de Bogotá y una vez me dirigía a abordar el transporte que me llevaría hasta mi hogar, fui requerida por miembros del grupo de seguridad, quienes luego de que aceptara ser requisada, sin motivación alguna aclaro y ante la seguridad que tenía de no haber realizado ninguna conducta que me llevara a ser incriminada, me fueron decomisadas de manera arbitraria las botellas que poseía.
6. Sin contar con que fui coaccionada por la misma autoridad para que firmara una hoja en blanco, desconociendo las garantías que tenía de obtener un procedimiento transparente y respetuoso de mis derechos, como se indicó en el escrito de la demanda ordinaria presentada. No habiendo razón para que tuviera que firmar documentos y papeles sin contenido alguno a expensas de que luego pudieran ser usados en mi contra.
7. Con ocasión a ello fui citada a diligencia de descargos, la cual fue fijada para el 28 de febrero de 2005, citación en la cual la compañía se limitó a adecuar la posible falta en la conducta realizada por mi en el vuelo 8477 relativo al transporte de 30 botellas de licor en su equipaje, **sin precisar cuales eran las normas que fundaban la justa causa o la falta grave que permitiera expresar de manera clara mi falla**. Lo anterior, puesto que en ningún momento especificó, como le correspondía, los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación.

8. En la fecha indicada acudí como me citaron y se realizó la diligencia de descargos, momento en el cual la compañía reiteró la supuesta falta sin enunciar los preceptos legales y normativos.
9. A su vez, expresé que en la empresa el transporte de las botellas eludidas no se encontraba prohibido siempre que no se tratara de contenido utilizado para su comercialización; por el contrario, manifesté en todo momento que el uso que le daría a las mismas era **eminentemente personal**, puesto que había hecho la compra de estas para una celebración familiar.
10. Advertí, en el mismo sentido, que en ningún momento pretendí sacar provecho lucrativo con las botellas eludidas, situación que se vio respaldada por el hecho de que desde el momento en que llegué a la ciudad de Bogotá y una vez fui requerida por las autoridades de seguridad, manifesté que no había cometido conducta irregular alguna y accedí a la requisita que conllevó al decomiso arbitrario de las botellas.
11. Insistí en el hecho de que la compañía sancionaba desde el reglamento interno, el manual de funciones, incluso el contrato de trabajo (a pesar de no haber sido aludidos en el proceso disciplinario) el transporte o mantenimiento de mercancía o muebles que **no sean de uso personal**, entendiéndose con ella el manejo de bienes para comercio, sin que en mi caso se hubiere presentado tal cosa, puesto que de manera veras me permito reiterar que jamás las utilice para comercializar u obtener provecho económico, sino por el contrario, pretendía hacer uso de ellas junto a mi familia.
12. De la diligencia de descargos realizada el 28 de febrero de 2005, la empresa tomó la determinación de dar por terminado mi vínculo laboral, decisión que repuse y luego fue decidida por el Comité de Revisión el 14 de marzo de 2005 mediante acta de comisión especial, en la cual se mantuvo en firme la decisión.
13. Determinación que fue sometida nuevamente a consideración del ente facultado para ello, la Comisión de Asuntos Sociales, instancia ante la cual aduje las irregularidades que contenía el proceso disciplinario aludido dirigidas a demostrar que:
 - i) en la citación a descargos y en la misma acta no se fundaron los presupuestos jurídicos concretos y expuestos (como dispone la ley laboral) para realizar la diligencia de descargos y,
 - ii) no se respetó el procedimiento sancionatorio dispuesto en la convención colectiva de trabajo de la cual era beneficiaria, por tanto el procedimiento se encontraba viciado de nulidad absoluta e impedía la imposición de la sanción eludida.

14. Sin embargo, la Comisión de Asuntos Sociales indicada, espacio de la misma empresa, confirmó la decisión de terminar el vínculo laboral. Sobre esta comunicación en particular deberá tenerse en cuenta que la instancia adujo motivo diferente al enunciado en el acta de audiencia especial de descargos del 28 de febrero de 2005 y lo dispuesto en la comisión especial del 14 de marzo del mismo año, como se constata en la documental anexa al presente escrito.
15. Hecho que desconoce lo dispuesto en la ley laboral respecto a la imposibilidad jurídica de los empleadores de sancionar a los trabajadores por razones diferentes a las enunciadas al inicio del proceso disciplinario o en el menor de los casos que siendo los mismos supuestos, se aduzcan causales jurídicas diferentes puesto que con ello se desconocería el derecho al debido proceso en relación con el derecho de defensa de todos aquellos que nos vemos inmersos en procedimientos sancionatorios.
16. Contra la decisión injustificada, arbitraria y violatoria del debido proceso de dar por terminado mi contrato de trabajo, decidí interponer demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., en aras de que se declarara la ineficacia del despido y se concediera como pretensiones principales: el reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejados de devengar o en todo caso se accediera como petición subsidiaria al pago de la indemnización por el despido injustificado que contempla la ley laboral.
17. El asunto fue conocido en primer grado por el Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión de Medellín, despacho que mediante providencia del 31 de julio de 2009 declaró la ineficacia del despido, ordenó mi reintegro y el correspondiente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de la desvinculación, así como los correspondientes aportes a seguridad social.
18. La empresa presentó recurso de apelación en contra del fallo enunciado, por tanto se surtió ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín la segunda instancia, corporación que mediante sentencia del 27 de agosto de 2010 revocó el fallo de primer grado y absolvió a la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., de las pretensiones incoadas en su contra.
19. Frente a tal determinación, mi apoderado judicial presentó recurso extraordinario de casación, el cual fue concedido por el Tribunal Superior de Medellín y admitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

20. En su momento se expresó que el colegiado, entre otras cosas, había incurrido en el error de valorar erróneamente las pruebas en el expediente y por consiguiente, había desconocido que la compañía no había demostrado la configuración de la justa causa para proceder con mi despido.

Lo anterior, toda vez que las pruebas adosadas con el escrito de la demanda daban fe que la falta grave que permitía mi despido **única y exclusivamente** se fundaban en el hecho de que hubiere transportado o mantenido un bien que no fuere de uso personal.

Lo anterior, puesto que como se puede corroborar en las probanzas allegadas con este escrito, incluso de la sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral, en todo momento las disposiciones que contemplan las justas causas y las faltas graves para sancionar a un empleado de la compañía con la terminación del vínculo laboral se fundamentan o en el transporte de bienes o en el mantenimiento de estos cuando **no sean para uso personal**.

21. Sin embargo, desconociendo su propio precedente, el cual había sido establecido en sentencia 41.073 del 5 de abril de 2011, por medio del cual se resolvió la situación de mi antigua compañera a la cual la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. le había adelantado, por los mismos hechos que a mí, un proceso disciplinario que también culminó con el despido; decidió no casar la sentencia impugnada.

22. Para conocimiento del despacho, me permito expresar que junto a mí, a otra compañera en el mismo vuelo le fue notificado proceso disciplinario por los mismos hechos, también interpuso proceso ordinario laboral que culminó con la orden de reintegro y una sentencia de la Sala Laboral en donde considero el colegiado no había calificado, al igual que la empresa, el nivel de la falta que fue atribuida y por tanto **no podía aducirse que en el caso analizado se tratará de una causa calificada como grave que ocasionara el despido**.

23. Valga aclarar que en el asunto referenciado, de idénticas condiciones fácticas, la Sala de Casación Laboral decidió que el hecho de transportar las botellas en el vuelo 8477, en la ruta San Andrés-Bogotá, por parte de mi compañera **no era causal grave que sustentar la terminación del contrato de trabajo**. En su momento esbozó la Sala:

"(...) no sobra añadir, para finalizar, que antes que revestir el comportamiento de la actora con la connotación de falta grave, el

Manual de Auxiliares de Vuelo permite el transporte de elementos distintos a los que conforman su equipaje (...)⁹. (subraya fuera del texto).

24. En ese sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de casación que resolvió mi caso:

- i) desconoció el precedente jurisprudencial que había planteado la misma corporación en un caso de idénticos supuestos fácticos, con las mismas citaciones, el mismo formato de diligencia de descargos y la misma carta terminación laboral;
- ii) omitió tener en cuenta que durante el desarrollo del procedimiento, al igual que en el caso resuelto en fecha anterior, la sociedad accionada desconoció el procedimiento disciplinario adelantado y por consiguiente transgredió mi derecho al debido proceso.

25. Por tanto, la sentencia del recurso extraordinario no sólo se configuró en un espaldarazo a la actuación arbitraria e infundada de la compañía accionada en el trámite del proceso disciplinario, la cual se insiste, notificó la realización de la diligencia e imputó la presunta comisión de una falta en mi contra sin sustentar jurídicamente la misma; sino que además de manera sorpresiva calificó como clandestina la supuesta actuación maliciosa realizada por mí, haciendo juicios de valor sobre una conducta que jamás fue oculta y sobre la cual la empresa tenía amplio conocimiento, puesto que no era desconocido que los empleados transportaren **para uso personal** mercancía que compraban en los lugares donde aterrizaban.

26. En todo momento fui honesta en expresar que transporté las botellas aludidas, porque insisto, no debía ocultarlo; las normas que regulan la conducta al interior de la empresa **única y exclusivamente** prohíben que se trate de bienes no utilizados para uso personal y en mi caso sí serían para ello y para el de mi familia.

27. Ahora, volviendo al caso, de acuerdo a lo enunciado y teniendo en cuenta que existió un caso de idénticas condiciones que las mías y que fue fallado a favor; reitero, desconoció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el precedente que ella misma había fundado en el año 2011 al resolver el caso de mi compañera de vuelo, quien también había traído de San Andrés 18 botellas del mismo líquido.

28. Por tanto, resulta violatorio del debido proceso, seguridad jurídica y igualdad que en el proceso de mi compañera, resuelto en años anteriores, la Sala Laboral haya ordenado la protección a los derechos conculcados por la empresa y yo me esté viendo afectada con una

determinación arbitraria e ilegítima de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. al terminar el vínculo laboral de manera injustificada en 2005 luego de más de 10 años de servicio con las mismas razones que fueron tachas como violatorias del debido proceso.

29. Transgresión que hubiere podido ser impedida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia si no hubiere desconocido su propio precedente y hubiere resuelto mi caso como lo hizo en la sentencia 41.073 del 5 de abril de 2011 por medio de la cual dispuso que el hecho de transportar las botellas por parte de las auxiliares de vuelo **no era causal grave que sustentar la terminación del contrato de trabajo.**

II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Cabe resaltar que las sentencias proferidas por Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (27 de agosto de 2010) y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (30 de mayo de 2018) con aclaración de voto (28 de noviembre de 2018), adjuntas dentro del acervo probatorio, reflejan un desconocimiento del precedente jurisprudencial establecido en la sentencia 41.073 fijada dentro del proceso de LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO en contra de la SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA S.A.M S.A., así como en una violación a mis derechos a la igualdad (artículo 13), debido proceso (artículo 29), seguridad jurídica, y por consiguiente, mínimo vital, trabajo y seguridad social.

III. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES

Cabe resaltar que en virtud del fallo proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de fecha 30 de mayo de 2018 se han transgredido mis derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad – con relación al principio de seguridad jurídica-, al trabajo, a la seguridad social y al debido proceso.

Además de haber sido despedida sin justa causa por parte de mi antiguo empleador, he recibido un trato desigualitario que me ha ubicado en una situación de debilidad manifiesta al ver menguado mi único ingreso y **al ver coartada la posibilidad de causar mi derecho a la seguridad social** en lo relativo a la mesada pensional de vejez. Lo anterior, conforme quedará abordado en los fundamentos de la presente acción.

Cabe expresar que durante el trámite de mi proceso ordinario laboral y paralelo al mismo, se adelantó el proceso en contra de mi compañera de

vuelo, el cual culminó en el año 2011 con una sentencia de la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que avaló su reintegro y advirtió la transgresión del debido proceso incoada por la entidad accionada, Sociedad Aeronáutica De Medellín Consolidada S.A.M S.A.

En su momento la Sala ordenó el reintegro de mi compañera, advirtió la violación al debido proceso y precisó que la empresa había omitido enunciar de manera clara, concreta y expresa la tipificación de las faltas. Adicionalmente expresó que el transporte de las botellas no comprendía una causal de la trascendencia necesaria para terminar el contrato de trabajo, toda vez que los manuales de la empresa permitían el transporte de mercancía para uso personal.

Sobre el asunto particular y como queda acreditado en el expediente conforme a las pruebas anexas al escrito, el perjuicio al que me ha visto sometida no sólo se circunscribe al desconocimiento del precedente dispuesto por la misma Corte Suprema frente al trato desigualitario que se le dio a mi caso años después.

Sino que ha mermado mi única fuente de ingresos y la posibilidad de que acceda al reconocimiento de una prestación que me ampare en la vejez, es aquí donde hago especial énfasis en aras de lograr la protección invocada, puesto que de avalar el trato desigualitario en el trámite de los procesos y la actuación arbitraria de la empresa accionada, se respaldaría la posibilidad de que viera coartado mi derecho a materializar una mesada pensional como ya lo logró mi compañera reintegrada.

Ahora bien, anotado lo anterior y teniendo en cuenta que desde la sentencia C-590 de 2005 se ha superado el concepto de “vía de hecho” y se ha desarrollado una larga línea jurisprudencial acerca de la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, demostraremos que en la presente se cumplen tanto los requisitos generales de procedencia como los requisitos especiales de procedibilidad para así solicitar la protección de los derechos fundamentales conculcados.

En cuanto a los requisitos generales de procedencia, la Corte ha establecido:

a) que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. En el presente caso, se debate no sólo mi derecho fundamental a la igualdad, al trabajo y al debido proceso con relación al concepto de seguridad jurídica, sino que también se busca la protección de mi derecho a la seguridad social.

Teniendo en cuenta que el centro de la controversia gira en torno a la providencia que resolvió el recurso de casación interpuesto por mi apoderado judicial, es necesario expresar que apenas podría resultar lógico

que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al tramitar el recurso extraordinario de mi compañera, en donde se plantearon los mismos supuestos fácticos, acepte que lo que fue catalogado como causal para terminar el vínculo laboral de ella, no es un argumento apto para fundar la terminación del contrato de trabajo, y en mi caso si lo sea.

Para demostrar como se constituye en un asunto de eminente relevancia constitucional, es imperativo remitirnos al inicio de los hechos, a la fecha en que se configuró la conducta que fue sancionada posteriormente con la terminación del vínculo laboral. Lo anterior en la medida que a la vez que la empresa accionada notificó el inicio de mi proceso disciplinario por el transporte de 30 botellas de licor en el vuelo 8477 en la ruta San Andrés-Bogotá, también hizo saber la iniciación del mismo a mi compañera de vuelo, la señora LHMM.

Me permito contextualizar al despacho en que ambos procesos disciplinarios fueron adelantados de manera paralela, allegándonos a cada una, el mismo formato de citación a descargos, asistimos al mismo prototipo de audiencia y se nos notificó el mismo memorial de decisión, al igual que similar carta de terminación del vínculo.

Razón por la cual, de manera separada pero simultanea procedimos a presentar demanda ordinaria laboral, que para las dos fue resuelta de manera favorable por el juzgado de conocimiento, la Sociedad Aeronáutica De Medellín Consolidada S.A.M S.A., presentó el respectivo recurso de apelación y en el asunto de mi compañera, la señora LHMM fue resuelta la segunda instancia de manera confirmatoria, es, decir, favorable para ella y ordenando su reintegro y el correspondiente pago de aportes y salarios dejados de percibir; y en mi caso fue revocada la decisión de primera instancia, facultando mi despido.

En ambos procesos se presentó el recurso extraordinario de casación, en el caso de mi compañera, la señora LHMM, fue presentado por la empresa Sociedad Aeronáutica De Medellín Consolidada S.A.M S.A., argumentando:

- i) que existía justa causa y
- ii) que no existió violación al debido proceso disciplinario.

En mi caso, por otra parte, fue presentado por mi apoderado judicial, el cual argumentó:

- i) la inexistencia de justa causa para despedir y
- ii) la violación al debido proceso disciplinario por parte de la compañía.

En virtud de los términos y trámites internos de la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el proceso de LHMM fue resuelto en el año 2011 con una sentencia que *no casó* la providencia del Tribunal al considerarse que:

- i) existió una violación al debido proceso por parte de la compañía accionada Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A., en la medida que omitió entre otras cosas, detallar los fundamentos legales y extralegales que cimentaban la supuesta falta y,
- ii) determinó que la falla imputada (transportar botellas de licor para uso personal) **no se encontraba prohibida** y por el contrario los instrumentos reglamentarios y normativos de la compañía lo permitían.

Consideró la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con su propio precedente y con lo reglado en el Código Sustantivo del Trabajo que la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. **había violentado el debido proceso de mi compañera**, la señora LHMM, en la medida que adelantó un proceso disciplinario sin sustentar los preceptos legales que la facultaban para imputar la comisión de una falta, es decir, transgredió el principio de legalidad que debe primar en el procedimiento y terminó el contrato de trabajo sustentado en una supuesta falta que en realidad era permitida por los estatutos y manuales de la compañía.

En su momento y respecto a la ausencia de precisión en los preceptos que sustentaron el proceso disciplinario y la supuesta falta, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011 dispuso:

“(...) no se habían especificado los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación, ni tampoco <las consecuencias que traería a la actora el curso del trámite en que se veía envuelta> (...)”

(...) su desobediencia se enmarca en la preceptiva del artículo 7º, aparte A, numeral 6º del Decreto 2351 de 1965. Tal razonamiento es de naturaleza jurídica, pues no apunta a cuestionar una inferencia fáctica, sino, se reitera, a propugnar por la obligatoriedad de un documento que, en concepto del Tribunal, probatoriamente está desprovisto de la condición de Reglamento Interno de Trabajo.”

Por otra parte y en lo que corresponde a la supuesta falta, advirtió en la misma oportunidad la Sala:

(...) No sobra añadir, para finalizar, que antes que revestir el comportamiento de la actora la connotación de falta grave, el Manual de

*Auxiliares de Vuelo permite el transporte de elementos distintos a los que conforman su equipaje (...)*¹

Ahora bien, en mi caso, de idénticas condiciones fácticas y en donde se utilizaron los mismos modelos de cartas puesto que se trataba de una supuesta falta cometida incluso en el mismo vuelo, fue resuelto de manera negativa por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desconociendo no sólo su precedente más semejante, sino todos los demás en donde ha dispuesto que la imputación de una falta debe estar sustentada desde el inicio de la investigación de manera clara y concreta, en aras de garantizar el principio de legalidad en relación con el derecho al debido proceso y defensa.

Adicionalmente que la falta que me fue atribuida no reviste el carácter suficiente y cómo anotó en providencia anteriormente citada, no tiene la envergadura suficiente para que con ella se termine un contrato de trabajo, puesto que todos los reglamentos de la compañía permiten el transporte de elementos diferentes a los que conforman el equipaje siempre que sean para **uso personal**.

En este contexto, se tiene que nuestra Carta Política ha revestido de carácter constitucional al derecho a la igualdad consagrado en su artículo 13, el derecho a la seguridad social regulado en su artículo 48, el derecho al trabajo consignado en el artículo 25 y el derecho al debido proceso gobernado por el artículo 29 superior, haciendo posible la búsqueda de su protección a través de la acción de tutela cuando su afectación **sea evidente**, cuando no se tenga otro medio de defensa y cuando se trate de evitar un perjuicio irremediable como en el caso *sub examine*, al ponerme directamente una traba, con las transgresiones anotadas, al acceso a la mesada pensional que ya mi compañera obtuvo al poder continuar con su vida laboral luego de que fue reintegrada.

Deberá tenerse en cuenta que salta tanto a la vista la transgresión a mi derecho al debido proceso e igualdad que resulta imperativa la intervención del juez constitucional, toda vez que no deviene acorde con nuestro ordenamiento constitucional y legal que dos situaciones de identidad fáctica sean resueltas de manera totalmente diferente puesto que se entraría en un limbo de inseguridad jurídica que rompería al traste incluso con la confianza que los administrados tenemos de la administración de justicia.

b) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada. Sobra indicar que en el asunto de la referencia he agotado todos los mecanismos de defensa – ordinarios y extraordinarios- tengo a

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011

mi disposición para conseguir la protección a mis derechos fundamentales y por consiguiente el reintegro a mi cargo.

Por tal razón, no me queda otra salida que solicitarle al juez constitucional que desde su órbita y atendiendo cada uno de los precedentes que se han expuesto y que se expondrán con posterioridad al presente capítulo **ampare mis derechos fundamentales**, emitiendo una sentencia que evalúe de fondo los argumentos expuestos en esta instancia, dando primacía a la necesidad de que se garantice el derecho a la igualdad – seguridad jurídica- y el debido proceso.

Traigo a su conocimiento un caso de verdadera justicia material, como afectada y como una persona que ha visto mermada todas sus posibilidades laborales y económicas, no me queda otra salida que pedirle que como juez constitucional ampare mis derechos y corrija el error y la injusticia que frente a mí se ha cometido. Resulta totalmente injustificado que lo que en un momento fue protegido en virtud de que se descubrió la actuación arbitraria de la empresa, me sea negado, cuando no existió en ninguna diferenciación en el trámite arbitrario realizado.

c) que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración². En cuanto a este requisito, es necesario precisar que si bien la Corte Constitucional lo ha designado como criterio de procedibilidad y como una de las principales características de la tutela, toda vez que esta debe presentarse en un término *razonable y proporcionado* a partir del hecho que originó la vulneración, con el fin de salvaguardar el principio de seguridad jurídica.

Sin embargo, debe hacerse un estudio de cada caso particular y establecerse si a pesar del extenso espacio de tiempo transcurrido entre el hecho que generó la vulneración y la presentación de la acción de tutela, se demuestra que la afectación es permanente y que, pese a que el evento que la originó por primera vez es muy antiguo, mi situación desfavorable, derivada del irrespeto por mis derechos, **continúa y es actual**. Sólo de esta manera resultaría procedente la acción de tutela.

Teniendo en cuenta lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que en virtud de que la acción de tutela puede ser presentada en cualquier momento (art. 86 CP), es decir, no tiene término de caducidad; el juez constitucional **no puede descartarla por el paso del tiempo** sino que debe entrar a estudiar el asunto de fondo, aclarando que **esto no direcciona el curso de la**

² La base argumentativa y jurisprudencial expuesta en este numeral se encuentra en las sentencias T-060 de 2016. MP. Alejandro Linares Cantillo, T- 1110 de 2005 y T-158 de 2006. MP. Humberto Sierra Porto, y la T-546 de 2014. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado, entre otras.

decisión, y debe determinar si se configuraron una serie de criterios que justifican la interposición de manera tardía.

En este punto, se han establecido unos parámetros para determinar el plazo oportuno para la presentación de una acción de amparo tratándose de la posible afectación de un derecho fundamental por parte de una providencia judicial.

Así, en sentencia T-033 de 2010, se fijó que:

“(...) para facilitar el examen de la razonabilidad del lapso transcurrido entre el momento de la presunta vulneración del derecho fundamental invocado y el ejercicio de la acción, la Corte ha establecido los siguientes criterios:

- (i) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes;*
- (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión;*
- (iii) si existe un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado;*
- (iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.”*

Por consiguiente, debe estudiarse en cada caso particular y atendiendo los criterios reseñados, si la acción de tutela se presentó dentro de un término razonablemente oportuno. Así, en algunos casos, seis (6) meses podrán resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; como en otros, un término de 2 años o más se podría considerar razonable para ejercer la acción constitucional, ya que todo dependería de las particularidades del caso³.

Con todo, la Corte ha venido precisando que en ciertas ocasiones y **bajo dos parámetros taxativos**, aún es aceptable un mayor espacio de tiempo transcurrido entre la disposición que generó la afectación y la interposición de la acción de tutela que busca el amparo. Consagrando, uno de ellos, la posibilidad de interponer la acción constitucional, incluso cuando el tiempo que haya transcurrido sea mayor al normalmente aceptado, **siempre que demuestre que la transgresión de los derechos fundamentales es permanente y que pese a que la decisión que lo originó es antigua, la afectación continúa y el irrespeto a las garantías es actual**⁴.

Así, en innumerables oportunidades, la Corte Constitucional ha tenido la posibilidad de reiterar cuan necesario resulta verificar si la afectación de

³ Ver más en sentencia T-060 de 2016. MP. Alejandro Linares Cantillo.

⁴ Ver más en sentencia T-158 de 2006. MP. Humberto Sierra Porto.

los derechos, de los cuales se busca la protección, **es actual y se mantiene en el tiempo**, con el fin de ajustar el estudio de la procedencia de la acción de tutela a criterios que permitan el análisis de fondo del asunto.

En este contexto, además de que la decisión impugnada quedó ejecutoriada en el mes de noviembre de 2018, es decir, es reciente y contra la misma no se ha generado un plazo extenso que impida la interposición de la presente acción constitucional; la afectación de mi derecho a la seguridad social, al trabajo y a la igualdad es **permanente**.

Al tratarse del reintegro laboral que me permitirá acceder a los beneficios del Sistema de Seguridad Social, como sucedió en el caso de mi compañera también despedida y reintegrada, la vulneración de mis derechos no desaparecerá con el paso del tiempo sino que persistirá y se agravará con los años, con mayor razón si laboré por más de 10 años en la compañía y fue desvinculada en unas condiciones de edad que me impiden acceder a un empleo que me permita obtener los medios para mi sostenimiento.

Por lo anterior, de manera comedida me atrevo a pedirles, señores magistrados que en el asunto de la referencia realicen un estudio de fondo y amparen mis derechos fundamentales, toda vez que resultaría contrario a nuestra Constitución y a los pilares de nuestro Estado Social que se desconozca mi derecho al debido proceso y a la igualdad luego de haber sido despedida de manera arbitraria e indebida luego de más de 10 años de intachable labor.

Sin contar con que además me ha visto afectada con la decisión de la Corte Suprema de Justicia de avalar el despido, desconociendo que en un caso con las mismas condiciones fácticas le advirtió a la compañía accionada que **había desconocido las obligaciones legales que le impone el ordenamiento al omitir expresar las disposiciones legales que sustentaron la falta**, además de ir introduciendo en el desarrollo del proceso normas que le permitieran sustentar su actuación.

Lo anterior, me lleva a preguntarme si en mi caso, la justicia estaría ligada a la suerte de que se aplicara o no la postura que pudiese tener en su momento la Corte Suprema, luego de que ya había resuelto el caso que se ha venido indicando, el cual se insiste, tiene los mismos supuestos fácticos que el mío, puesto que se nos sancionó por la comisión de la supuesta falta cometida en el mismo vuelo, en la misma hora y la realización del trámite se maneja de manera idéntica.

En este punto, solicito a los señores magistrados que tengan en cuenta que mi afectación se mantendrá mes a mes mientras me encuentra desempleada y sin poder realizar el pago de mis aportes, los cuales me permitirán acceder a la mesada pensional en la edad donde no pueda

hacerme a mis propios medios. No cuento con otra fuente de ingresos, como se constata de las pruebas aportadas en el expediente, vivo con mi esposo, el cual se encuentra en condiciones de salud no óptimas para laborar, no devengo una pensión y los pocos ingresos que podemos recibir no cubren las necesidades básicas que debemos mantener. Afectando de manera notable y ostensible, de manera adicional, mi mínimo vital.

De manera urgente y desesperada, solicito me permitan ingresar nuevamente a laborar, accedan a corregir el yerro que se ha venido generando y como jueces constitucionales garanticen que pueda obtener el reconocimiento y pago de mi prestación social, la cual no hubiere sido cercenada de no haber sido despedida en las condiciones arbitrarias en que lo fui.

d) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración, como los derechos transgredidos y que hubiere alegado tal afectación en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. En el asunto de la referencia se abordaron en detalle cada uno de los hechos y derechos vulnerados, esto desde la presentación de la demanda ordinaria hasta la interposición del recurso extraordinario de casación; reseñándose la situación que dio lugar a la afectación y sustentándose de manera clara la transgresión de mis derechos conculcados.

Por ultimo, debo indicarle al despacho **que no se trata de una sentencia de tutela.** Es imperante tener en cuenta que la solicitud contraría decisiones judiciales proferidas en un proceso laboral ordinario. Por tal razón se cumplen con los requisitos generales de procedencia y pasaré a analizar el cumplimiento de al menos uno de los requisitos especiales de procedibilidad.

Manteniendo esta línea, la Corte Constitucional, en la aludida sentencia C-590 de 2005 manifestó que además de los requisitos generales de procedencia, se debe acreditar la existencia de al menos un requisito o causal especial de procedibilidad para que sea procedente el análisis constitucional.

Por tal razón procedo a explicarle al despacho como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en el desconocimiento del precedente jurisprudencial que ella misma ha venido construyendo desde hace décadas respecto a la necesidad de tramitar un proceso disciplinario que garantice el principio de legalidad, y por consiguiente violó de manera directa la Constitución: conduciendo con ello a la anulación del fallo recurrido y a la efectiva protección de mis derechos fundamentales a la igualdad –seguridad jurídica-, debido proceso, trabajo, seguridad social.

1. Desconocimiento del precedente jurisprudencial como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.

Teniendo en cuenta que ha sido la misma Corte Constitucional la que ha dispuesto desde décadas atrás que se configura en una violación al derecho al debido proceso el hecho de que las instancias judiciales desconozcan el precedente dispuesto por la misma Corte Constitucional o incluso, en un postulado de inseguridad jurídica el hecho de que desconozcan los precedentes horizontales fijados o por las autoridades judiciales del mismo nivel o por el mismo funcionario, se ha abierto la posibilidad de que se impugnen decisiones que de manera clara transgreden los derechos fundamentales de los accionados y desconocen precedentes jurisprudenciales concebidos y pacíficos.

Sobre el particular, deberá tenerse en cuenta que en sentencia SU-069 de 2018 dispuso la Corporación que esta causal de procedencia específica de la acción de tutela se genera a partir del desconocimiento de los jueces de aplicar la Constitución, conforme con el mandato consagrado en el artículo 4° de la Carta que antepone de manera preferente la aplicación de sus postulados.

En este sentido, la corporación constitucional y la misma Corte Suprema de Justicia en reiteradas oportunidades han esbozado la necesidad de garantizar el derecho a la igualdad –relacionado con el concepto de seguridad jurídica- y el derecho al debido proceso –en relación con el principio de legalidad-, dando paso a que en esta ocasión se pretenda la intervención del juez constitucional en aras de evitar que se continúen afectando mis derechos fundamentales.

Debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que en lo que corresponde al principio de seguridad jurídica como presupuesto del derecho a la igualdad, ha precisado la Corte Constitucional en sentencia C-250 de 2012:

“(...) Sobre la seguridad jurídica se consigna en la sentencia T-502 de 2002: “3. La seguridad jurídica es un principio central en los ordenamientos jurídicos occidentales. La Corte ha señalado que este principio ostenta rango constitucional y lo ha derivado del preámbulo de la Constitución y de los artículos 1, 2, 4, 5 y 6 de la Carta.

La seguridad jurídica es un principio que atraviesa la estructura del Estado de Derecho y abarca varias dimensiones. En términos generales supone una garantía de certeza. Esta garantía acompaña otros principios y derechos en el ordenamiento. La seguridad jurídica no es un principio que pueda esgrimirse autónomamente, sino que se predica de algo (..)”

En ese sentido, la uniformidad de las decisiones adoptadas por los jueces permite, entonces, que los ciudadanos tengamos certeza sobre el ejercicio de nuestros derechos y la efectividad de los mecanismos para su

protección, con lo cual se concreta la seguridad jurídica y la igualdad en las actuaciones judiciales. Para ello, la jurisprudencia ha fijado diferentes instrumentos:

- 1) la Constitución reconoce que la actividad de los jueces está sometida al imperio de la ley, *“lo que constituye no solo una garantía de autonomía e imparcialidad, sino también de igualdad en tanto el punto de partida y llegada de toda la actuación judicial es la aplicación de la ley”*;
- 2) la ley establece un conjunto de pautas orientadoras para resolver los diferentes problemas que se suscitan al interpretar y aplicar las normas jurídicas;
- 3) la Constitución ha previsto órganos judiciales que tienen entre sus competencias *“la unificación de jurisprudencia como forma de precisar con autoridad y vocación de generalidad el significado y alcance de las diferentes áreas del ordenamiento jurídico”*;
- 4) la jurisprudencia constitucional ha incorporado un grupo de doctrinas que, como la cosa juzgada y el deber de respeto del precedente judicial, *“tienen entre sus propósitos garantizar la estabilidad de las decisiones y reglas judiciales fijadas con anterioridad”*

Por consiguiente, ha advertido la corporación constitucional en sentencia SU-354 de 2017 que se puede clasificar el precedente en dos categorías:

- i) el precedente horizontal, el cual hace referencia a las decisiones proferidas por autoridades del mismo nivel jerárquico o, incluso, **por el mismo funcionario**;

En ese sentido, el precedente horizontal tiene fuerza vinculante, atendiendo no **solo a los principios de buena fe, seguridad jurídica y confianza legítima**, sino **al derecho a la igualdad** que rige en nuestra Constitución.

- ii) el precedente vertical, el cual se refiere a las decisiones adoptadas por el superior jerárquico o la autoridad encargada de unificar la jurisprudencia.

Asimismo, el precedente vertical, al provenir de la autoridad encargada de unificar la jurisprudencia dentro de cada una de las jurisdicciones, limita la autonomía judicial del juez, en tanto debe respetar la postura del superior, ya sea de las altas cortes o de los tribunales.

No obstante, en mi caso no sólo nos interesa el hecho de que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en el fallo con radicación SL1920-2018 número 49.113 **desconoció su propio precedente fijado entre otras providencias en la que se identifica con el número 41.073 de 2011**, dentro de la cual resolvió un asunto de idénticos supuestos fácticos y jurídicos, sino que además **omitió tener en cuenta el precedente de la Corte Constitucional que sobre el respeto al derecho al debido proceso en relación con el principio de legalidad ha dispuesto.**

Resulta una transgresión a mis derechos fundamentales, se insiste, que en primer lugar, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia haya decidido no casar la sentencia recurrida cuando se encontró acreditado dentro del mismo proceso que la compañía en ningún momento detalló de manera **expresa e individualizada** los preceptos normativos que hacían dable la sustentación de la falta, es decir, desconoció el principio de legalidad que debe revestir las actuaciones tanto judiciales, disciplinarias como administrativas.

Lo anterior, puesto que el precedente de la misma corporación ha sido pacífico y reiterado en expresar que es necesario que se detalle de manera concreta y clara la disposición que contempla la falta y que no podrá ser alegada otra causal diferente.

Sino que además, en segundo lugar, **desconoció** que ella misma –la Sala Laboral- en providencia del año 2011 había resuelto un caso de semejantes hechos facticos, por no decir idénticos a los míos, y determinó que en el trámite del proceso disciplinario que fue realizado a mi compañera, por los mismos hechos y con los mismos formatos la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. **sí había dejado de enunciar las consagraciones legales y extraconvencionales que le permitían fundamentar la terminación de un contrato de trabajo.**

Sobre este particular asunto, deberá tenerse en cuenta que es tan palmaria la transgresión a mi derecho a la igualdad que la citación a descargos, el acta de descargos, la comunicación de la decisión en ambas trabajadoras **fue la misma, el mismo formato, los mismos hechos imputados** y en esta ocasión, incluso cuando se puso en conocimiento de la Sala la existencia del fallo anterior proferido por ella misma, de manera abierta **omitió tener en cuenta que en anteriores oportunidades había calificado la conducta de la empresa como violatoria del debido proceso.**

Lo anterior, sin olvidar que la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encontró acreditado en el año 2011, que en las reglamentaciones de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A.M S.A. sí se permitía el transporte de instrumentos diferentes a los del equipaje de las

auxiliares de vuelo, sin que la causa que me fue imputada pudiese ser considerada como de la magnitud para que con ella se terminara mi vínculo.

Deberá tenerse en cuenta que en el asunto debatido, no sólo se controvierte el hecho de que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia haya desconocido su propio precedente, fijado en la sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011, en el cual encontró que la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. transgredió los derechos fundamentales al debido proceso de mi compañera de vuelo, al omitir enunciar de manera detallada y precisa las disposiciones que sustentaron el proceso disciplinario, como aconteció en el procedimiento que me adelantaron a mí, al expresar:

“(...) no se habían especificado los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación, ni tampoco <las consecuencias que traería a la actora el curso del trámite en que se veía envuelta> (...).

Sino que además, desconoció que ha sido criterio reiterado de la jurisprudencia constitucional que en aras de velar porque se garantice el derecho al debido proceso y derecho de defensa, es requisito fundamental que se impute de manera clara y detallada una falta y con ocasión a ella se adelante todo el trámite de la investigación, sanción o terminación del contrato en el caso del derecho laboral, para evitar que suceda lo que en efecto sucedió, que la empresa en el transcurso de la diligencia fuera incluyendo normas de orden legal y reglamentario para sustentar la terminación del contrato que no habían sido enunciadas desde el inicio de la imputación.

Lo anterior, debidamente anotado en la sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y que sustenta entre otras cosas, el desconocimiento al precedente horizontal que hoy se alega en esta instancia para fundamentar la transgresión a los derechos fundamentales al debido proceso e igualdad. En su momento manifestó la Sala:

“(...) no se compadece con un trámite disciplinario transparente y garantista, que en la medida en que avanzó la investigación se fueran incluyendo normas de orden legal y reglamentario supuestamente transgredidas por la empleada, que no es precisamente el propósito de las diversas instancias establecidas en estos casos, en beneficio del trabajador (...)”⁵

Argumento que en reiteradas decisiones ha tenido pronunciamiento por parte de la Corte Constitucional en la medida que su desconocimiento implicaría no sólo una afectación al derecho de defensa, sino que además sustentaría una violación al debido proceso de los administrados.

⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 41.073 del 5 de abril de 2011.

*“(...) El principio de legalidad de la sanción es parte integrante del derecho al debido proceso, en cuanto se considera que una de las garantías sustanciales que componen ese derecho es aquella que exige **la determinación clara, precisa y concreta**, de un lado, de la conducta objetivamente reprochada y, de otro, de la pena, castigo o sanción que se ha de imponer a quienes incurran en ese comportamiento, acto o hecho proscrito en la Constitución y en la Ley. Y su operancia no se restringe a los asuntos penales, sino que tiene plena validez en el campo de la actividad sancionatoria jurisdiccional y administrativa, pues la propia Carta ordena que **‘el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.’**”*

*La finalidad del principio de legalidad de las sanciones, responde en igual medida a la finalidad del debido proceso, que no es otra que **garantizar las libertades de los administrados frente a la arbitrariedad judicial o administrativa**, en este caso, mediante el señalamiento legal y **previo** de las conductas proscritas y las sanciones respectivamente aplicables.*

*En esta forma, para la Sala es claro que el principio de legalidad de la sanción, en cuanto hace parte integrante del debido proceso, puede concretarse en la exigencia de la existencia de una ley previa que fije la conducta objeto de sanción, **la cual debe ser precisa en la determinación de la conducta** o hecho objeto de reproche y la sanción que ha de imponerse; pues con ello se busca limitar al máximo la facultad discrecional de la administración o de los jueces en ejercicio del poder sancionatorio que le es confiada (...)”⁶.*

Lo anterior, sin desconocer que no es dable que la misma Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar un pilar del proceso, relativo a la justa causa, varíe su propia tesis y encuentre que lo que en un momento consideró que no se trataba de un evento con suficiente comportamiento para amparar una justa causa, en mi caso sí lo sea; cuando en realidad lo que la compañía accionada sancionó en los dos casos y en el mismo vuelo, fue el transporte de las mismas botellas.

Resulta un desconocimiento del derecho a la igualdad en relación con el principio de seguridad jurídica, así como un desconocimiento del derecho fundamental al debido proceso, con relación al principio de legalidad, se insiste, que al resolver un caso con los mismos presupuestos fácticos en el año 2011, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encuentre que la compañía accionada violentó el derecho al debido proceso de mi compañera de vuelo, sin contar con que consideró que la supuesta falta ni siquiera tenía la suficiente magnitud para sustentar el despido ya que los manuales y reglamentos de la compañía permitían el transporte de estos y años después consideré todo lo contrario.

⁶ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-379 de 2008. M.P Humberto Antonio Sierra Porto.

Sobre las fechas enunciadas deberá tener en cuenta el despacho que no se trata de situaciones que ocurrieron en periodos diferentes; por el contrario, los procedimientos ordinarios de ambas se interpusieron en el mismo año, se fundamentaron en la supuesta justa causa cometida en el mismo vuelo 8477 en la ruta San Andrés- Bogotá y por los mismos supuestos, el transporte de unas botellas de licor para uso personal.

No obstante, por reparto, congestión y manejo interno de la misma rama, el proceso de la señora LHMM finalizó años antes con el reintegro y consecuente pago de seguridad social y el de la suscrita resultó siendo fallado en mi contra sin que existiera pronunciamiento al respecto del por qué razón mi despido si se ajustaba a la ley si ocurrió en iguales situaciones y con los mismos formatos que el de mi compañera.

Generando que el procedimiento arbitrario y violatorio del debido proceso adelantado por la empresa accionada en el primer caso le fuera reprochado por la justicia, y por ello se ordenara el reintegro y el pago de los aportes a la seguridad social de la señora LHMM y en el segundo caso, el mío, hubiere sido respaldada y avalado por parte de la Sala la actuación vulneradora.

Es de expresar que no se trata de un supuesto fáctico para cada una de nosotras, puesto que carecería de sentido fundar una acción de tutela si se conoce que los hechos y el material probatorio puede presentar inconsistencias o escenarios disimiles para cada una, que permitiera fallar de manera distinta los procesos.

El punto de debate gira en torno a que el error procedimental cometido por la empresa accionada, como causa de nulidad del proceso disciplinario se basó en una falta al principio de legalidad en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, en ambos por igual, por tanto, resulta injusto, inconstitucional, discriminatorio y violatorio del debido proceso que un caso se falle aludiendo que si se infringió el principio de legalidad y que no existía justa causa y en el otro, con los mismos formatos y la misma conducta, se diga que sí existe una conducta legalmente válida.

Insisto, no resulta dable que en un proceso, en donde se utilizaron incluso los mismos formatos para adelantar las diligencias, se avale la violación al debido proceso y se omita su reproche (en mi caso); y en otro se le indique a la empresa que **si omitió establecer las faltas y las disposiciones normativas, violentando con ello el principio de legalidad propio del derecho al debido proceso.**

En consecuencia, ante la configuración del defecto transcrito, solicito de manera comedida y respetuosa al juez constitucional que de acuerdo a lo narrado, y teniendo en cuenta que **no cuento con otro medio de defensa judicial que me permita obtener la protección invocada; AMPARE** mis

derechos fundamentales a la igualdad y a la seguridad social, y acceda a las siguientes:

V. PRETENSIONES

1. Que se declare que las sentencias 49.113 del 30 de mayo de 2018 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la del 27 de agosto de 2010 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, incurrieron en las causales específicas de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales, y transgredieron mis derechos al debido proceso, a la seguridad social y a la igualdad.

2. En consecuencia, que se declaren nulas y se acceda a ordenar mi reintegro laboral, así como el correspondiente pago de los emolumentos adeudados pero sobre todo, el pago de los aportes a seguridad social que me permitan acceder al derecho a la pensión que arbitrariamente me fue cercenado con el despido violatorio del debido proceso.

V. JURAMENTO

Manifiesto comedidamente que no he instaurado acción de tutela por los mismos hechos, ni entre las mismas partes.

VI. PRUEBAS

Es conveniente aclarar que en el expediente del proceso ordinario laboral se encuentran las pruebas documentales pertinentes. No obstante, con la presente se adjuntan:

a) Pruebas documentales:

1. Copia simple de la sentencia con radicación 41.073 del 5 de abril de 2011 dentro del proceso adelantado en contra de la misma Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidad S.A.
2. Copia simple de la sentencia SL1920-2018 con radicación 49.113 del 30 de mayo de 2018 dentro del proceso adelantado por la señora GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN.
3. Copia simple de la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Medellín dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN en contra de la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidad S.A.
4. Copia del Contrato a término fijo inferior a un año firmado entre la suscrita y la SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN.
5. Copia de la citación a descargos remitida por la sociedad accionada el 10 de febrero de 2005.
6. Copia del acta especial de descargos.
7. Copia del escrito por medio del cual hice la rendición de los descargos.
8. Copia del recurso de apelación presentado ante el Comité de Revisión.

9. Copia de la comunicación remitida por la accionada en donde dispone la fecha en que se programó el Comité de Revisión.
10. Acta de Comisión Especial realizada en el proceso adelantado en mi contra.
11. Copia de la solicitud de programación de Comité de Asuntos Sociales.
12. Copia de la decisión del Comité de Asuntos Sociales.
13. Carta de terminación del contrato de trabajo.
14. El respectivo poder para interponer la presente acción.

b) Oficios

De manera respetuosa solicito que en caso dado que el juez lo considere pertinente, se oficie a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia o al juzgado de origen, Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, para que remita el expediente, si así lo considera necesario y se pueda corroborar la información aquí suministrada.

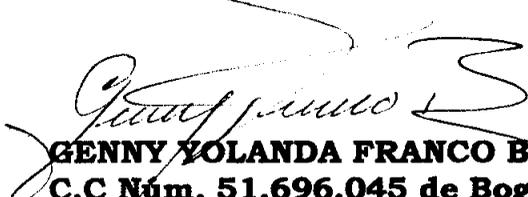
VII. NOTIFICACIONES

- A la parte accionada:

Sala de Casación Laboral: Palacio de Justicia. Bogotá D.C.

- A la parte accionante en la Calle 66C número 61-01 interior 2 apartamento 901 de la Ciudad de Bogotá D.C. o en el correo electrónico gfrancoballen@yahoo.es

Atentamente,



GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN
C.C Núm. 51.696.045 de Bogotá D.C.



LA EMPRESA AEREA DEL TURISMO

**CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INFERIOR A UN AÑO
(AUXILIAR DE VUELO)**

Entre los suscritos, a saber: **HERNANDO LONDOÑO ARANGO**, mayor de edad y vecino de **MEDELLIN**, identificado con la c.c. Nro. **8.241.807**, expedida en **MEDELLIN**, quien para los efectos de este contrato actúa en calidad de representante legal de la **SOCIEDAD AERONAUTICA DE MEDELLIN CONSOLIDADA S.A. "SAM"**, de una parte, y para todos los efectos se denominará el **EMPLEADOR** y **GENNY YOLANDA FRANCO BALLEW**, identificado (a) con la c.c. Nro. **51.696.045**, expedida en **BOGOTA**, por otra parte, quien por ser plenamente capaz obra en su propio nombre y que en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**, se ha celebrado el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se estipula así:

PRIMERA: El **TRABAJADOR** se obliga a prestar al **EMPLEADOR** su plena y normal capacidad de trabajo, en forma exclusiva en la ejecución y desarrollo de las funciones correspondientes al cargo de **AUXILIAR DE VUELO**, y en las labores anexas y complementarias a la misma, de conformidad con los reglamentos, convenciones, acuerdos, actas, los cuales declara conocer y acatar, y con las ordenes e instrucciones que le imparta **EL EMPLEADOR** o sus representantes, lo cual forma parte integral del presente contrato para todos los efectos legales.

SEGUNDA: Como contraprestación por los servicios, **EL EMPLEADOR** pagará al **TRABAJADOR - AUXILIAR DE VUELO**, la suma de **OCHENTA Y UN MIL QUINIENTOS DIEZ PESOS M/L.**

(**\$ 81.510,00**), la cual ambas partes convienen que sea pagada por **QUINCENAS** vencidas. Expresamente queda convenido que el 82,5% de los ingresos que reciba **EL TRABAJADOR** por concepto de cualquier modalidad fija de salario constituye remuneración ordinaria y el 17,5% restante, está destinado a remunerar los descansos en días dominicales y festivos o aquellos conceptos especiales, así señalados por la ley.

TERCERA: **EL TRABAJADOR** y el **EMPLEADOR**, acuerdan expresamente que no constituyen salario los pagos o reconocimientos que se le hagan al primero por concepto de beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas o bonificaciones



152

LA EMPRESA AEREA DEL TURISMO

extralegales de vacaciones, de servicio o de navidad, aguinaldos, auxilios o becas para estudio, auxilio por muerte de familiares o calamidad doméstica, auxilios o reconocimiento por drogas o consultas médicas u odontológicas o cualquier otro beneficio similar a los anteriormente enunciados, declaración expresa que hacen las partes de conformidad con el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

CUARTA: Dada la modalidad especial del servicio que presta el TRABAJADOR, éste acepta desde ahora cualquier traslado del lugar del trabajo que decida el empleador por causa y en razón de las variaciones en las distintas bases y rutas de la empresa.

QUINTA: El presente contrato de trabajo tendrá un período de prueba inicial, equivalente a la quinta (1/5) parte de su duración. Durante este período puede darse por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

SEXTA: El presente contrato de trabajo se celebra a término fijo y de duración inferior a un (1) año, contado entre el 21 de mayo de 1993 y el 20 de nov. de 1993 ; pero si antes del vencimiento del término estipulado en esta cláusula, ninguna de las partes avisará por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, se entenderá prorrogado por un período igual y así sucesivamente hasta por tres períodos, al cabo de los cuales, si no se decidiera su terminación, su prórroga no podrá ser inferior a períodos de un (1) año, y así sucesivamente. La terminación del contrato cuando las prórrogas sucesivas sean de un año o más, deben ser informadas con una antelación no inferior a 30 días, porque de lo contrario el contrato se entenderá renovado por períodos sucesivos de un año.

SEPTIMA: El TRABAJADOR se obliga para con el EMPLEADOR a acatar y cumplir todas las disposiciones reglamentarias, convencionales, de instrucción y generales que este llegue a impartir directamente o por intermedio de sus representantes. Por lo anterior, en el presente contrato quedan incluidos expresamente el reglamento interno del trabajo de la empresa, las normas convencionales pertinentes y todas las disposiciones que rigen en general la relación contractual- laboral, bajo los principios de la buena fe.

Particularmente y en forma expresa las partes convienen en señalar como causas especiales para cancelar unilateralmente y por justa causa el contrato de trabajo, la comisión de una cualquiera de las siguientes: a) Faltar o llegar tarde al trabajo sin justa causa comprobada, a dos jornadas o más; b) No usar los uniformes exigidos en la forma y el decoro necesarios, o usar estos fuera de la empresa o en



253

LA EMPRESA AEREA DEL TURISMO

actividades ajenas a la asignación de vuelo; c) Violar aún por la primera vez y de manera leve las medidas especiales de seguridad que rigen en los aviones de la empresa y en todas las áreas de tierra e internas de la empresa; d) Cualquier acto o comisión de irrespeto, maltrato, desatención, descuido o negligencia con sus superiores, compañeros de trabajo o pasajeros transportados por la empresa, bien que uno de estos eventos suceda dentro del avión o en el área de tierra; e) Tomar para sí o para terceros, cualquier elemento del empleador sin la previa y respectiva autorización del jefe; f) Revelar o comentar con terceros cualquier dato o información que conozca por causa o con ocasión del servicio; g) Cualquier daño en los elementos de trabajo, o cualquier descuido, que aún en forma leve pudiere comprometer la seguridad o el bienestar de los pasajeros transportados por la empresa, los aviones de ésta, o en general cualquier bien de propiedad de SAM; h) Negarse aún por la primera vez a cumplir y acatar cualquier orden o instrucción de trabajo que debidamente le imparta un superior y faltar aún por una sola vez a una asignación de vuelo; j) Transportar en los aviones de la empresa objetos muebles o valores de cualquier naturaleza que no correspondan a sus pertenencias necesarias y exigidas para el cumplimiento del servicio, o en general facilitar o patrocinar para sí, para sus compañeros, superiores o pasajeros cualquier irregularidad de adquisición, transporte o entrega de elementos prohibidos o cuyo comercio esté regulado o prohibido por las autoridades del país y en particular las autoridades aduaneras; k) Ingerir aún por la primera vez, cualquier cantidad de licor o consumir drogas alucinógenas en horas previas al vuelo asignado o en desarrollo de éste.

Para constancia y para que surta todos los efectos legales y contractuales a que está destinado, se firma el presente contrato en la ciudad de **MEDELLIN** a los **20** días del mes de **MAYO** de 19**93**

COMPAÑIA AERONAUTICA DE MEDELLIN
CONSOLIDADA S. A.
"SAM"
[Signature]
EL EMPLEADOR

[Signature]
EL TRABAJADOR
C.C. 51696045 ROG.

[Signature]
TESTIGO
C.C. 32479147

[Signature]
TESTIGO
C.C. 32.435.063

755 @



Bogotá D.C. 10 de Febrero de 2005
A202000000 - 964

Señorita:
GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN
Reg. 072603
Cra 37 No. 128 - 71 Apto 111
Bogotá

CARGOS:

De acuerdo a la información obtenida por parte de la División de Control Servicios se pudo establecer que usted el día 8 de Febrero de 2005 en el vuelo 8477 (ADZ-BOG) llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 30 botellas de licor. *(Hachos)*

En consideración a lo anteriormente expuesto y que con su conducta faltó con lo previsto en el Manual de Auxiliares de Vuelo y Reglamento Interno de Trabajo, por medio del presente escrito la citamos para que rinda sus descargos al respecto, en Audiencia Especial que se llevará a cabo el próximo 28 de Febrero de 2005, a las 14:00 horas, en las Oficinas de Administración de Tripulaciones, Bogotá, Hangar 1 Piso 2; por lo tanto la asignación que tenga programada para este día será reemplazada por esta citación. *? cargos*

Si usted lo desea podrá asistir acompañado hasta por dos directivos de la organización sindical a la cual pertenece.

Atentamente,

Julia Barreto C

JULIA BARRETO CARDOZO
Director Administración Tripulaciones

Copia: División Auxiliares de Vuelo
Relaciones Laborales
CAD
ACAV

Obs

Bogota D.C. 28 de Febrero de 2005

Señora
JULIA BARRETO CARDOZO
Directora Administración Tripulaciones
SAM

Apreciada y Respetada Directora

De acuerdo a su comunicación de fecha 10 de Febrero de 2005, de manera comedida y por medio de la presente me permito presentar explicaciones y descargos frente a los hechos que se me endilgan de faltar al manual de auxiliares de vuelo y Reglamento interno de trabajo.

Previo a cualquier consideración fáctica debo invocar el principio de la Buena Fe que constitucionalmente me ampara, y que puedo acreditar con 12 años de servicio a una empresa de la que he obtenido reconocimientos y en la que he crecido profesional y familiarmente y a la que a diario sirvo con rectitud, honestidad y lealtad.

En enero me entere que en San Andrés había una promoción de Brandy Capa Negra y que esta iba hasta el 10 de febrero, y como mi esposo y yo teníamos varias celebraciones por realizar, como era la de celebrar el cumpleaños de mi hermana, la inauguración del nuevo apartamento que habíamos comprado con mi esposo y además mi esposo tenía pendiente de dar a 10 de sus compañeros el detalle de navidad, y decidimos aprovechar la promoción del trago para poder realizar estos eventos. Así las cosas, es claro que el licor que me fue decomisado no tenía por objeto el comercio sino era para uso personal, toda vez que tal como lo indique con anterioridad tenía por objeto su consumo en una reunión familiar, con lo cual se desvirtúa algún tipo de falta al manual de auxiliares de vuelo o al reglamento interno de trabajo, puesto que no tenía objeto comercial sino unas reuniones familiares sin animo de lucro, y mucho menos su consumo dentro de la empresa.

El día 8 de Febrero una vez llegado el vuelo 8477 de San Andrés y habiendo estado de paso por las instalaciones del aeropuerto me dirigía a tomar mi transporte y estando una vez fuera de ella fui requerida por el personal de seguridad de la compañía para una revisión de mi equipaje, cosa que me pareció extraña como quiera que no son autoridad competente para tal efecto, por encontrarse fuera de su jurisdicción, pese a lo anterior no me negué porque no tenía nada que ocultar, una vez accedí fui trasladada a un cuarto de seguridad, en el cual revisaron en su totalidad mi equipaje, tomaron fotografías y me hicieron firmar una hoja en blanco sin membrete en donde relacionaban 30 botellas de Brandy que me fueron decomisadas, al respecto debo señalar que tales actuaciones no las merece el ser humano.

267

* Pasados estos hechos y aún sin haber podido dar explicación me dirigí personalmente ante el señor CARLOS MONZON LOPEZ, en su calidad de Director Tripulantes cabina de pasajeros, donde desafortunadamente no pude dar mis explicaciones al respecto.

Debo reiterar que mi trabajo lo realizo con amor y entrega dando lo mejor de mi capacidad como profesional idóneo, comprometida con mi equipo de trabajo, lo cual se ve reflejado en la gratitud de mis pasajeros, el aprecio de mis compañeros y los excelentes resultados que he obtenido, sobresaliendo por mi colaboración en los diferentes eventos para las certificaciones ante la Aerocivil, gestión por la cual he sido objeto de reconocimiento; participación en el comité de presentación de aviones por varios años sin recibir ningún tipo de remuneración y disponibilidad para la realización de vuelos.

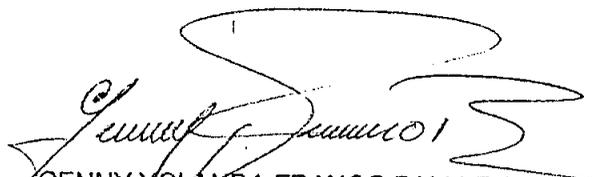
Por otra parte, es de resaltar que jamás durante mi vida laboral, he sido objeto de llamados formales de atención por parte de la Compañía, siendo mi hoja de vida en cuanto a sanciones disciplinarias diáfana y pulcra; lo que ha obedecido a mi compromiso y respeto con la Empresa, en aras de buscar su posicionamiento como la mejor aerolínea de América Latina..

Con fundamento en lo anterior de manera respetuosa solicito que se archive la presente actuación como quiera que no existía mérito para que se me atribuya falta u omisión al reglamento interno de trabajo, ya que yo no mantengo en ningún momento debidas alcoholicas en mi lugar de trabajo.

No obstante lo anterior, es mi deseo manifestar que, si he incurrido en actuaciones que a juicio de la Empresa no son de recibo, las cuales jamás han sido maliciosas o con intención de perjudicarla, ruego sean recibidas mis más sinceras disculpas, y acudo a la sapiencia de mis superiores, para que en un gesto de ecuanimidad y benevolencia tengan a bien corregir de la forma más indulgente mi error; sin que éste último sea motivo de privarme de seguir creciendo como persona y como ser humano, en esta Compañía a la que le debo todo lo que soy, y la cual está arraigada a lo más profundo de mi ser. De la misma manera solicito que se tenga en cuenta mi hoja de vida, la experiencia y el tiempo laborado así mismo la ausencia de procesos de la misma naturaleza por los que hoy me encuentro avocada.

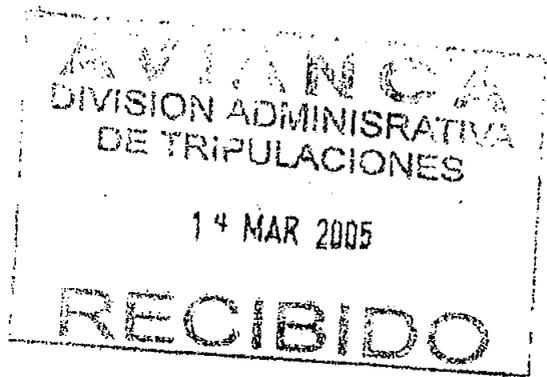
Con sentimientos de admiración, consideración y respeto, sin otro particular me suscribo de ustedes,

Cordialmente,


GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN
AUXILIAR DE VUELO SAM
REGISTRO No. 072603

30
261

Bogotá, D.C., Febrero 14 de 2005



Señores:
COMITÉ DE REVISIÓN
Ciudad.

Respetados Señores:

De manera atenta, por medio del presente escrito y obrando en causa propia, me permito formular Recurso de Apelación, en contra del Acta de Audiencia Especial, de fecha 28 de Febrero de 2005, en la cual se determinó dar por terminado mi Contrato de Trabajo a efecto de que sea, Revocada en su integridad la referida Decisión, toda vez, que la misma es Concordatoria de la Carta Política de 1991 y la Ley.

En anterior, teniendo como fundamento los aspectos de hecho y de derecho, que me permito formular a continuación:

1) Inicialmente me permito reiterar los argumentos de defensa, que la suscrita ha opuesto a la actuación de la Compañía, en el sentido que los hechos acaecidos, no se encuentran consagrados como hipótesis normativas, con fundamento en el cual sea terminado el contrato por una justa causa.

Previo a cualquier consideración fáctica debo invocar el principio de la Buena Fe que constitucionalmente me ampara, y que puedo acreditar con 12 años de servicio a una empresa de la que he obtenido reconocimientos y en la que he crecido profesional y familiarmente y a la que a diario sirvo con rectitud, honestidad y lealtad.

En Enero me enteré que en San Andrés había una promoción de Brandy Capa Negra y que ésta iba hasta el 10 de Febrero, y como mi esposo y yo teníamos varias celebraciones por realizar, como era la de celebrar el cumpleaños de mi hermana, la inauguración del nuevo apartamento que habíamos comprado con mi esposo y además mi esposo tenía pendiente de dar a 10 de sus compañeros

decomisado no tenía por objeto el comercio sino era para uso personal, toda vez que tal como lo indiqué con anterioridad tenía por objeto su consumo en una reunión familiar, con lo cual se desvirtúa algún tipo de falta al manual de estándares de vuelo o al reglamento interno de trabajo, puesto que no tenía objeto comercial, sino unas reuniones familiares, sin ánimo de lucro, y mucho menos su consumo dentro de la empresa.

El día 8 de Febrero, una vez llegado el vuelo 8477 de San Andrés y habiendo estado de paso por las instalaciones del aeropuerto me dirigía a tomar mi transporte y estando una vez fuera de ella fui requerida por el personal de seguridad de la compañía para la revisión de mi equipaje, cosa que me pareció extraña, como quiera que no soy autoridad competente para tal efecto, por encontrarse fuera de jurisdicción, pese a lo anterior no me negué porque no tenía nada que ocultar, una vez accedí fui trasladada a un cuarto de seguridad, en el cual revisaron en su totalidad mi equipaje, tomaron fotografías y me hicieron firmar una hoja en blanco sin membrete en donde relacionaban 30 botellas de Brandy, que me fueron decomisadas, al respecto debo señalar que tales actuaciones no las merece el Ser Humano.

2) En el proceso se han podido concluir, que mi proceder, se subsume dentro del precepto señalado para el caso de transporte de equipajes diferentes o en exceso al autorizado por la empresa.

Así las cosas, el aludido manual, prevé en la página 2 - 43, que el interesado deberá buscar por sus propios medios, y asumir por su cuenta el pago correspondiente.

De tal suerte que la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo carece de Sustento dentro de la normatividad interna de la Compañía.

3) Conforme al Art. 1 de la Carta Política, se observa que Colombia es un Estado Social de Derecho, razón que lleva a concluir, que todas las actuaciones de los asociados, deben obedecer a los preceptos legales, y como en el presente contractuales en materia laboral.

RECEBIDO
SECRETARÍA DE JUSTICIA
17 FEB 2015

Así las cosas, con la decisión, se conculca el Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a que las causales de terminación del contrato de trabajo, al ser norma prohibitiva o, restrictiva, es por tanto, de interpretación restringida.

De tal suerte, que al no estar mi conducta enmarcada dentro de los supuestos normativos del Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, surge la premisa, que no le asiste a la Compañía, el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo.

4) Con la actuación de la Empresa, se me ha vulnerado igualmente el debido proceso y el derecho de defensa, desde el mismo instante, en el cual, fui citada a descargos para el día 28 de febrero de 2005; toda vez que en el mismo no se menciona de manera concreta, el soporte jurídico de la falta, que se funde en la Ley o el Reglamento.

Por tanto, no se ha citado expresamente ni la norma, ni su efecto jurídico, para que la suscrita pudiese defenderse, lo cual, vicia la decisión de nulidad absoluta.

5) Anuado a lo anterior, con la decisión se conculca el Art. 53 del Ordenamiento Constitucional, en cuanto a que se vulnera mi estabilidad laboral y ante la duda de la existencia de norma que permita el despido, debe aplicarse el in dubio pro operario (la duda se resuelve a favor del trabajador).

Por lo anterior, me permito solicitar la revocatoria de la Decisión materia de la impugnación.

Debo reiterar que mi trabajo, lo realizo con amor y entrega, dando lo mejor de mi capacidad como profesional idóneo, comprometida con mi equipo de trabajo, lo cual se ve reflejado en la gratitud de mis pasajeros, el aprecio de mis compañeros y los excelentes resultados que he obtenido, sobresaliendo por mi colaboración en los diferentes eventos para las Certificaciones ante lo

17 MAR 2005

participación en el Comité de presentación de aviones, por varios años sin recibir ningún tipo de remuneración y disponibilidad para la realización de vuelos.

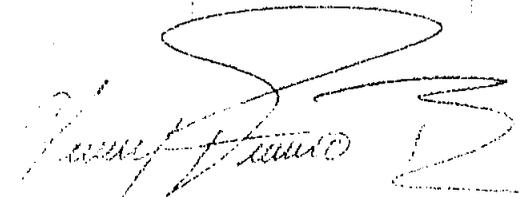
Por otra parte, es de resaltar que jamás durante mi vida laboral, he sido objeto de llamados formales de atención por parte de la Compañía, siendo mi hoja de vida, en cuanto a sanciones disciplinarias diáfana y pulcra; lo que ha obedecido a mi compromiso y respeto con la Empresa, en aras de buscar su posicionamiento como la mejor Aerolínea de América Latina.

No obstante lo anterior, es mi deseo manifestar que, si he incurrido en actuaciones que a juicio de la Empresa no son de recibo, las cuales jamás han sido maliciosas o con intención de perjudicarla, ruego sean recibidas mis más sinceras disculpas, y acudo a la sapiencia de mis superiores, para que en un gesto de ecuanimidad y benevolencia, tengan a bien corregir de la forma más indulgente mi yerro; sin que éste último, sea motivo de privarme de seguir creciendo como persona y como Ser Humano, en esta Compañía a la que le debo todo lo que soy, y la cual, está arraigada a lo más profundo de mi ser. De la misma manera solicito, que se tenga en cuenta mi hoja de vida, la experiencia y el tiempo laborado; así mismo, la ausencia de procesos de la misma naturaleza por los que hoy me encuentro avocada.

Con sentimientos de admiración, consideración y respeto, sin otro particular me suscribo de ustedes.

Para efectos de lo anterior y como elementos probatorios de los argumentos de defensa presentados, me permito adjuntar fotocopia de la Factura de Venta No ILI 19830 expedida por ILIZA DE COLOMBIA LTDA.

Cordialmente,


JENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN
AUXILIAR DE VUELO SAM
REGISTRO No. 072603

17 MAR 2005

Avianca

Bogota, marzo 8 de 2005
A - 801030000 - 133959

Señor
JORGE ENRIQUE LOZANO SANDOVAL
Presidente
ACAV
Carrera 32 No.25-25
Ciudad

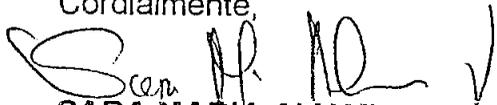
Respetados Señores:

Por medio de la presente nos permitimos informarle que el próximo lunes 14 de marzo de 2005 a las 10:30 a.m, se llevará a cabo el Comité de Revisión, para efectuar la apelación interpuesta por su asociación en el proceso disciplinario que se adelanta a la señora GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN, todo lo anterior con base en la cláusula 6 de la Convención Colectiva de trabajo vigente.

Dicho comité se llevara a cabo en la oficina de la Dirección de Administración de Tripulaciones en la ciudad de Bogota.

Recuerde que el trabajador podrá estar acompañado hasta por dos miembros de la organización sindical que usted preside.

Cordialmente,


SARA MARIA ALVAREZ VALENCIA
Directora de Gestión Humana

NB

C.C. Genny Yolanda Franco Ballén
Dirección Administración de Tripulaciones
Dirección de Auxiliares de Vuelo
Relaciones Laborales

CS



**ACTA COMISION ESPECIAL
GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN Reg. 072603**

En Bogotá a los 14 días de mes de Marzo de 2005, siendo las 10:30 a.m se reunieron, por parte de la empresa Carlos Monzón en calidad de Director de Auxiliares de Vuelo, Julia Barreto como Directora de Administración de Tripulaciones, Jorge Marciales y Ivonne Ortégón por parte de la ACAV y Genny Yolanda Franco, es su calidad de trabajador inculpado, para llevar a cabo la Comisión Especial dentro del proceso disciplinario que se cursa actualmente, el cual fue citado mediante carta del 8 de Marzo de 2005. Con esto se da cabal cumplimiento a la cláusula 6 de la Convención Colectiva Vigente.

CARGOS

De acuerdo a la información obtenida por parte de la División de Control Servicios se pudo establecer que usted el día 8 de Febrero de 2005 en el vuelo 8477 (ADZ-BOG) llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 30 botellas de licor.

DESCARGOS DEL TRABAJADOR

El trabajador anexa carta con sus descargos correspondientes a 5 folios.

INTERVENCION DE ACAV

Toda vez que la compañía reitera dar por terminado el contrato de trabajo de Genny Franco, violando el debido proceso de derecho y defensa toda vez que en los cargos no se menciona de manera concreta el soporte jurídico de la falta, que se funde en la ley o el reglamento. Por lo tanto, no se ha citado expresamente ni la norma ni su efecto jurídico para que la suscrita pudiese defenderse, lo cual, vicia la decisión de nulidad absoluta, puesto que hasta hoy se conocen verbalmente los puntos específicos de las normas violadas.

Debido a que la asociación no está de acuerdo con la determinación tomada por la empresa, se solicitará el comité de asuntos sociales.

DETERMINACIÓN DE LA EMPRESA

Una vez analizados los hechos y las pruebas existentes, así como los argumentos de Genny Yolanda Franco Ballen y de la ACAV, la compañía reitera que:

La situación que nos ha reunido el día de hoy y por la cual se citó a proceso disciplinario a Genny Yolanda Franco Ballen, se fundamenta en el transporte de

L

CSA



equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 30 botellas de licor.

Finalmente la decisión frente al caso en mención es la de reiterar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, fundada en el artículo 84 numeral 4 y 11 del Reglamento Interno de Trabajo, artículo 82 numeral 1, artículo 93 numeral 65 y la violación del manual de auxiliares de vuelo en su tema sobre "equipajes permitidos a auxiliares de vuelo". Que expresamente señalan:

"REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO"

ARTICULO 93. Para los efectos del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Empresa, las siguientes faltas que se califican de especialmente graves, además de las que tengan ese carácter en forma general:

- 65. El incumplimiento de los reglamentos que sobre equipajes permitidos a tripulantes expida la Empresa.

ARTICULO 84. Se prohíbe a los trabajadores:

- 11. Ejecutar acciones que perjudiquen a la Empresa en sus intereses y buen nombre.
- 4. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.

ARTICULO 82. Son obligaciones especiales del trabajador;

- 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden Jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo.

MANUAL DE AUXILIARES DE VUELO

EQUIPAJES PERMITIDOS A AUXILIARES DE VUELO

RESPONSABILIDAD POR EL CONTROL DE LOS EQUIPAJES DE LOS AUXILIARES DE VUELO

Los Supervisores de Cabina, tienen la obligación de controlar que los Auxiliares de Servicio a Bordo, lleven en Cabina de Pasajeros, únicamente, el equipaje autorizado por la Empresa y responderán ante el Piloto Al Mando del vuelo inicialmente y posteriormente ante sus superiores inmediatos.

Cuando los Auxiliares traigan equipajes diferentes o en exceso al autorizado por la Empresa, la Compañía no está en la obligación de transportarlos y por consiguiente, el interesado deberá buscar por sus propios medios el transporte del mismo y asumir por su cuenta el pago correspondiente.

El equipaje permitido es el siguiente:

VUELOS SIN PERNOCTADA

Maletín de vuelo (de la dotación) cuyas máximas dimensiones son 60 cm. de largo, 37 cm. de alto, por 22 cm. de ancho.

Un porta vestidos delgado o material plástico o similar.

VUELOS CON PERNOCTADA (ADEMAS DE LO ANTERIOR)

Una maleta debidamente rotulada; únicamente en los vuelos internacionales con dimensiones máximas de 65 cm. largo, 50 cm. de alto, y 22 cm. de ancho. Cuyo peso máximo será de 30 kilos, que deberá ir en bodega.

NOTA:

Está terminantemente prohibido el transporte de equipaje de Auxiliares de Servicio a Bordo que exceda estas especificaciones y cantidades, en la Cabina de Pasajeros u otro tipo de equipajes tales como bolsas, cajas, etc. "

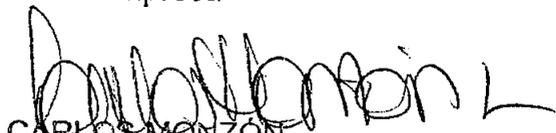
6

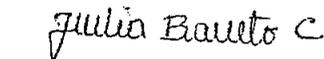
200



Para su constancia se firma en Bogotá a los 14 días del mes de febrero del 2005, por los asistentes:

Por la empresa


CARLOS MONZÓN
Director Auxiliares de Vuelo


JULIA BARRETO
Directora Administración de Tripulaciones

Por ACAV


JORGE MARCIALES
Tesorero ACAV


IVONNE ORTEGON
Secretaria General ACAV

Trabajador afectado


GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN
Tripulante de Cabina

2097

AV-041-05
Marzo 02 de 2005
Bogotá D.C.

Doctora
SARA MARIA ALVAREZ VALENCIA
Directora Talento Humano.
AVIANCA S.A.
Ciudad.

RECEBIDO
13 ABR 2005
COMISIÓN DE RELACIONES

Estimada Doctora:

Hemos sido enterados que a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros *Luz Helena Muñoz Murillo, Registro 084624, Genny Yolanda Franco Ballen, Registro 072603 y Jaled Chuy, Registro 259674*, han sido desligados de su itinerario y puestos en tierra, siendo que estos trabajadores se encuentran en Proceso Disciplinario en primera instancia "Audiencia Especial", quedando pendiente el Comité de Revisión y el Comité de Asuntos Sociales. Vigentes en nuestra Convención Colectiva de Trabajo y sin embargo fueron informados por el Departamento de Control Vuelos que por ordenes superiores no podrian efectuar más vuelos dentro de la Compañía.

Queremos ser enfáticos en afirmar que entonces dichos procesos disciplinarios se encuentran viciados e nulidad por violación flagrante a la Convención Colectiva vigente en su cláusula 6. Parágrafo Primero y demás.

Conflictos y Procesos Disciplinarios

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

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

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

En aquellos lugares donde no funcionen comités o subdirectivas sindicales, el Jefe que se disponga sancionar, o retirar, deberá enviar copia de la carta de citación por conducto de la Gerencia Regional a la Directiva Nacional del Sindicato y al Trabajador afectado.

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

270

13 ABR 2005

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

El Comité de Revisión estará compuesto así:

En Bogotá: Por el Director de la División del área a que pertenece el trabajador o quien lo reemplace y otro de igual rango o su delegado. El delegado designado no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento.

En las Gerencias Regionales: Por el Gerente Regional o quien lo reemplace y un Director de División u otro de igual rango, o su delegado. El delegado designado no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento.

La reunión del Comité de Revisión deberá llevarse a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación. El fallo del Comité deberá ser comunicado al finalizar esta apelación, procediéndose de inmediato a elaborar un acta en los mismos términos en que se elaboró ésta en la Audiencia Especial.

A la reunión del Comité asistirán dos (2) miembros de la Directiva del Sindicato y el trabajador afectado.

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

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

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

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

Parágrafo Primero:
Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermitiendo estos trámites. Mientras se encontrare pendiente de resolver cualquiera de los recursos anteriores, siempre que hubiere sido interpuesto en tiempo hábil y ante la dependencia adecuada, la Empresa no podrá aplicar la sanción..."

Por otra parte nos permitimos transcribir la siguiente jurisprudencia en la fundamos nuestra petición. y también deja al descubierto la legalidad de la decisión asumida por la compañía "Límites a la subordinación. No utilizar fuerza laboral del trabajador desconoce el principio de buena fe. Es de la naturaleza de la relación jurídica que se establece entre las partes en el contrato laboral que el empleador dé al trabajador la

CA

13 ABR 2005

posibilidad de laborar, que se traduce en que éste pueda efectivamente prestar personalmente el servicio para el que fue vinculado y a cambio del cual se le remunera. Esta es la razón de ser, por ejemplo, de una preceptiva como la del artículo 57-1 del Código Sustantivo de Trabajo. Y sólo puede el dador del empleo exonerar al trabajador de laborar, pero de manera excepcional, como lo ha dicho la jurisprudencia, atendiendo en todo caso motivos serios, racionales y justos, pues el capricho y la arbitralidad en una decisión semejante, comprometen la buena fe que manda el artículo 55 ibidem, generando responsabilidad jurídica a cargo del empleador. Además la disposición patronal de relegar al trabajador a la pasividad laboral, sin ninguna justificación seria, racional y justa, como acontece en el caso, según acierto lo dedujo el adquem, deviene abuso de la potestad subordinante y aparte de lesionar el derecho del primero a prestar personalmente el servicio, arremete su dignidad humana, que le da un estado jurídico al poseedor de la energía de trabajo, que impide que se desconozcan sus derechos mínimos. Tal es la razón de la limitación que a la subordinación jurídica del trabajador respecto al Empleador, le impone a éste la parte final del literal B del ordinal 1º del artículo 23 del CST, subrogado por el artículo 1º del ley 50 de 1990. (C.S.J. Cas: Laboral. Sent. 17425, jun. 13/2002. M.P. Fernando Vásquez Botero).

En espera de su amable gestión.

Atentamente,

JUNTA DIRECTIVA ACAV

JORGE ENRIQUE LOZANO SANDOVAL
Presidente

C.C. *Dr. Santiago Diago Heilbron / Vicepresidente Operaciones / AVIANCA S.A.*
Sr. Carlos Monzón López / Director Tripulantes Cabina de Pasajeros / AVIANCA S.A.
Ministerio de la Protección Social / Dirección territorial de Cundinamarca. / Grupo Promoción
Inspección Vigilancia y Control



AEROLÍNEAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A.
NIT: 890103577-6

Bogotá, D.C. abril 7 de 2005

A-801030000 - 134115

Señores:

ACAV

Carrera 32 No.25-25

Ciudad

Ref.: Comisión de Asuntos Sociales

Dando respuesta a la comunicación del 5 de abril de 2005, recibida en nuestras dependencias el mismo día, me permito comunicarle que la Comisión de Asuntos sociales para JENNY YOLANDA FRANCO BALEN ha sido citado para el día LUNES 11 de abril de 2005 a las 2.30 p.m en las oficinas de la VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES.

Recuerde que podrá asistir a dicho Comité en compañía de tres miembros de la Junta Directiva del Sindicato.

Recibido 11-20 AM.

Cordialmente,


SARA MARIA ALVAREZ VALENCIA
Directora de Talento Humano.


13 ABR 2005


NB

C.C. Jenny Yolanda Franco Ballén
Santiago Diago Heilbron – Vicepresidente de Operaciones
Relaciones Laborales
Administración de Tripulaciones
Auxiliares de Vuelo

38 277



Bogotá, D.C. abril 8 de 2005

A-801030000 - 134133

Señores:

ACAV

Carrera 32 No.25-25

Ciudad

Ref.: Comisión de Asuntos Sociales

Dando alcance a la comunicación del 7 de abril de 2005 No. A-801030000 – 134115, me permito comunicarle que la fecha de citación a la Comisión de Asuntos Sociales de la Tripulante de Cabina JENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN ha sido cambiada para el día MIÉRCOLES 13 DE ABRIL DE 2005 a las 2:30 p.m en la Oficinas de la Vicepresidencia de Operaciones, con esto damos cumplimiento a la Convención Colectiva Vigente, dado que la Tripulante de Cabina se encuentra gozando de sus días libres.

Cordialmente,

Recibido
20.00 PM.

SARA MARIA ALVAREZ VALENCIA
Directora de Talento Humano.

NB

C.C. Jenny Yolanda Franco Ballén
Relaciones Laborales
Administración de Tripulaciones
Auxiliares de Vuelo

13 ABR 2005

277

BOGOTA D.C. 13 DE ABRIL DE 2005

Señores
COMITE DE ASUNTOS SOCIALES.
AVIANCA - SAM
E. S. D.

REFERENCIA: Solicitud de Revocatoria de Terminación de Contrato de Trabajo por Justa Causa.

GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN, mayor de edad, domiciliada y residente en la ciudad de Bogotá D.C., identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma; obrando en nombre propio, por medio de este documento presento solicitud de **REVOCATORIA**, en contra del Acta de Audiencia Especial, de fecha 28 de febrero de 2005, y del Acta de Comisión Especial de fecha 14 de marzo de 2005; mediante la cual la Compañía determinó finalizar mi Contrato de Trabajo, argumentando una Justa Causa, de acuerdo con los siguientes:

HECHOS

1. Mediante Oficio No A202000000 964, de fecha 10 de febrero de 2005, la Suscrita Trabajadora de AVIANCA - SAM, fue Citada a Rendir Descargos, para el día 28 de febrero de 2005; por hechos relacionados con el transporte de equipaje no permitido por la Compañía para Tripulantes, consistente en 30 Botellas de Licor.
2. En el día y hora señalados, en Acta de Audiencia Especial Suscrita por la Señora GINA DAZA ZAPATEIRO, Jefe de Auxiliares de Vuelo; la Trabajadora, y Miembros de la ACAV; la Compañía determinó "finalizar el contrato de trabajo con justa causa al Auxiliar de Vuelo GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN, determinación que no es compartida por la ACAV ni por el trabajador".
3. Mediante Acta de Comisión Especial, de fecha 14 de marzo de 2005; la Compañía determinó "... Reiterar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, fundada en el artículo 84 numeral 4 y 11 del Reglamento Interno de Trabajo, artículo 82 numeral 1, artículo 93 numeral 65 y la violación del manual de auxiliares de vuelo en su tema sobre "equipajes permitidos a auxiliares de vuelo".
4. Mediante el Presente Escrito, por considerar que la Compañía en las Instancias anteriores, me ha conculcado mis Derechos Fundamentales como Trabajador; acudo ante ésta Instancia Superior, a efecto que me sea restablecido el Statu Quo, y por ende sean revocadas las pre mencionadas decisiones.

13 ABR 2005

RECIBIDO

299

PETICIONES

1. Que sea Revocada el Acta de Audiencia Especial de fecha 28 de febrero de 2005, y el Acta de Comisión Especial de fecha 14 de marzo de 2005, la primera mediante la Cual se dio por terminado el Contrato de Trabajo por Justa Causa, y la Segunda que confirmó la decisión.
2. Que me sea restablecido el Statu Quo como Trabajadora de la Compañía, y en consecuencia me sean asignados los Itinerarios de Vuelo, que de manera precedente tenía encargados dentro de la Compañía.

RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

La anterior solicitud, me permito sustentarla, además de lo esgrimido en las precedentes Instancias; conforme a los siguientes fundamentos y razones de orden fáctico y jurídico:

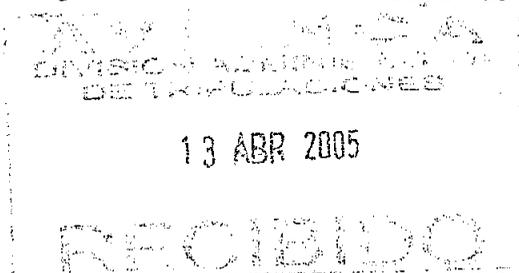
VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO DEL PROCEDIMIENTO CONSAGRADO EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA SANCIÓN:

Conforme al Artículo 94, del Reglamento Interno de Trabajo, que rige los Contratos de Trabajo celebrados por la Compañía, al imponer la sanción se "dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva".

En el caso de marras, en el Acta de Audiencia Especial, de fecha 28 de febrero de 2005, la Compañía simplemente se limitó a informar el motivo de la Investigación, y a señalar que daba por terminado el Contrato de Trabajo por una Justa Causa, sin especificar, cuales eran las Justas Causas; para que la Suscrita hubiese tenido la oportunidad de pronunciarse respecto de las mismas.

Aunado a lo anterior, ni siquiera la Jefe de Auxiliares de Vuelo en su determinación, se tomó la molestia de motivar la decisión, para que la Trabajadora pudiese controvertir los Motivos de Terminación del Contrato, y así poder ejercer de manera idónea el Derecho de Defensa que Constitucionalmente me asiste.

Igualmente, me fue conculcado el Derecho de Defensa, toda vez que igualmente, no fueron analizados las Razones expuestas por mí, a efecto de que fueran tenidos en cuenta como argumentos de defensa, sino que se soslayó el particular, llegando meramente a la conclusión de dar por terminado el Contrato.



280

Así las cosas, la Empresa de manera formal argumenta que celebró Audiencia Especial, pero lo cierto es que se incumplió con el requisito previsto en el Artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo de "oír al trabajador inculpado".

De otra parte, es de mencionar que, la Compañía en la Audiencia Especial de fecha 28 de febrero de 2005, no informó a la Suscrita cuales eran los fundamentos Normativos, o las Justas Causas para dar por terminado el Contrato, con lo cual igualmente me fue vulnerado el Debido Proceso, consagrado en el Artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo, y simplemente mencionó la determinación.

Es de mencionar que, en el Acta de Comisión Especial, de fecha 14 de marzo de 2005, ante la censura hecha por mí, la Compañía expresa que vulneré Normas que regulan el Contrato de Trabajo, y Causales para dar por terminado el Contrato de Trabajo; ante lo cual surge la pregunta ¿Es posible que en el Recurso en contra de la Decisión, el Ad quem, pretenda enmendar el yerro de la primera instancia, incorporando en la decisión la proposición jurídica completa de la falta?

Es claro que no, toda vez que primeramente se incurrió en reformatio in pejus, incorporando causales no dichas en la primera instancia, en la cual valga aclararlo fue en la cual se dio por terminado el contrato de trabajo, y no en la segunda instancia, la cual es órgano de impugnación, y no instancia natural para la toma de la determinación.

Igualmente valga reiterar que, la Compañía al enumerar las causales de terminación de mi contrato, en el Acta de fecha 14 de marzo de 2005, lo hizo teniendo en cuenta mi argumento de defensa, en el sentido en que no se me dijo de que era lo que yo debía defenderme, para que hubiese podido de manera idónea controvertir tales supuestos normativos.

De otra parte, en el procedimiento llevado a cabo, se soslayó el mandato consagrado en el Artículo 94, Inciso 2o, el cual prevé que para la aplicación de cualquier sanción se tendrá en cuenta el informe que rinda el "jefe inmediato"; informe que nunca se rindió por dicho Funcionario Competente, ni mucho menos me fue corrido traslado del particular para que pudiese ejercer igualmente el Derecho de Defensa.

Las anteriores irregularidades, hacen adolecer de nulidad absoluta la sanción, por virtud del propio reglamento de trabajo de la Compañía, el cual señala en el Artículo 95 que "No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo".

El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones. Razón que

13 ABR 2005

RECIBIDO

hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. Se hace referencia a unas reglas mínimas que deben estar contenidas en estos reglamentos, para denotar que existen una serie de materias o áreas, en las que el debido proceso está constituido por un mayor número de formalidades y procedimientos, que integran ese mínimo irreductible que debe ser observado, a fin de proteger derechos igualmente fundamentales. Sentencia T-433 de 1998.

FAVORABILIDAD EN LA INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES APLICABLES:

Menciona el Acta de Comisión Especial, de fecha 14 de marzo de 2005 que de mi parte fueron vulnerados el Artículos 82, 84, y 93 del Reglamento Interno de Trabajo, y que por tal razón, procede la terminación del Contrato de Trabajo.

No obstante lo anterior, es de mencionar que conforme al Numeral 4o, del Artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo, en el cual se establece las clases de faltas y las correspondientes sanciones señala que, las demás faltas en que incurra el trabajador contra la disciplina o por infracción de las obligaciones y prohibiciones que le incumben, se sanciona a la primera vez con suspensión hasta por ocho (8) días y en caso de reincidencia la suspensión será hasta por dos (2) meses.

Así las cosas, es del caso que por parte de la Compañía, se de aplicación a la norma que más me es favorable, y por tanto lo procedente es si hay lugar a ello, la imposición de las aludidas sanciones disciplinarias, y no como se determinó, la terminación del Contrato de Trabajo; toda vez que éste último es la sanción menos benigna.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, conforme al Artículo 53 de la Carta Política de 1991, dentro de los principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia se consagra el de Estabilidad en el Empleo, y el de situación más favorable al Trabajador en caso de Duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

Tal como ha sido mencionado por la Corte Constitucional (Sentencia C-023 de 1994), la Estabilidad en el Empleo es una manifestación del principio de seguridad, pues como el trabajo además de ser un medio de sustento vital es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. La estabilidad en el Trabajo tiene un doble fin, derivado como ya se dijo, del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

SECRETARÍA DE TRIBUTACIONES

13 ABR 2005

RECIBIDO

282

En cuanto al principio de favorabilidad, conforme al la Sentencia de fecha 4 de septiembre de 1992, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Hugo Suescún Pujols; es aquel que establece que entre dos o más interpretaciones de la fuente formal de derecho de que se trate, se debe escoger la más favorable al trabajador. En consecuencia, la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones.

APLICACIÓN DE SANCIONES CON ANTERIORIDAD A LA FIRMEZA DE LA PRESUNTA FALTA:

Si bien es cierto me encuentro incurso en el tramite de un proceso en el cual se ha adoptado la decisión de dar por terminado mi contrato de trabajo, también lo es que la misma no ha adquirido firmeza; como quiera que se encuentra pendiente por desatar una tercera instancia. Pese a ello para los meses de marzo y abril no se me asigno itinerario y solo ante mi solicitud en la primera oportunidad de manera verbal y en la segunda por escrito, se me efectuaron asignaciones, con lo cual se está aplicando una sanción unilateral y ajena al curso del proceso de la cual se me genera un perjuicio económico puesto que de ello depende la liquidación de mi salario.

Por otra parte a través de la Dirección de Auxiliares de Vuelo en cabeza del señor Carlos Monzón se me indicó que debía cambiar mi apariencia personal -Color del Cabello-, la cual sea del caso mencionar, en manera alguna transgredía la imagen de la Compañía.

Al respecto, quiero manifestar que este tipo de limitaciones a la autonomía personal que constitucionalmente se me ha reconocido - Derecho al libre desarrollo de la personalidad Artículo 16 de la Constitución Política-, considero no está en armonía con el espíritu de la empresa; en efecto, valorar a la persona como autónoma tiene como consecuencia que todos los asuntos que solo a esta atañen, deben ser decididos por ella; por lo anterior y como siempre me ha caracterizado la pulcritud en mi presentación personal considero que al indicárseme que debía cambiar el color de mi cabello solo tenía por único objeto ser un medio de represión, puesto que esta orden solo se presenta en el curso de la actuación disciplinaria a que me he visto avocada.

Es de cualquier forma, ajeno a la dignidad que ostenta esta compañía, el que se recurra a opciones paralelas que atentan contra la honra de sus trabajadores; igualmente, no entiendo como a una persona que le ha dedicado tanto tiempo a laborar con SAM se le trate de una manera tan desconsiderada y bochornosa, ya que a partir del inicio de la investigación me he visto sometida a una persecución que se materializa en la ausencia reiterada de asignaciones, menoscabando a mí persona, y en el mismo sentido, a la critica personal lesionando el buen nombre y la imagen de una trabajadora que viene siendo injustamente investigada, vulnerado no solo varios de los derechos fundamentales previstos en nuestra constitución política, sino también los límites perentorios impuestos al empleador en la legislación laboral.

13 ABR 2005
RECIBIDO

Handwritten mark

"El ser humano se diferencia de los demás seres vivos, por tener la capacidad de discernimiento que le permite optar entre las varias alternativas que le están dadas. Entre ellas, escoger la actividad que le permita una proyección de su ser y su realización como persona. El trabajo como tal, en términos generales, tiene esa característica, pues permite al individuo emplearse en la actividad, profesión u oficio que ha considerado el apropiado para su crecimiento. Hecho que, en sí mismo, requiere de protección por parte del legislador, y de la jurisdicción correspondiente, cuando se desplieguen conductas que tiendan a vulnerar o a desconocer esta opción. La dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en sí mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser". Sentencia T 461 de 1998.

Con fundamento en lo anterior quiero ser enfático en afirmar que el procedimiento adelantado por la empresa, el proceso disciplinario se encuentra viciado de nulidad por violación flagrante a la convención colectiva vigente en su cláusula 6, parágrafo primero y demás.

PRUEBAS:

Solicito a los señores miembros del Comité de asuntos sociales se valoren y tengan como pruebas los registros de itinerario, así como las notas que he recibido de mis superiores, factura de compra y otras.

Debo por último reiterarles los argumentos de defensa que he esbozado a lo largo del proceso disciplinario, y de nuevo señalar que jamás durante mi vida laboral, he sido objeto de llamados formales de atención por parte de la Compañía, siendo mi hoja de vida, en cuanto a sanciones disciplinarias diáfana y pulcra; obedeciendo a mi compromiso y respeto con la Empresa, siempre en aras de su posicionamiento como la mejor Aerolínea de América Latina.

Atentamente,

Handwritten signature
C.C. # 51696045 B309
GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN.
Auxiliar de Vuelo SAM.
Registro Nro. 072603.

C.C. Vicepresidenta de Operaciones
Santiago Diago H.

RECEPCION DE OPERACIONES

13 ABR 2005

RECIBIDO



2874

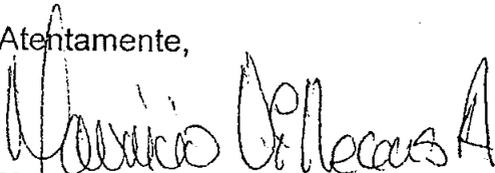
Bogotá, 14 de abril de 2005

Señora:
JENNY YOLANDA FRANCO BALLEN
Auxiliar de Vuelo
Registro 072603
Sam

Respetada señora:

Nos permitimos comunicarle que después de estudiar su situación personal y los hechos que causaron este proceso disciplinario, la Comisión de Asuntos sociales, reunida el día Miércoles 13 de abril del presente año, decidió confirmar la decisión tomada en el Comité de Revisión consistente en dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo al Art.62 del Código Sustantivo del Trabajo literal A, numeral 6.

Atentamente,


MAURICIO VILLEGAS ARISTIZABAL
Gerente Aeropuerto HUB


JUAN CARLOS ISAZA RAUSCH
Director Planeación de Operaciones y Control Gestión


CESAR AUGUSTO MEJIA VALENCIA
Jefe de Planeación y programación de Tripulaciones


Copia: ACAV
Compensación y Nomina
Relaciones Laborales
Administración de Tripulaciones
Auxiliares de Vuelo

50

254



Bogotá, abril 19 de 2005

A-80103000 - 134175

Señora
GENNY YOLANDA FRANCO BALLEEN
Reg.072603
Tripulante de Cabina de Pasajeros
SAM

Respetada señora:

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que a partir de la terminación de la jornada laboral del día MIERCOLES 20 DE ABRIL DE 2005, la empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente con justa causa el contrato de trabajo que había celebrado con usted, conforme a lo establecido en el literal a numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y con base en los siguientes hechos, que la empresa considera de suma gravedad.

CONDUCTA ANALIZADA

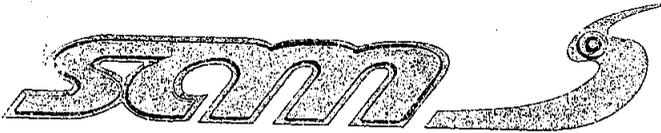
De conformidad con la información obtenida por la División de Control Servicios, se estableció que Usted en cumplimiento de sus labores de Tripulante de cabina de pasajeros el día 8 de febrero de 2005 en el vuelo 8477 en la ruta San Andrés – Bogotá, llevaba equipaje no permitido por la compañía para la tripulación, consistente en 30 botellas de licor.

Es de anotar adicionalmente que por consulta telefónica con la Oficina de Orientación al Usuario Aduanero de la DIAN (aeropuerto el Dorado) se pudo determinar que tratándose de personas particulares procedentes de San Andrés, se puede traer hasta una caja de licor (10 o 12 botellas como máximo) por viaje sin necesidad de declarar, adicionalmente aclaran que tratándose de la tripulación de vuelo (pilotos y Auxiliares de vuelo), les esta prohibido traer mercancías pues cada aerolínea regula el equipaje permitido para la tripulación.

FUNDAMENTO JURÍDICO Y EVALUACIÓN DE LOS CARGOS

La conducta adelantada por usted y por la cual se le efectuó el respectivo proceso disciplinario, claramente deja ver que actuó en contra de las normas básicas de conducta, tal como lo son las normas de respeto de las reglamentaciones que existen en la Compañía para el correcto desempeño de sus funciones y que usted a lo largo del tiempo que lleva prestando sus servicios en la Compañía conoce perfectamente.

25



Con los antecedentes relacionados usted violó el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58 numeral 1 y en el artículo 60 numeral 8, el contrato de trabajo suscrito por usted al iniciar la relación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo artículos 82 numeral 1, artículo 84 numerales 4, 11 y 38, artículo 92 primera parte numeral 6 y artículo 93 numerales 52 y 65 y el Manual de Auxiliares de Vuelo en lo referente a equipajes permitidos a Auxiliares de vuelo.

CUMPLIMIENTO DE LOS PARAMENTROS LEGALES

A la luz del procedimiento establecido para el trámite disciplinario y en virtud de los hechos y motivos anteriormente explicados, la Compañía respetando siempre, el debido proceso y el derecho de defensa pues en todas las instancias usted ha estado presente, se ve en la necesidad de determinar que usted ha atentado gravemente contra los preceptos del Código Sustantivo del trabajo, el Contrato de trabajo, el Reglamento Interno de la Compañía, y el Manual de Auxiliares de Vuelo en lo referente a equipajes permitidos a Auxiliares de vuelo, es evidente que para la Empresa resulta incompatible mantener en su cargo a una persona que ha quebrantado el mandato de confianza delegado por ésta al momento de contratar sus servicios

Por lo tanto y de acuerdo al Art.62 del Código Sustantivo del Trabajo literal A, numeral 6 y el Reglamento interno de Trabajo conforme a los artículos inicialmente relacionados, la Empresa ha decidido **TERMINAR SU CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA A PARTIR DE LA FINALIZACION DE LA JORNADA DEL DÍA MIÉRCOLES 20 DE ABRIL DE 2005.**

Por último, le solicitamos hacer entrega a su jefe inmediato de todos los elementos que le fueron facilitados para el ejercicio de sus funciones, al igual que entenderse con el departamento de Relaciones Laborales para lo relacionado con el pago de sus acreencias laborales y la práctica del examen médico de egreso, que si usted lo solicita será realizado dentro de los cinco (5) días siguientes a su retiro.

Atentamente,


SARA MARIA ALVAREZ VALENCIA
Directora Gestión Humana

NB

C.C. Coordinación de Salarios
Administración de Tripulaciones

52
462

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

AUDIENCIA

A las diez de la mañana (10 a.m.) del día veintisiete (27) de agosto de dos mil diez (2010), el Tribunal Superior de Medellín, Sala Octava de Decisión Laboral, se constituye en audiencia pública en el proceso adelantado por GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN contra la SOCIEDAD AERONAUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA S.A. -SAM S.A.- como estaba previsto.

El Magistrado sustanciador, doctor CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, declara abierto el acto. La Sala, previa deliberación sobre el asunto, según consta en Acta N° 28 de discusión de proyectos, adopta el presentado por el ponente, el cual se traduce en la decisión que se consigna a continuación.

ANTECEDENTES:

Genny Yolanda Franco Ballén demanda a la Sociedad Aeronáutica Consolidada de Medellín S.A. -SAM S.A.-, representada por Ana María Ceballos García o por quien haga sus veces, para que previa

53
463
2

declaración de la existencia de un despido injustificado e ineficaz, se le reintegre al mismo cargo que desempeñaba al momento de la terminación del vínculo laboral; de forma subsidiaria solicita se condene al pago de la indemnización por despido injusto y las costas del proceso (fl. 5).

En la demanda dice, en síntesis, lo siguiente: Laboró al servicio de SAM S.A. desde el 20 de mayo de 1993 y hasta el 20 de abril de 2005, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y devengaba un salario promedio mensual de \$953.554; su última labor fue la de Auxiliar de Vuelo; fue despedida el 19 de abril de 2005, para tal fin se le violó el debido proceso, puesto que la entidad no dio estricto cumplimiento a las formalidades y términos contemplados en el reglamento interno de trabajo y en la convención colectiva para justificar el despido; tiene derecho a lo que pide en razón a que éste último adolece de nulidad; se le debe aplicar el principio de favorabilidad que se encuentra establecido en la aludida convención colectiva, debido al proceso disciplinario que la entidad adelantó en su contra; ésta no le suministró itinerario en los meses de marzo y abril de 2005, lo que incidió desfavorablemente en su liquidación definitiva de prestaciones sociales; estuvo afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca y a la Asociación Colombiana de Vuelo (fls. 2/4).

La demandada dio respuesta al libelo en forma oportuna. Aceptó la mayoría de los hechos, a excepción de los relacionados con las presuntas irregularidades en las que según la actora, incurrió la empresa para proceder a su despido; aduce que éste se efectuó con justa causa y una vez rituado el debido proceso disciplinario, respetando los parámetros establecidos en la convención colectiva de trabajo; indica además que la misma demandante confesó en su escrito

59
464-999

de descargos la conducta que le fue imputada y que en razón a ello no puede hablarse de un despido sin justa causa, por lo que además no es de recibo que se le imponga a SAM S.A. la sanción del artículo 29 de la Ley 789 de 2002 (fls. 332/338).

El Juzgado Séptimo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, en sentencia del día 31 de julio de 2009, declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo efectuado por la sociedad accionada; igualmente la condenó a reintegrar a la actora al cargo que ostentaba al momento del despido y al pago de los salarios, prestaciones sociales, convencionales y aportes a la seguridad social causados entre la fecha del éste último y la fecha efectiva en que se reintegre a la actora; y le impuso las costas a la entidad demandada (fls. 471/483).

La Sala conoce del asunto por apelación interpuesta por el apoderado de la parte opositora, quien pretende con el recurso que se revoque la decisión tomada en primera instancia y en su lugar se absuelva a la entidad de las condenas proferidas en su contra. Reitera que la falta cometida por la demandante al aprovecharse de su cargo como auxiliar de vuelo para transportar licor, se constituye en una conducta "*...antilaboral y violatoria*" de los procedimientos establecidos por SAM, la cual fue reconocida por la misma demandante, sin que pudiera explicar satisfactoriamente las razones que tuvo para incurrir en la misma. Igualmente insiste en que la sociedad opositora a la demanda respetó y acató en todo momento el procedimiento disciplinario establecido convencionalmente para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora amparado en una justa causa para ello (fls. 484/485).

CONSIDERACIONES:

55
405 470

No es objeto de controversia entre las partes los extremos temporales de la relación laboral -20 de mayo de 1993 al 20 de abril de 2005-; tampoco es materia de discusión en esta instancia, la labor desempeñada por la demandante y la calidad de beneficiaria que ésta ostentaba de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SAM S.A. y sus trabajadores vigente para dicha data.

El punto central a resolver en la presente *litis*, conforme al alcance que le dio la parte vencida al recurso de apelación, consiste en determinar, la gravedad atribuible a la falta cometida y reconocida expresamente por la accionante, y si el procedimiento disciplinario mediante el cual se dio por finalizado su contrato de trabajo se erigió con observancia del debido proceso consagrado en los aludidos presupuestos convencionales.

Para acoger las pretensiones de la demanda la *a quo* razonó de la forma que a continuación se transcribe:

"Pues bien, concretamente la cláusula convencional analizada hace relación expresa a la citación del trabajador a audiencia de descargos, en la cual se tendrá que informar claramente todos los cargos que se imputan, además de enviarse copia al respectivo sindicato. En el asunto de autos se siguió el respectivo trámite descrito, pero en particular frente a la citación a descargos se observa que la empresa señaló:

(...)

56 490
460

Es decir, si bien se realizó la respectiva citación, en esta no se indicaron con la suficiente claridad y especificidad todos los cargos que consideraba la empresa había incumplido, con dicha falencia la demandada quedaba sin la posibilidad de programar una defensa efectiva y de argumentar su estrategia de defensa.

Razones que llevan a esta oficina judicial a concluir que no se cumplió con el procedimiento establecido por la empresa para investigar y dar por terminada la relación laboral que vinculara a la actora con la sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada, por ende se ha de declarar ineficaz.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que la actora contaba a la fecha de terminación con 12 años de servicio, le será aplicable la cláusula 7 de la convención colectiva de trabajo, ordenando el reintegro de la actora al cargo (sic) que venía desempeñando o a otro de similares condiciones, toda vez que no existe prueba alguna evidente de la inconveniencia del reintegro. Además se le reconocerán los salarios y prestaciones sociales legales, extralegales y aportes a seguridad social que se hayan causado entre la fecha del despido y la fecha efectiva en que se reintegre al actor (sic)". (fls. 481/482).

Sea lo primero advertir, que de algunas de las consideraciones antes transcritas y de un análisis detallado de las actuaciones surtidas al interior del proceso disciplinario (fls. 339/366), se infiere sin lugar a equívocos, que éste se llevó a cabo con observancia de los términos procesales contemplados en la cláusula 6ª de la citada Convención Colectiva de Trabajo (fls. 78 vto/80); disposición que dicho sea de paso, debe entenderse y aplicarse en armonía con lo dispuesto en los estatutos de la sociedad accionada, esto es, con el reglamento interno de trabajo (fls. 177/220) y con el manual de auxiliares de vuelo (fls.

5+
46974

221/241), documentos que además de ser arrimados a las diligencias por la parte demandante, tienen y cobran plena validez probatoria a la luz de las previsiones legales contenidas en los artículos 252, 254 y 289 del Código de Procedimiento Civil, aplicables al procedimiento laboral conforme a la remisión analógica que garantiza el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo de la Seguridad Social.

Si ello es así, esta judicatura no puede aceptar las conclusiones esbozadas por la *a quo* en la providencia *in examine*, puesto que como se detallará a continuación, el reparo puntual frente al cual gira la controversia, y relacionado con el contenido del escrito mediante el cual se citó a la señora Franco Ballén (fl. 341) a rendir descargos, es a juicio de esta Sala, absolutamente claro, específico y coherente en indicar las causas que originaron el procedimiento disciplinario, a más de las normas infringidas con el actuar de ésta. Esto fue lo que textualmente la sociedad accionada expresó en la citada comunicación:

"(...)

"De acuerdo a la información obtenida por parte de la División de Control de Servicios se pudo establecer que usted el día 8 de febrero de 2005 en el vuelo 8477 (ADZ.BOG) llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 30 botellas de licor.

"En consideración a lo anteriormente expuesto y con su conducta faltó con lo previsto en el Manual de Auxiliares de Vuelo y Reglamento Interno de Trabajo, por medio del presente escrito lo citamos para que rinda sus descargos al respecto, en Audiencia Especial que se llevará a cabo el próximo 28 de Febrero de 2005, a las 14:00 horas, en las Oficinas de Administración de Tripulaciones, Bogotá, Hangar

58
408
7

1 piso 2; por lo tanto la asignación que tenga programada para este día será reemplazada por esta citación.

"Si usted lo desea podrá asistir acompañado hasta por dos directivos de la organización sindical a la cual pertenece." (fl. 341).

Aunado a lo anterior, del contenido literal de la citada clausula 6ª, se desprende con meridiana claridad que dicha disposición no exige a la empleadora entrar en mayores detalles al establecer los requisitos que debe contener dicha citación y únicamente se limita a preceptuar que *"... la Empresa citará al trabajador por escrito a una audiencia especial fijando fecha y hora para la misma. La carta debe indicar los cargos que se le imputan al trabajador y de ella se enviará copia al Sindicato..."*, por lo que mal podría esta Sala extender los efectos de tal disposición más allá de los anteriores términos.

Ahora bien, sobre el tema de la GRAVEDAD de un hecho como soporte de un despido, y de manera especial de los que se refieren en los artículos 58 y 60 del C. S. del T., valga recordar que la jurisprudencia laboral, v. gr. en sentencia del 12 de abril de 1984 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Rad. 10.120), de un lado, siempre le ha dado tal potestad de valoración al juzgador, y del otro, ha fijado como derroteros la reprochable e injustificada conducta del trabajador, y en el presente caso, sobra anotar de acuerdo a lo establecido el artículo 84 numeral 4º del reglamento interno de trabajo (fl. 205), en el manual de auxiliares de vuelo (fl. 240) y finalmente en los artículos 58 y 60 *-ibidem-*, que la conducta en la que incurrió la señora Genny Yolanda Franco Ballén es de todo punto de vista catalogable como grave.

59
469-44

Conforme a lo anterior, y dado que no se advierte violación alguna en el trámite convencional que pueda llegar a colegir una infracción al debido proceso y, por ende, en una ineficacia o nulidad del despido, la conclusión no puede ser otra diferente a la de revocar la decisión de primer grado y, en su lugar, absolver a la entidad demandada de todo lo pedido.

Las costas de la primera instancia estarán a cargo de la parte demandante. En ésta no se impondrán, dado que no se causaron (art. 392-9 del C. de P. C.).

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Octava de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, REVOCA la sentencia objeto de apelación, de fecha y procedencia conocidas y, en su lugar, ABSUELVE a la SOCIEDAD AERONAUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA S.A. -SAM S.A.- de todas y cada una de las pretensiones que formuló GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN, por las razones de que da cuenta la parte motiva de esta providencia.

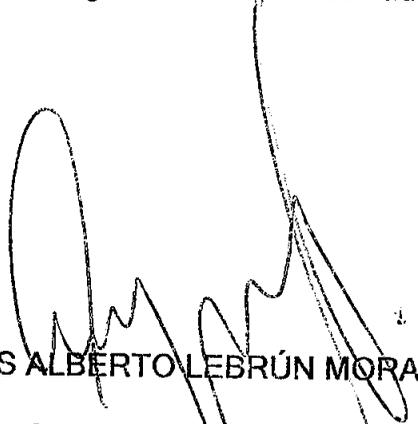
Costas de la primera instancia, a cargo de la parte demandante.

Sin costas en esta instancia.

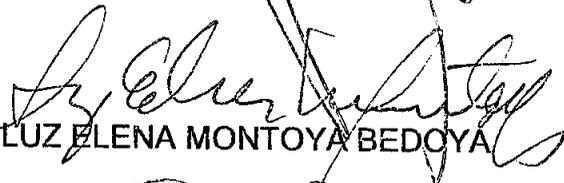
60
47-0

Se notifica en ESTRADOS lo resuelto y se dispone la devolución del expediente al juzgado de origen. Se declara cerrada la audiencia y, en constancia, se firma.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



LUZ ELENA MONTOYA BEDOYA



CARLOS JORGE RUIZ BOTERO



CARLOS ARTURO VALENCIA MARTÍNEZ
Secretario



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado ponente

SL1920-2018

Radicación n.º 49113

Acta 19

Bogotá, D.C., treinta (30) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN**, contra la sentencia del 27 de agosto de 2010 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que la recurrente le adelantó a la **SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA (SAM S.A.)**.

I. ANTECEDENTES

La señora Genny Yolanda Franco Ballén llamó a juicio a la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada (SAM S.A.), con el objeto de declarar la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo y que, la comunicación

Agregó que el 19 de abril de 2005, recibió la comunicación n.º A-80103000-134175, mediante la cual la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 20 de abril de ese mismo año, transgrediendo el debido proceso establecido para sancionar al trabajador establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la convención colectiva que la amparaba, toda vez que, en el acta de audiencia especial de febrero 28 de 2005, no se establecieron los cargos por los cuales se llamó a descargos a la actora, con violación al artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo, y sin que, además, se hubiesen establecido las justas causas de la terminación del contrato de trabajo.

Añadió que la sociedad demandada, con su determinación, vulneró el inciso segundo de la cláusula 6.^a del Capítulo II *ESTABILIDAD*, en tanto no hizo un resumen de los cargos por los cuales debía responder, ni se le dio la oportunidad de controvertir la terminación del contrato de trabajo. Tampoco su empleador dejó constancia en la audiencia que ella presentó por escrito sus descargos e indicó que fue intimidada el día de la presunta falta por un funcionario que la entró a las instalaciones de la compañía, cuando se encontraba a punto de abordar el vehículo que la llevaría a su casa, fuera de la compañía.

Informó que en el Manual de Auxiliares de Vuelo se consagra únicamente una prohibición para transportar mercancías en los vuelos «*Cuando represente negocio para el auxiliar de vuelo*», y que en ningún momento se le probó

Alegó que la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador es nula e ineficaz, por las siguientes razones: i) la presunta infracción no está calificada en el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo como falta grave; ii) el artículo 84 del Reglamento Interno del Trabajo establece una causal que en nada dice a la presunta falta cometida y en el hipotético caso de que se configurara la presunta falta, como se estableció en el acta de marzo 14 de 2005, la empresa no dio aplicación a la escala de faltas consagradas en los art. 85, 86 y concordantes en el Reglamento Interno de Trabajo; iii) la empresa no envió copia al sindicato de los presuntos cargos que se le imputaban a la trabajadora y, además, el término transcurrido entre el momento en que se inició la investigación y el del despido supera los 15 días hábiles que refiere la Convención Colectiva; iv) transgredió lo dispuesto en la cláusula 7.ª de estabilidad, pues al momento del despido la actora contaba con más de 8 años de servicio.

Por último, afirmó que estuvo afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca «SINTRAVA» y a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo «ACAV».

La Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. (SAM S.A), al dar respuesta a la demanda, se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones formuladas en su contra y frente a los hechos aceptó los extremos de la relación laboral, el salario devengado, el tipo de contrato y cargo desempeñado, la entrega por escrito de los descargos,

64 88

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandada conoció del proceso del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el que mediante sentencia del 27 de agosto de 2010, revocó la de primer grado, y, en su lugar, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. (cd, folios 462 a 470 del cuaderno principal).

El Tribunal luego de dar por demostrado los extremos de la relación laboral -20 de mayo de 1993 hasta el 20 de abril de 2005-, la labor desempeñada por la demandante y la calidad de beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Sam y sus trabajadores, centró la controversia en *«determinar la gravedad atribuible a la falta cometida y reconocida expresamente por la accionante, y si el procedimiento disciplinario mediante el cual se dio por finalizado su contrato de trabajo se rigió con observancia del debido proceso consagrado en los aludidos presupuestos convencionales»*.

Del análisis de las actuaciones surtidas al interior del proceso interno disciplinario, infirió que este se llevó a cabo con observancia de los términos procesales contemplados en la cláusula 6ª de la Convención Colectiva, fls. 78 vto./80, disposición de la cual, predicó, debe ser aplicada en armonía con el reglamento interno de trabajo y el manual de auxiliares de vuelo, fls. 221 al 241. A estas pruebas les reconoció plena validez probatoria a la luz de las previsiones legales contenidas en los artículos 252, 254

únicamente preceptúa que *'la Empresa citará al trabajador por escrito a una audiencia especial fijando la fecha y hora para la misma. La carta debe indicar los cargos que se le imputan al trabajador y de ella se enviará copia al Sindicato...'*, por lo que mal podría extender los efectos de tal disposición más allá de dichos términos.

Posteriormente, respecto a la gravedad de la conducta señaló que:

(...)sobre el tema de la GRAVEDAD de un hecho como soporte de un despido, y de manera especial de los que se refieren en los artículos 58 y 60 del C. S. del T., valga recordar que la jurisprudencia laboral, v. gr. en sentencia del 12 de abril de 1984 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Rad. 10.120), de un lado, siempre le ha dado tal potestad de valoración al juzgador, y del otro, ha fijado como derroteros la reprochable e injustificada conducta del trabajador, y en el presente caso, sobra anotar de acuerdo a lo establecido el artículo 84 numeral 4º del reglamento interno de trabajo (fl. 205), en el manual de auxiliares de vuelo (fl. 240) y finalmente en los artículos 58 y 60 -ibídem-, que la conducta en la que incurrió la señora Genny Yolanda Franco Bailén es de todo punto de vista catalogable como grave.

Por lo anterior, dedujo que *«no hubo violación alguna en el trámite convencional que pueda llegar a colegir una infracción al debido proceso y, por ende, en una ineficacia o nulidad del despido, la conclusión no puede ser otra diferente a la de revocar la decisión de primer grado y, en su lugar, absolver a la entidad demandada de todo lo pedido».*

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el

transportar mercancía para "negocio" del Auxiliar de vuelo.

4. *No dar por demostrado, estándolo, que la misma empresa demandada jamás atribuyó como falta que las botellas de brandy transportadas fueran para negocio de la auxiliar Genny Yolanda Franco.*

5. *No dar por demostrado, estándolo, que SAM S.A., jamás estableció que los objetos transportados tenían fines mercantiles o de negocio.*

6. *No dar por demostrado, estándolo, que en el momento en que se decidió la terminación del contrato jamás se endilgó a la demandante que hubiese transportando mercancía para "negocio", ni tampoco al imputarle los correspondientes cargos.*

Dichos errores tienen su origen en la no valoración que hizo el Tribunal de algunas documentales y en la valoración errónea de otras pruebas y piezas del expediente.

Acusa como pruebas mal valoradas, las siguientes:

1. Manual auxiliares de vuelo de fecha julio 15 de 2003, obrante a folios 221, 222, 223, 224, 224 Vto, 225, 225 Vto, 226, 226 Vto, 227, 227Vto, 228, 228 Vto, 229, 229 Vto, 230, 230 Vto, 234, 234 Vto, 235, 235 Vto, 236, 236Vto, 237, 237 Vto, 238, 238 Vto, 239, 239 Vto, 240, 240 Vto, 241, 241 Vto. (Cuaderno principal)

2. Reglamento interno de trabajo, obrante a folios 177 a 220. (Cuaderno principal)

3. Comunicación A202000000 - 964, de fecha 10 de febrero de 2005, mediante la cual se elevan cargos a la señora Franco Ballén, obrante a folio 341. (Cuaderno principal)

licor era GRAVE, avalando así el despido de la trabajadora, del análisis incorrecto del *manual de auxiliares de vuelo, obrante de folios 221 al 241 Vto.*, por las siguientes razones:

Señala que el numeral 28 del aludido manual dispone «*Esta totalmente prohibido transportar mercancías en los vuelos cuando represente negocio para el Auxiliar de Vuelo. Solo están permitidas las de su uso personal*», contiene un elemento adicional que el Tribunal no apreció, el cual consiste que, en principio, se prohíbe tal transporte en aquellos eventos que «*represente negocio para el Auxiliar de Vuelo*».

Alega que el *ad quem* no reparó en este último elemento, sino que simplemente le bastó que la señora FRANCO BALLÉN hubiese transportado la mercancía, para catalogar que había violado la aludida prohibición y, además, calificar tal conducta como grave, sin reparar que lo prohibido no es el simple transporte, sino el transporte que "*represente negocio para el Auxiliar de vuelo*".

Considera que de la documental antes aludida, el juez colegiado debió tener en cuenta que el manual sí permite el transporte de mercancía, pero bajo ciertas condiciones, es decir, que la regla antes mencionada tiene su excepción, sin que en ninguna parte señale que la consecuencia de transportar mercancía sea la de «*INCURRIR EN UNA FALTA GRAVE O EN UNA CONDUCTA REPROCHABLE*», sino que, como consta en esta prueba, el mismo manual en su versión «*Jun. 15, 2000*», trae la consecuencia que acarrea el

'No sobra añadir, para finalizar, que antes que revestir el comportamiento de la actora con la connotación de falta grave, el Manual de Auxiliares de Vuelo permite el transporte de elementos distintos de los que conforman su equipaje, sólo que la compañía no está en la obligación de facilitarles esa actividad, sino que 'el interesado deberá buscar por sus propios medios el transporte del mismo y asumir por su cuenta el pago correspondiente'.

Aduce que es tan cierto que el manual de vuelo permitía el transporte de mercancía, que hasta la misma empresa en la documental denominada «ACTA COMISIÓN ESPECIAL», obrante a folios 347 a 349, transcribió el aparte correspondiente al Manual de Auxiliares de Vuelo, de junio 15 de 2000, que permite el transporte de mercancía pagando el correspondiente importe. No obstante lo anterior, el *ad quem* mencionó las pruebas obrantes de folios «339 a 366» para examinar lo relativo a «las actuaciones surtidas al interior del proceso disciplinario», pero omitió dentro de tal estudio que la documental de folios «347, 348 y 349», daba cuenta que la misma empresa demandada conocía que, de acuerdo con el manual de vuelo, sí era posible el transporte de mercancía, con el correspondiente pago, razón por la cual, considera que el Tribunal se equivocó de manera evidente al considerar como falta grave el transporte de la aludida mercancía.

Añade que el *ad quem* se equivocó al endilgarle a la actora la conducta contenida en el artículo 84, numeral 4., del reglamento interno de trabajo, que dispone «Se prohíbe a los trabajadores: 4. Mantener dentro de la empresa y en

correspondiente tarifa, lo cual corrobora lo descrito en el artículo 84, numeral 4 del reglamento interno de trabajo, hace referencia a otra conducta, mas no al transporte de unas botellas de licor.

Cuestiona, además, el hecho de que el Tribunal *al* momento de calificar la gravedad de la supuesta falta, omitió analizar si las botellas de Brandy que transportaba la señora Franco Ballén representaban negocio para ella, pasando por alto, que ni siquiera la misma empresa demandada pudo determinar si dicha mercancía era para negocio o para uso simplemente doméstico o personal, tal y como lo señala el apoderado de SAM S.A., en su memorial de apelación, obrante a folios 454 y 455, en el cual adujo, «...tenemos que la demandante aprovecho (sic) su cargo de auxiliar de vuelo para traer licor en grandes cantidades para su beneficio propio, no se sabe si para venderlo o para consumirlo con sus amigos, pero de todas manera es una conducta prohibida...».

Añade que «Era de esperarse la anterior afirmación del apoderado de la empresa demandada, ya que SAM S.A., desde la misma formulación de cargos a la trabajadora demandante, se limitó simplemente a cuestionar el transporte de las 30 botellas de licor, tal y como consta en la documental obrante a folio 341, sin establecer si tal transporte representaba negocio para la señora Franco Baillén».

Sostiene que el juez colegiado en la decisión

manual de vuelo identificado como «*jun. 15. 2000*», habría determinado que sí es permitido a las auxiliares de vuelo transportar mercancía, incluso con sobrepeso, asumiendo como única consecuencia la de pagar el costo correspondiente y, por ende, no había ninguna falta cometida por la señora Franco Ballén y menos de tal entidad para ser catalogada como grave.

VII. RÉPLICA

Expone el opositor que, para el Tribunal, estuvo debidamente acreditado que SAM cumplió a cabalidad con los mecanismos preestablecidos en la empresa para proceder a la terminación unilateral y justa del contrato de trabajo, aspecto que, al no haber sido debatido por el recurrente, queda incólume ese pilar de la decisión.

Adujo que la parte demandada demostró en el trámite del proceso la existencia de la justa motivación en la que cimentó el despido de la actora, toda vez que en la cláusula 7.^a del contrato de trabajo suscrito por la señora Franco Ballén se fijaron las causales de justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, entre ellas la estipulada en el litera j).

Sostiene que el licor que la actora transportó no era un artículo indispensable para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual su conducta transgredió la prohibición contenida en el contrato de trabajo por ella suscrito, sin que en dicha cláusula se determinara que esos

además, porque era suficiente para SAM el comprobar que su transporte no estaba permitido para justificar con ello el retiro, y que, para que la actora pudiese alegar que estaba facultada para llevarlo, ha debido probar no sólo que había buscado por sus propios medios quien le transportaba dicho licor sino, también, que había asumido los costos del transporte, situaciones que no demostró la señora Franco Ballén en el trámite del proceso.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de violar por la vía directa *«por aplicación indebida, en la modalidad de dar alcance que no tienen los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo; lo que condujo a la aplicación indebida del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo»*.

En la demostración del cargo señala que, para considerar como grave la conducta de la trabajadora, a saber, el transporte de 30 botellas de licor, el ad quem además de remitirse al manual de vuelo y al reglamento interno de trabajo, soportó su decisión en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo, razón por la cual pretende demostrar que el fallador incurrió en *«aplicación indebida, en la modalidad de dar alcance que no tienen los anteriores preceptos»*, toda vez que, sin hacer exégesis alguna de los mencionados artículos 58 y 60 del ordenamiento sustantivo laboral, concluyó que la conducta que se reprocha a la señora Franco Ballén era *«GRAVE»*, con lo cual desbordó el alcance de la norma.

artículos simplemente contienen una lista de prohibiciones y de obligaciones, mas no mencionan absolutamente nada sobre la gravedad de las conductas.

Manifiesta que el anterior entendimiento desbordado, condujo a su vez a la aplicación indebida del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, por cuanto una vez determinó que supuestamente la conducta era grave, procedió a avalar la decisión de la empresa que terminó supuestamente con justa causa el contrato de trabajo.

Alega que, como los artículos 58 y 60, en ninguna parte establecen qué acciones u omisiones son consideradas como graves, mal podía el Tribunal con sustento en ellos considerar *«que la conducta en que incurrió la señora Genny Yolanda -Franco Bailén es de todo punto de vista catalogable como grave»* y avalar la terminación del contrato de trabajo con justa causa. En esa medida, concluye, el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo que es el precepto que da fundamento a la terminación del contrato con justa causa.

IX. RÉPLICA

La parte opositora formula réplica conjunta para los cargos segundo y tercero, así:

[...], lo que el Tribunal mencionó fue que los hechos probados, a su libre criterio, podían reputarse como graves y coincidían con lo pregonado por los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, era evidente que el despido podía tenerse como justo,

proceso disciplinario se llevaron a cabo con la observancia de los términos procesales contemplados en la cláusula 6.ª de la Convención Colectiva de Trabajo, en armonía con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y Manual de Auxiliares de Vuelo; ii) calificó como grave la conducta en la cual incurrió la demandante de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.º del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, los artículos 58 y 60 del C.S. del T. y el Manual de Auxiliares de Vuelo, según lo consagrado a folio 240, del cuaderno principal, pero sin hacer análisis alguno de las normas y pruebas mencionadas.

Esta Corporación en sentencia CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105, explicó que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6º, letra A) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, así:

[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta

principal), reza, así:

ARTÍCULO 84. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

4. *Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, barbitúricas, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.*

De lo anterior, advierte la Sala que el Tribunal se equivocó al calificar, de manera automática, como *grave* la conducta de la demandante que llevó a la terminación del contrato según la citación a descargos, esto es, que *«llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 30 botellas de licor»*, fl. 467. Pues le faltó determinar cuáles fueron las obligaciones o prohibiciones especiales incumplidas por la actora y porque le dio la connotación de *grave* a la supuesta violación cometida por la accionante.

En otras palabras, el Tribunal calificó de *grave* la conducta de la demandante con fundamento en el numeral 4º del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, sin explicar siquiera cómo el transporte de 30 botellas de licor por la accionante en su vuelo de trabajo incurría en esta conducta y proceder a su calificación de *grave*.

Si bien el cargo resulta fundado, el recurso no prospera, por cuanto la Corte, al actuar como juez de instancia, arriba a la misma conclusión de la sentencia

usted a lo largo del tiempo que lleva prestando sus servicios en la Compañía conoce perfectamente.

Con los antecedentes relacionados usted violó el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 58 numeral 1 y en el artículo 60 numeral 8, del contrato de trabajo suscrito por usted al iniciar la relación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo artículos 8 numeral 1 artículo 84 numerales 4, 11 y 38, artículo 92 primera parte numeral 6 y artículo 93 numerales 52 y 65 y el Manual de Auxiliares de Vuelo en lo referente a equipajes permitidos a Auxiliares de vuelo.

CUMPLIMIENTO DE LOS PARAMENTROS LEGALES

A la luz del procedimiento establecido para el trámite disciplinario y en virtud de los hechos y motivos anteriormente explicados, la Compañía respetando siempre, el debido proceso y el derecho de defensa pues en todas las instancias usted ha estado presente, se ve en la necesidad de determinar que usted ha atentado gravemente contra los preceptos del Código Sustantivo del trabajo, el Contrato de trabajo, el Reglamento Interno de la Compañía, y el Manual de Auxiliares de Vuelo en lo referente a equipajes permitidos a Auxiliares de vuelo, es evidente que para la Empresa resulta incompatible mantener en su cargo a una persona que ha quebrantado el mandato de confianza delegado por ésta al momento de contratar sus servicios

Por lo tanto y de acuerdo al Art.62 del Código Sustantivo del Trabajo literal A, numeral 6 y el Reglamento interno de Trabajo conforme a los artículos inicialmente relacionados, la Empresa ha decidido TERMINAR SU CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA A PARTIR DE LA FINALIZACION DE LA JORNADA DEL DÍA MIÉRCOLES 20 DE ABRIL DE 2005.

Por último, le solicitamos hacer entrega a su jefe inmediato de todos los elementos que le fueron facilitados para el ejercicio de sus funciones, al igual que entenderse con el departamento de Relaciones Laborales para lo relacionado con el pago de sus acreencias laborales y la práctica del examen médico de egreso, que si usted lo solicita será realizado dentro de los cinco (5) días siguientes a su retiro.

De la presente documental se desprende que la

transportó 30 botellas de licor, pues así lo admitió en el interrogatorio de parte que rindió, a folios 380, cuando respondió a la pregunta: *«Díganos si es cierto o no que a usted la sorprendieron con treinta (30) botellas de licor dentro de su equipaje de mano»*, a lo que contestó: *«Si es cierto, compre treinta (30) botellas de brandy capa negra..., para uso personal»*. De igual manera, en el escrito obrante a folios 266 y 267, donde presentó sus descargos, cuando sostuvo que,

«El día 8 de Febrero una vez llegado el vuelo 8477 de San Andrés y habiendo estado de paso por las instalaciones del aeropuerto me dirigía a tomar mi transporte y estando una vez fuera de ella fui requerida por el personal de seguridad de la compañía para una revisión de mi equipaje, cosa que me pareció extraña como quiera que no son autoridad competente para tal efecto, por encontrarse fuera de su jurisdicción, pese a lo anterior no me negué porque no tenía nada que ocultar, una vez accedí fui trasladada a un cuarto de seguridad, en el cual revisaron en su totalidad mi equipaje, tomaron fotografías y me hicieron firmar una hoja en blanco sin membrete en donde relacionaban 30 botellas de Brandy que me fueron decomisadas, [...] humano.

Así como las razones que adujo, en ese mismo documento, para haber transportado esa mercancía, al explicar que:

*En enero me entere que en San Andrés había una promoción de Brandy Capa Negra y que esta iba (sic) hasta el 10 de febrero, y como mi esposo y yo teníamos varias celebraciones por realizar, como era la de celebrar el cumpleaños de mi hermana, la inauguración del nuevo apartamento que habíamos comprado con mi esposo y además mi esposo tenía pendiente de dar a 10 de sus compañeros el detalle de navidad, y decidimos aprovechar la promoción del trago para poder realizar estos eventos. **Así las cosas, es claro que el licor que me fue decomisado no tenía por objeto el comercio sino era para***

77 101

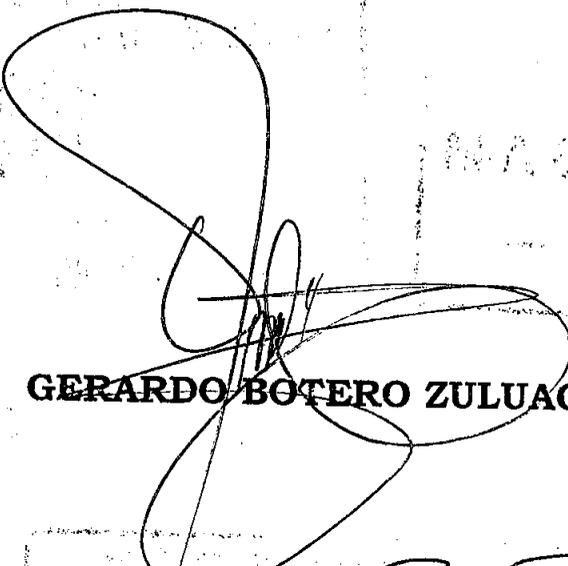
texto, se colige que solo está permitido llevar en cabina el equipaje de uso personal. Ya que, si el trabajador requiere trasportar más artículos, lo puede hacer, pero no en la cabina. Pues el mismo manual prevé que, en el caso de que los auxiliares de vuelo traigan equipajes diferentes o en exceso al autorizado por la empresa, la compañía no está obligada a trasportarlos, y el interesado deberá buscar por sus propios medios el transporte del mismo y asumir por su cuenta el pago correspondiente, fl. 74 vto.

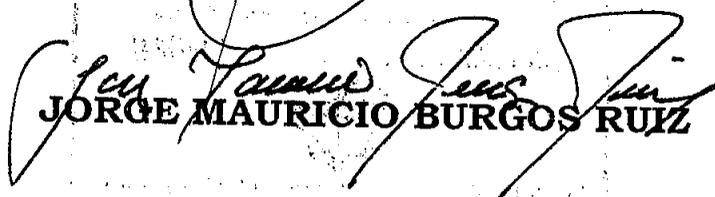
De tal suerte que la defensa que dio la accionante de que las 30 botellas de licor no eran para negocio y que la empresa debió acreditar esta finalidad, es inane y no tiene sustento. Por el contrario, lo que resulta del examen probatorio es que la justificación habría sido que la accionante acreditara que pagó el valor del transporte, de lo cual ella no hizo referencia alguna. Y lo que se advierte es que la señora Franco Ballén, de manera clandestina, introdujo las 30 botellas de licor, sin buscar por sus propios medios el transporte ni asumió el pago correspondiente por dicho transporte, lo que hace que su conducta sea calificada como grave.

El comportamiento de la accionante se adecua a la justa causa de despido prevista en el nl. 6º del artículo 62 parte a del CST, por configurarse el incumplimiento grave de la obligación contenida en el nl. 1º del artículo 58 del CST, a más de que trasgredió lo pactado en la cláusula 7ª literal j) del contrato de trabajo. En consecuencia, la Corte arriba a la misma conclusión a la que llegó el juez de la

78 102

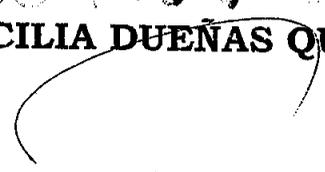
Radicación n.º 49113


GERARDO BOTERO ZULUAGA

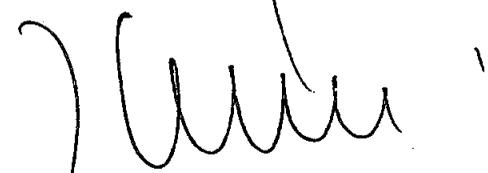

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

No firma por ausencia justificada

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO


RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO


LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS


JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN



Corte Suprema de Justicia

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO

Radicación No. 41073

Acta No. 10

Bogotá, D. C., cinco (5) de abril de 2011.

Se decide el recurso de casación interpuesto por el apoderado judicial de **AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA S.A. -SAM S.A.-** contra la sentencia proferida el 19 de diciembre de 2008, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que le promovió **LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO**.

ANTECEDENTES

LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO solicitó que se declarara que el despido de que fue objeto a partir del 20 de abril de 2005, por parte de la **SOCIEDAD AERONÁUTICA CONSOLIDADA DE MEDELLÍN S.A. -SAM S.A.-**, "no produce efecto alguno, es nula, ES INEFICAZ", por contravenir la cláusula 6ª, y sus parágrafos 2º, 5º, 6º, 8º, 9º, y 10º, así como la cláusula 7ª de la convención colectiva de trabajo, y los artículos 92 a 97 del reglamento interno de trabajo. En

104 80
33

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

consecuencia, impetró su reintegro al cargo que ocupaba cuando fue despedida, y el pago de los salarios dejados de percibir, con sus aumentos legales y extralegales, desde el despido hasta el reintegro, y dado que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio, el pago de las prestaciones legales y convencionales, y los aportes a la seguridad social. En subsidio, pidió el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, establecida en el artículo 6º, numeral 3º, de la Ley 50 de 1990, subrogado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, indexada. En ambos casos, pidió condena en costas.

En sustento de sus pretensiones, adujo que en ejecución de un contrato de trabajo a término indefinido, trabajó para la demandada, desde el 1º de agosto de 1980 hasta el 20 de abril de 2005, con un salario promedio mensual de \$1.141.859, en el cargo de auxiliar de vuelo, de cuya terminación fue enterada el 19 de abril de 2005. Calificó de nulo el despido, debido a que en el acta de audiencia especial de febrero 28 de 2005, no se especificaron debidamente los cargos por los que debía responder; no se establecieron las causas invocadas para justificar el despido,



ni se le permitió controvertir las acusaciones. Sostuvo que en el Manual de Auxiliares de Vuelo, la prohibición de transportar mercancías en los vuelos, está vedada sólo cuando represente negocio para el auxiliar, y que se desatendió el mandato consagrado en el inciso 2º, del artículo 94, del Reglamento Interno de Trabajo, según el cual, cualquier sanción debe estar precedida del informe del jefe inmediato; irregularidades que, en su sentir, generan la ineficacia de la sanción disciplinaria que se le impuso, al tenor del artículo 95 ibídem. Asevera que al confirmar el despido, la Comisión de Asuntos Sociales de la Compañía, expresó un motivo diferente al plasmado en el acta de la audiencia especial de 28 de febrero de 2005, lo que traduce la falta de unidad de criterio para dar por terminada la relación laboral.

La nulidad o ineficacia de que adolece su despido, la fundamenta, además, en que la presunta falta no está enlistada como grave en el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo; en que no se dio aplicación a la escala de faltas, establecida en los artículos 85 y 86 del mismo, ni se envió copia al sindicato de los presuntos cargos imputados, a más de que desde el inicio de la investigación, hasta

106 82
30

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

el momento del despido, se superó el término de 15 días hábiles previsto en el parágrafo 1° de la cláusula 6ª de la convención colectiva de trabajo, de la cual es beneficiaria, y que, todo lo anterior, deviene en la violación de la cláusula 7ª del mismo convenio, pues contaba más de 8 años de servicio a SAM S.A.

La sociedad accionada se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y formuló las excepciones de prescripción, e inconveniencia del reintegro. Aceptó los extremos temporales del contrato de trabajo, el salario devengado, el cargo desempeñado, la clase de contrato, y la terminación unilateral del mismo por iniciativa suya, pero con justa causa, consistente en transportar en su equipaje 18 botellas de licor, conducta prohibida por la empresa, que la actora aceptó. Enfatizó en la observancia del procedimiento reglamentario y convencional que antecedió a la desvinculación, dado que por carta de 10 de febrero de 2005, se convocó a la accionante a audiencia especial, llevada a cabo el día 28 del mismo mes y año, en la cual le fueron especificados con suficiente claridad los cargos imputados, y que la accionante presentó los descargos a Julia Barreto. (fls. 350 a 355).



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

Mediante la sentencia de 14 de diciembre de 2007, el Juzgado Noveno de Descongestión Laboral del Circuito de Medellín, ordenó el reintegro de la actora *"al cargo que ocupaba el día 20 de Abril de 2005, como AUXILIAR DE VUELO, con derecho al pago de los salarios dejados de percibir entre el 20 de abril de 2005 y el día en que se produzca el reintegro efectivo a razón de \$1.141.859.00 mensuales; igualmente al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales legales y extralegales, así como los reajustes salariales que se sucedieron durante el tiempo que estuvo desvinculada"*. También, dispuso el pago de los aportes a la seguridad social, durante el tiempo en que permaneció cesante. Impuso costas a la demandada.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La apelación interpuesta por la empresa, se desató con la confirmación de la sentencia de primera instancia, sin lugar a costas por el recurso.

El ad quem ubicó el centro del debate en determinar *"si el despido efectuado a la demandante, se realizó de conformidad con lo normado en la convención colectiva de trabajo y demás normas complementarias, pues no*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

existe duda respecto a los extremos de la relación laboral”.

Apuntó que, aunque era cierto que en el citatorio se indicaron los cargos elevados en contra de MUÑOZ MARIÑO, “se expuso (sic) los hechos de manera muy somera”; renglón seguido dijo lo siguiente:

“Lo que no puede compartir esta sala, y en eso se muestra de acuerdo con el a quo, es que faltó (sic) precisar en que normas legales y extralegales se basaba la acusación que se endilgaba, así como las consecuencias que traería a la actora el curso del trámite (sic) en que se veía envuelta. Es tal [la] falta de claridad de la carta que cita a descargos, que únicamente puede conocerse a ciencia cierta los motivos y fundamentos de derecho que tuvo en cuenta la demandada a la hora de despedir a la actora, con la carta que ordena el despido, esto es, solo al finalizar el trámite disciplinario. Es necesario a su vez indicar al recurrente, que la juez de primera instancia lo que manifestó en la sentencia fue que en la citación a descargos no se precisaron los cargos que luego fueron utilizados en la carta de despido, cosa distinta a lo que entiende el apelante cuando señala la imposibilidad de entregar la carta de despido en la citación a descargos.

De lo expuesto se puede decir que no se cumplió en sentido estricto lo estipulado en el acuerdo convencional celebrado, razón suficiente para decir que se debe dar aplicación al parágrafo primero de la cláusula décima, ordenando la reinstalación de la trabajadora. En este punto hay que precisar que el a quo no realizó pronunciamiento de fondo y detallado de la justa causa de que se valió la demandada para despedir a la actora, toda vez que la razón para proceder a ordenar el reintegro fue puramente procedimental y no sustancial, de conformidad con lo dictado por el pacto colectivo de trabajo, por ello no puede exigirse se declare si la causa invocada resulta o no suficiente para el despido unilateral injusto”.



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

En punto a la inaplicación del Reglamento Interno de Trabajo, tras copiar los artículos 116 a 123 del Código Sustantivo de la materia, comentó que si bien, al tenor de los artículos 54 A y 252 de los Códigos Procesales del Trabajo y Civil, en su orden, su aportación al proceso no requiere de previa autenticación, pues su autenticidad se presume, de lo que sí debe existir evidencia es de que fue aprobado por la autoridad competente, pues así lo exige el artículo 116 del Código Sustantivo del Trabajo, y la lógica *"si se tiene en cuenta que este es fuente generador[a] de derechos y obligaciones"*, de lo cual no hay prueba en el plenario, de donde coligió que no puede tenerse en cuenta el ejemplar adosado al expediente, ni darle valor probatorio, pues, *"No puede esta sala presumir que el mencionado documento cumplió el trámite legal requerido para alcanzar la validez de un reglamento interno, en consecuencia y en aras de no vulnerar los derechos de ambas partes resulta procedente su inaplicación"*.

Por último, sostuvo que el tema relativo a la inconveniencia del reintegro sí fue abordado por el fallador de la instancia inicial, conclusión que compartió *"dado que no existen reportes que den a la actora la apariencia de perjudicar a la demandada con su retorno al lugar de trabajo"*, y que, *"aunado a lo anterior, es válido (sic) señalar que el manual*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

de auxiliares de vuelo da la posibilidad de transportar mercancías de uso personal en su artículo 44, y al no existir prueba del negocio que efectuaba la actora con las botellas de licor que transportaba, no puede encasillarse en una infracción que le impida su entrada a la empresa accionada".

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandado, y concedido por el Tribunal, lo admitió la Corte; se propone la casación total del fallo de segundo grado, y que en sede de instancia, se revoque la decisión del a quo, para en su lugar, se le absuelva de las pretensiones.

Con dicho propósito, formula dos cargos, que no merecieron réplica, y se resolverán en el orden presentado.

PRIMER CARGO

Dice que la sentencia gravada, "dejó de aplicar los artículos 61 del Código de Procedimiento Laboral, 177 del Procedimiento Civil (que rige en los asuntos del trabajo en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral) y 1757 del Código Civil y, a causa de ello, aplicó indebidamente los artículos 467, 468, 469, 470 (modificado por el 37 del Decreto 2351 de 1965), 471, 476 y 477 del Código Sustantivo del Trabajo, 6°,



parágrafo transitorio, y 69 de la Ley 50 de 1990, 38, parágrafo transitorio, de la Ley 789 de 2002 y 8º, ordinal 5º, del Decreto 2351 de 1965”.

En la demostración, luego de reproducir los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil, 1757 del Código Civil, 469 del Código Sustantivo del Trabajo, y 61 del Código Procesal del Trabajo, dice que su conjugación permite entender que quien aspire a obtener beneficios de lo pactado en una convención colectiva de trabajo, debe allegar la copia de su texto, con la constancia del depósito oportuno ante la autoridad administrativa competente, carga probatoria que no honró la demandante, puesto que brilla por ausente una copia de la que estaba vigente en abril de 2005, cuando se prescindió de sus servicios. Que, en tal virtud, *“surge de bulto el patente dislate del Tribunal al condenar a SAM S.A. a reinstalar a la señora Muñoz sin contar con la prueba ad substantiam actus legalmente requerida para poder hacerlo”*.

Acota que en forma confusa, el juez de la alzada se apoyó en la aplicación de un pacto colectivo, firmado entre SAM S.A, y sus trabajadores, de cuya existencia no se arrimó prueba.

SE CONSIDERA

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARINO

Para desestimar esta acusación, basta con mencionar que el derecho al reintegro de orden convencional de la demandante, en caso de despido material o formalmente injusto, no fue objeto de controversia dentro del trámite y la definición de las instancias.

Ciertamente, ni en el escrito de respuesta a la demanda, ni al sustentar el recurso de apelación, la persona jurídica accionada fundó su oposición al éxito de las pretensiones, ni su aspiración revocatoria, en la falta de depósito de la fuente fáctica y jurídica de la petición de reintegro, de suerte que permitir a esta altura procesal que se debata un tema no propuesto desde los albores del litigio, implicaría la ruptura con derechos fundamentales, como los de defensa, contradicción, y debido proceso.

Por el contrario, siempre fue verdad averiguada la existencia del derecho a la reinstalación de la actora, en caso de que se presentara una de las hipótesis contempladas, no sólo en la convención colectiva, sino en el propio Reglamento Interno de Trabajo.

Con todo, es patente que entre los folios 79 y 122 se incorporó el



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

texto de la convención colectiva de trabajo suscrita entre las empresas Avianca, Helicol, y SAM, suscrita el 4 de octubre de 2002, y depositada el día 23 de los mismos mes y año, es decir, dentro de los 15 días hábiles siguientes, conforme lo impone el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, si se entendiera que el cuestionamiento de la censura tiene que ver con la vigencia del convenio colectivo para la fecha en que la accionante cesó en sus funciones, cumple recordar que, estipulada una vigencia de dos años, a partir del 1º de julio de 2002, desde el 1º de julio de 2004 comenzaron a suceder las prórrogas automáticas y sucesivas de que trata el artículo 477 del Código Sustantivo del Trabajo, por manera que la convención se encontraba surtiendo efectos para abril de 2005, dado que no se allegó prueba de que hubiera acaecido lo contrario.

El cargo no es de recibo.

SEGUNDO CARGO

Dice que el fallo gravado, "dejó de aplicar los artículos 174 del Código de

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

Procedimiento Civil, que rige en los asuntos del trabajo en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral, y 60 de ese mismo Código de Procedimiento Laboral y, como consecuencia, de ello, dejó de aplicar lo previsto en los artículos 7º, aparte A, ordinal 6º, del Decreto 2351 de 1965 y 58, ordinal 1º, del Código Sustantivo del Trabajo; aplicó indebidamente los artículos 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 467, 468, 469, 470, 471, 476 y 477 de ese mismo Código Sustantivo y 6º, párrafo transitorio, y 69 de la Ley 50 de 1990, 28, párrafo transitorio, de la Ley 789 de 2002 y 8º, ordinal 5º, del Decreto 2351 de 1965 y dejó de aplicar lo previsto por los artículos 177 del Código de Procedimiento Civil, 61 del de Procedimiento Laboral y 1757 del Código Civil. (Según la enseñanza permanente de la H. Sala, cuando un cargo se plantea por la vía indirecta, como ahora, la falta de aplicación se equipara a la aplicación indebida).

Acusa la comisión de los siguientes errores de hecho:

- 1- No dar por demostrado, estándolo, que en la carta de citación a la diligencia de descargos SAM S.A. hizo un recuento claro de la conducta irregular de la señora Muñoz y de las imputaciones que de ella se derivaban, para efectos de que la trabajadora, en desarrollo de su derecho de defensa, pudiese dar las explicaciones pertinentes que justificaran ese comportamiento.*
- 2- No dar por demostrado, estándolo, que lo reseñado en la carta de despido de la señora Muñoz coincidía a cabalidad con lo mencionado en la carta de citación a la audiencia de descargos y con todo lo aludido por la empresa durante el desarrollo del procedimiento convencional previsto para el retiro unilateral de algún funcionario.*
- 3- No dar por demostrado, estándolo, que SAM S.A. acató en forma plena todo lo*



previsto en la convención colectiva de trabajo en materia de despidos con justa causa.

4- No dar por demostrado, estándolo, que la señora Muñoz, el 8 de febrero de 2005, al traer consigo 18 botellas de licor, trasgredió lo previsto en el reglamento interno de trabajo de la compañía y en el manual de funciones propio de su cargo.

5- Dar probado, sin estarlo, que porque no se probó que Luz Helena Muñoz fuera a usar ese licor para su enriquecimiento la falta cometida por ella no justificaba el retiro ni impedía el reingreso de la trabajadora a la empresa

6- No dar por demostrado, estándolo, que SAM S.A. contaba con razones más que suficientes para terminar el contrato de trabajo de la señora Muñoz Mariño en forma injusta y unilateral, de conformidad con las normas rectoras de la materia

7- Como consecuencia de todo lo anterior, dar por demostrado, sin que ello sea cierto, que Luz Helena Muñoz Mariño tenía derecho a ser reintegrada o reinstalada por SAM S.A. "

Asegura que, los errores anteriores provienen de haber apreciado mal las cartas de citación a descargos (fl. 284), y de despido (fls. 285 y 286); el Manual de Auxiliares de Vuelo (f. 376); la convención colectiva de trabajo (fls. 81 a 122 y 42 a 65); el Reglamento interno de Trabajo (fls. 181 a 224), y el pacto colectivo (fls. 124 a 180).

Así como de haber dejado de valorar las actas de las audiencias de descargos (fl. 358), y de revisión (fls. 366 a 368); las cartas de: citación al comité de revisión (fl. 364), y a la reunión del comité de

116
92
↑

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

asuntos sociales (fl. 369), la dirigida por esta comisión a la actora (fl. 320), la de descargos (fls. 282 a 283), y la enviada por MUÑOZ MARIÑO a la comisión de asuntos sociales. También, el interrogatorio de parte que absolvió la actora.

En la demostración, la censura *"sin pretender cambiar la orientación del camino escogido para formular el ataque"*, se propuso *"presentar unas breves reflexiones de índole jurídica"*, que sirvan como marco conceptual al posterior desarrollo del cargo". En ese orden, dice que según los artículos 174 del Código Procesal Civil y 60 del de Procedimiento Laboral, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas del proceso, y al tenor de los artículos 58, numeral 1º, del Código Sustantivo del Trabajo, y 7º, aparte A, numeral 6º, del Decreto 2351 de 1965, no sólo la grave violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60 ibídem, sino además, *"cualquier falta grave, calificada como tal, en los pactos o en las convenciones colectivas, en los contratos individuales, en los fallos arbitrales o en los reglamentos"*, constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, y que, además, conforme lo disponen los artículos 177 del Código Procesal Civil, 61 del Procesal del Trabajo, 467, 468 y 469 del Sustantivo Laboral, y 69 de la Ley 50 de 1990, la pretensión de



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARINO

beneficiarse con lo pactado en una convención o en un pacto colectivo de trabajo, debe acompañarse de la prueba de la que estaba vigente a la fecha del despido, con el cumplimiento de las exigencias legales.

Enseguida, se ocupa de demostrar que SAM S.A., sí acató el procedimiento extralegalmente previsto para el despido, amén de la existencia de la causal invocada. Sostiene que la cláusula 6ª de la *"presunta convención colectiva de trabajo (fs. 82v a 84, c.1)"*, impone la citación del infractor a una audiencia especial, en carta que señale las faltas endilgadas, requerimiento satisfecho en el presente caso, toda vez que en el documento de folio 284 se le indicó que <De acuerdo a la información obtenida por parte de la División de Control Servicios se pudo establecer que usted el día 8 de febrero de 2005 en el vuelo 8477 (ADZ-BOG) llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 18 botellas de licor. En consideración a lo anteriormente expuesto y que con su conducta faltó con lo previsto en el Manual de Auxiliares de Vuelo y Reglamento Interno de Trabajo, por medio del presente escrito la citamos para que rinda sus descargos al respecto, en Audiencia Especial que se llevará a cabo el próximo 258 (sic) de Febrero de 2005...>. Que, en tal virtud, resulta evidente la equivocación del ad quem, dado que sí informó a la actora el motivo de la convocatoria a descargos, sin que obstruya la claridad de la misiva la no invocación de las normas infringidas, *"siendo obvio que SAM allí no*



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

"lo que en efecto ocurrió el 14 de marzo de 2005, como puede comprobarse con el acta de audiencia especial de revisión de esa fecha (f.366 a 368, c.1, soslayada por el dicho Tribunal)". Posteriormente, continúa, a instancia de la accionante, se citó la Comisión de Asuntos Sociales "(cuya fecha de reunión le fue notificada a ella a través del sindicato, como consta a f.369, c.1 y que fue pasado por alto por el juzgador ad quem", la cual confirmó lo resuelto por el Comité de Revisión "(como puede verificarse con la carta a f.320, c.1 que, sobra decirlo, no tuvo en cuenta el Tribunal), con lo que feneció el procedimiento convencional que, como es evidente, fue acatado por la empresa en forma rigurosa no sólo en materia de fechas sino, también, de citaciones, de instancias y de partícipes, lo que pone de manifiesto el garrafal disparate del fallador de segundo grado al cimentar su sentencia en..." no haberse cumplido estrictamente el acuerdo convencional en materia del trámite disciplinario.

Destacó el desacierto de confundir la convención con el pacto colectivo, no aplicable éste a la demandante, empero, dada la identidad de los dos textos en el tema, pide que se tenga en cuenta la argumentación precedente en perspectiva de probar el sometimiento de la empresa a sus disposiciones.

Finalmente, acotó que a partir de la irrefutable comprobación de la

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

falta cometida, el hecho de que no se hubiera probado el ánimo lucrativo en el transporte de la mercancía incautada, en primer lugar, no incide en la tipificación de la infracción, y además, la empleadora nunca le atribuyó esa intención, sino solamente la violación de la prohibición de llevar equipaje diferente al autorizado en el Manual, que era perfectamente conocido por ella. Que, aún si no se tuviera en cuenta el Reglamento Interno de Trabajo, como lo hizo el juez de la alzada, *"no por ello deja de ser un documento creado por la empresa que contiene una serie de previsiones, órdenes o instrucciones que deben ser obedecidas por sus funcionarios (en particular, los artículos 82, numeral 1º, 84, numeral 4º y 11, y 93, numeral 65. fs.204, 209, 210 y 222, c.1) y cuya trasgresión también podía servir como pilar de un justo despido, al tenor de lo contemplado por el artículo 7º, aparte A, numeral 6º, del Decreto 2351 de 1965, circunstancia que ha debido tener en consideración el Tribunal para absolver plenamente a SAM (...)"*.

SE CONSIDERA

Son pacíficos supuestos fácticos los de la existencia de un contrato de trabajo entre la actora y la demandada, del 1º de agosto de 1980 al 20 de abril de 2005, terminado unilateralmente por la



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

demandada, conforme a los términos de la carta que milita a folios 285 y 286 del expediente. Tampoco suscita controversia a que a la actora le fueron encontradas en su equipaje, 18 botellas de licor adquiridos en un viaje a San Andrés, pues así lo aceptó en la demanda inicial, y al rendir declaración de parte (fl. 408). De igual manera, no se discute la condición de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, ni el derecho a obtener el reintegro, por esta misma vía, junto con el pago de salarios, y demás emolumentos no percibidos durante el lapso en que permaneció cesante.

Lo que debe resolver la Sala es si en el caso bajo examen, SAM S.A., observó el trámite convencional y reglamentario, antes de proceder a despedir a la accionante, por haber incurrido en el comportamiento de que la acusó la empresa.

En perspectiva de ello, luego de leer la comunicación por medio de la cual la sociedad accionada citó a su trabajadora a rendir descargos, el ad quem encontró que no se habían especificado los preceptos legales y extralegales que soportaban la acusación, ni tampoco *“las consecuencias que traería a la actora el curso del trámite en que se veía*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

envuelta". Añadió, que fue tal la falta de claridad de la citación a descargos, que sólo en la carta de despido, una vez surtido el procedimiento disciplinario, fue posible conocer "a ciencia cierta los motivos y fundamentos de derecho que tuvo en cuenta la demandada a la hora de despedir a la actora (...)".

En comunicación fechada el 10 de febrero de 2005, la enjuiciada llamó a descargos a la demandante, en los siguientes términos:

"De acuerdo a la información obtenida por parte de la División de Control Servicios se pudo establecer que usted el día 8 de febrero de 2005 en el vuelo 8477 (ADZ-BOG) llevaba equipaje no permitido por la compañía para tripulantes, consistente en 18 botellas de licor.

En consideración a lo anteriormente expuesto y que con su conducta faltó con lo previsto en el Manual de Auxiliares de Vuelo y Reglamento Interno de Trabajo, por medio del presente escrito le citamos para que rinda sus descargos al respecto, en Audiencia Especial que se llevará a cabo el próximo 28 de Febrero de 2005, a las 16:00 horas, en las Oficinas de Administración de Tripulaciones, Bogotá, Hangar 1 Piso 2; por lo tanto la asignación que tenga programada para este día será reemplazada por esta citación.

Si lo desea podrá asistir acompañado hasta por dos directivos de la organización sindical a la cual pertenece"

Efectivamente, tal cual lo anotó el Tribunal, en el documento recién transcrito, la empresa demandada ninguna referencia hizo a normas



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

legales o convencionales, de suerte que, en principio, podría colegirse la ausencia de una distorsión probatoria, en la medida en que el sentenciador dedujo exactamente lo que el contenido de la prueba muestra. Tema diferente, es si la mención de dichos preceptos es una exigencia estipulada en la convención colectiva de trabajo, por lo cual, se hace necesario transcribir su cláusula 6ª, así:

"Conflictos y Procesos Disciplinarios

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

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

Claramente, puede advertirse que en parte alguna de la disposición copiada, se exige que en la carta por medio de la cual se cita al disciplinable a rendir descargos, deban precisarse las normas de índole legal, reglamentaria, o convencional, que el empleador estima trasgredidas por el comportamiento que le enrostra al trabajador, sino que solamente alude a una exigencia de orden temporal, que no

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

está en discusión, y la de que se le indique hora y fecha en que debe comparecer, así como los cargos formulados, sin que bajo una sencilla, pero racional lógica, tenga cabida una lectura del alcance que le dio el ad quem, dado que la expresión "cargos imputados" no puede ser entendida sino como la descripción de los sucesos en los que eventualmente se vio envuelta la empleada, que dan lugar a la apertura de la investigación; vale decir, el vocablo tiene un inconfundible sentido fáctico, que no jurídico, entre otras cosas porque, lo que la inculpada está interesada en demostrar, en principio, es que no incurrió en el comportamiento que se le atribuye, y si bien, podría controvertir la adecuación típica de su conducta, es justamente, a través del procedimiento disciplinario, que se debatirá y definirá tal aspecto.

Así las cosas, la inferencia del Tribunal no se exhibe acorde con lo que el texto convencional impone, toda vez que la exigencia comentada no fue expresamente convenida por las partes suscriptoras del acuerdo convencional, ni tampoco puede entenderse implícitamente incorporada en dicho texto, sino que resultaba suficiente, en función de garantizar el derecho de defensa de la trabajadora, con el señalamiento de la presunta falta cometida.



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

En lo demás, la empresa aérea convocada al juicio, se ciñó al trámite previo al despido, estipulado en la cláusula 6ª del convenio colectivo, en tanto el 28 de febrero de 2005 (fls. 282, 283, y 293), la actora presentó por escrito sus descargos, y ante la decisión adoptada por la empresa, y previa solicitud elevada por el sindicato, se llevó a cabo una reunión de la “Comisión Especial” con la presencia del presidente de dicha organización, así como de representantes del patrono, y de la propia encartada, el 14 de marzo de 2005 (fls. 287 a 289), en la que se confirmó el despido. Finalmente, ante la petición de intervención de la “Comisión de Asuntos Sociales” (fl. 331), se informó al sindicato Acav (fl. 329) de la reunión, de cuyo resultado fue informada la señora MUÑOZ el 13 de abril de 2005 (fl. 320), ratificada por misiva del día 19, de los mismos mes y año (fl. 374).

Sin embargo, el cargo no puede alcanzar prosperidad debido a que el recurrente no cuestionó el otro pilar de la sentencia cuestionada, consistente en la carencia de eficacia probatoria que le asignó al Reglamento Interno de Trabajo, en razón de la falta de prueba de su

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

aprobación por parte del Ministerio del Trabajo, requisito contemplado en el artículo 116 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aunque el litigio fue promovido en aras de obtener el retorno de la accionante a su puesto de trabajo, con base en que no se había respetado el trámite previo al despido, previsto en la convención colectiva, lo que supone la aceptación de la comisión de la falta por MUÑOZ MARIÑO, el Tribunal abordó el tema relacionado con el mentado reglamento, por manera que, como con insistencia lo ha proclamado la Sala, la censura estaba en la obligación de socavar todos los soportes del fallo que combate. A más de lo dicho, la eficacia o el mérito probatorio de un determinado medio de prueba, es un tema de contenido jurídico, y por esa vía es que debe controvertirse la reflexión que sobre la materia elaboró el ad quem.

No se aviene con lo anterior, la breve alusión que sobre este aspecto hizo la censura, sino que más bien, a partir de aceptar "en gracia de discusión" la falta de aptitud probatoria del Reglamento de Trabajo, se desvió a argumentar que, a pesar de ello, las previsiones, órdenes, e instrucciones allí contenidas, deben ser acatadas por los empleados,

128
104
51

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

distintos de los que conforman su equipaje, sólo que la compañía no está en la obligación de facilitarles esa actividad, sino que "el interesado deberá buscar por sus propios medios el transporte del mismo y asumir por su cuenta el pago correspondiente".

En consecuencia, el cargo no prospera. A pesar de ello, no se impondrán costas, debido a que el recurso extraordinario resultó útil para rectificar la apreciación del Tribunal.

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 proferida el 19 de diciembre de 2008, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que promovió **LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO** contra **AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA S.A. SAM S.A.**

Sin costas en casación.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.



Corte Suprema de Justicia

Radicado 41073
SAM S.A. VS. LUZ HELENA MUÑOZ MARIÑO

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

CAMILO TARQUINO GALLEGO

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

GUSTAVO JOSÉ GNEGCO MENDOZA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUEVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que en la fecha se dio edicto
Bogotá, D.C. 13 ABR. 2011
Secretario

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, quedó ejecutoriada la presente providencia.
Bogotá, D.C. 27 ABR. 2011 Hora 5:00 P.M.
Secretario