



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL172-2023**

**Radicación n.º 87796**

**Acta 03**

Bogotá D.C., siete (7) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento de la decisión STP16991-2022, proferida por la Sala de Casación Penal de esta Corte, dentro del trámite de tutela n.º 126677, la Sala procede a **DEJAR SIN EFECTO** la sentencia CSJ SL380-2022 del 14 de febrero de 2022 y, en consecuencia, resuelve los recursos de casación interpuestos por **AMERICAN AIRLINES INC. SUCURSAL COLOMBIANA** y **MARTHA CONSTANZA MELO ULLOA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 23 de enero de 2020, dentro del proceso que la última promueve en contra de la primera.

## **I. ANTECEDENTES**

Martha Constanza Melo Ulloa demandó a la sociedad American Airlines Inc. sucursal colombiana (en adelante American Airlines), para que se declarara la nulidad de su despido por violación del debido proceso y, en consecuencia, se ordenara su reintegro a un cargo de igual o superior categoría, al pago de los salarios, las vacaciones, las primas de servicios, de vacaciones y especial, los beneficios de viaje, las cesantías y sus intereses y los aportes a la seguridad social.

En subsidio, pidió que se condenara al pago de la indemnización por despido injusto, dando aplicación al parágrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, así como a los beneficios de viaje y la indexación.

Fundamentó sus peticiones, en que laboró como auxiliar de vuelo al servicio de la demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde agosto de 1990 hasta el 9 de septiembre de 2016, fecha para la cual su salario ascendía a la suma de \$8.939.096 mensuales y en la que se le comunicó su terminación «[...] *con justa causa*», debido a los hechos ocurridos en el aeropuerto de Miami el 26 de agosto del mismo año.

Explicó que, en esa fecha, haciendo parte de la tripulación a la que también pertenecía Leonardo Gamboa Andrade, pretendieron ingresar cada uno siete mil quinientos euros, «[...] *que se iba a destinar a la compra de un apartamento en Miami*». Sin embargo, las autoridades norteamericanas consideraron que llevar en forma conjunta

esa suma de dinero, constituía una violación a la legislación de ese país, razón por la cual le cancelaron sus visas de trabajo y turismo y procedieron a su deportación, prohibiendo su ingreso a Estados Unidos por un período de diez años.

Relató que, en la carta de despido, la empresa manifestó que para poder trabajar era requisito indispensable e irremplazable tener las visas vigentes, pues las únicas rutas que cubre la compañía desde Colombia tenían como destino las ciudades de Miami y Dallas. Agregó que, en dicha comunicación, también se indicó que la empresa fue notificada de la imposibilidad para su ingreso a Estados Unidos durante un período de diez años.

Sostuvo que el 31 de agosto de 2016, el gerente de servicios a bordo la citó para el 6 de septiembre siguiente, con el fin de que ejerciera su derecho de defensa; que en esa misma fecha ella envió una comunicación a la gerente de tripulaciones base Bogotá, en la que describió los hechos acontecidos y solicitó que no le formularan cargos.

Informó que ese mismo día suscribió, conjuntamente con los representantes de la empleadora, un acta en la que acordaron que rendiría sus descargos el 19 de septiembre siguiente, pero que finalmente no le permitieron hacerlo, porque la empresa consideró suficiente la comunicación enviada por ella.

Narró que el 21 de noviembre de 2016, el consulado de Estados Unidos en Bogotá le informó que podía solicitar nuevamente su visa de turismo, y que el 18 de enero de 2017, el director de multas, penalidades y decomisos del servicio de aduanas le comunicó que las autoridades de Estados Unidos encontraron razonables sus explicaciones sobre la fuente legítima y el uso previsto de los recursos incautados, debido a que cada tripulante podía portar hasta US\$10.000, y en consecuencia, le devolvió la suma de US\$7.693,87 a cada uno.

Por último, dijo que estaba afiliada y a paz y salvo con el Sindicato de Auxiliares de Vuelo de American Airlines «SAVAA», organización que había firmado una convención colectiva con la empresa, vigente para la fecha de su despido, en cuyo artículo 8º se estableció una cláusula de estabilidad laboral que consagraba los derechos de defensa y debido proceso y que para la época de la terminación del contrato de trabajo tenía una edad de 55 años.

Al contestar, American Airlines se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales, el despido, y que en la carta por medio de la cual se le comunicó tal determinación, se hizo referencia a los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2016 en el aeropuerto de Miami, así como a la cancelación de las visas de trabajo y turismo. También admitió que la demandante envió el escrito del 6 de septiembre de 2016, que estaba afiliada al sindicato, y que suscribió una convención colectiva. Negó los demás, y dijo

que no le constaban los que tenían que ver con las autoridades estadounidenses.

Explicó que después de recibir la notificación de la deportación de la demandante y de su esposo –también tripulante del mismo vuelo–, consideró pertinente escuchar su versión antes de tomar una decisión, aun sin estar obligada a aplicar el procedimiento previsto en el artículo 9º convencional, y que, si bien ella había solicitado programar la reunión para el 19 de septiembre, eligió libre y voluntariamente presentar su versión detallada por escrito.

Propuso las excepciones de imposibilidad de acceder al reintegro de la demandante y cobro de lo no debido.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo proferido el 20 de septiembre de 2019, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

**PRIMERO:** CONDENAR a la demandada, AMERICAN AIRLINES INC., SUCUERSAL (sic) COLOMBIANA, a REINTEGRAR a la demandante, señora MARTHA CONSTANZA MELO ULLOA, al cargo de Auxiliar de vuelo que venía desempeñando en las instalaciones de la demandada o a otro de igual o superior categoría, en las mismas condiciones de empleo que gozaba antes del despido, junto con el pago de los salarios y demás prestaciones legales y convencionales compatibles con el reintegro, dejados de percibir entre la fecha del despido y la fecha del reintegro, y los correspondientes aumentos legales y/o convencionales. Entendiéndose para todos los efectos, que no ha habido solución de continuidad en el contrato de trabajo, entre la fecha del despido y la que efectivamente sea reintegrada la demandante.

**SEGUNDO:** Se tendrán por no probadas las excepciones presentadas por la parte pasiva en la contestación.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Tras la apelación interpuesta por la demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 23 de enero de 2020, revocó la decisión del juzgado, y en su lugar, condenó al pago en favor de la demandante de la suma de \$120.826.370 por concepto de indemnización por despido injusto, con la indexación causada desde la terminación del contrato hasta el día del pago.

Advirtió que en el proceso quedó probado que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 29 de agosto de 1990 hasta el 9 de septiembre de 2016, desempeñando el cargo de auxiliar de vuelo y devengando como último promedio salarial la suma de \$9.166.012, lo cual corroboró con la copia del contrato de trabajo, la certificación del folio 21, la carta de despido y la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Dio lectura a la carta de terminación del contrato y tras ello manifestó que era a la demandada a la que le correspondía probar las justas causas que alegó en su oportunidad para romper el vínculo laboral.

Para establecerlo, recordó que, mediante comunicación del 31 de agosto del 2016, la empresa citó a la trabajadora para el día 6 de septiembre siguiente, a las 9:30 a.m., «[...]/ con el objeto de acordar la fecha en que presentará su versión

*y ejercerá su derecho a la defensa»,* por los hechos ocurridos en el aeropuerto de Miami, pudiendo ser asistida, conforme lo previsto en el artículo 9º de la Convención Colectiva de Trabajo, por dos representantes del sindicato SAVAA.

Destacó el escrito del 6 de septiembre del mismo año, suscrito por la demandante y su esposo Leonardo Gamboa, en el que manifestaron que atendían la citación, y consignaron en forma extensa las particularidades de lo ocurrido el 26 de agosto de 2016. También, mencionó el documento en el que se fijó como fecha para llevar a cabo la diligencia de descargos el 19 de septiembre de 2016 a las 8:00 a.m.

A la par, mencionó que se incorporó la Convención Colectiva de Trabajo, con la constancia de su depósito en tiempo, en cuyo artículo 9º, se estableció el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias.

Apuntó que, al rendir el interrogatorio de parte, el representante legal de la sociedad aceptó la existencia de las comunicaciones, previamente a la terminación del contrato, indicando que estaban conforme a lo establecido convencionalmente; también reconoció que el 6 de septiembre de 2016 se suscribió el acta donde se señaló fecha para descargos y que ese mismo día se recibió el escrito de la demandante y su esposo, luego de lo cual, el 9 de septiembre, se produjo la terminación del contrato.

Del interrogatorio de la demandante destacó que ella admitió que fue citada para el 6 de septiembre de 2016, que ese mismo día entregó junto con su esposo el escrito para que la empresa les concediera una licencia, que reconoció los hechos ocurridos en el aeropuerto de Miami, que dada la cancelación de las visas de trabajo y turismo estaba imposibilitada para entrar a los Estados Unidos por diez años, pero que estaba adelantando su trámite de su visa de residente.

También aceptó que para desempeñar su cargo y asistir a cursos de capacitación, era necesario tener visa vigente, y que los vuelos de la empresa tienen como destino ciudades de Estados Unidos.

Abordó los testimonios de Carlos Julio Mondragón Andrade e Iván Alberto Quintero Quiroga, quienes fueron compañeros de la demandante y describieron los mismos hechos relatados, pero indicando el segundo que se retiró de la empresa en el año 2014, por lo que tuvo conocimiento de aquellos por la información que le suministró la trabajadora.

Con base en las pruebas referidas, concluyó que era clara la ocurrencia de los hechos del 26 de agosto de 2016, donde las autoridades de migración de Estados Unidos consideraron violadas las normas sobre el ingreso de divisas, lo que dio lugar a la cancelación de las visas y la devolución a Colombia.



No obstante, también encontró acreditado el Tribunal que, posteriormente, el gobierno de ese país corrigió la actuación y le devolvió el dinero, al encontrar justificada su fuente legítima, y la inexistencia de violación de las normas aduaneras sobre el ingreso de divisas, conforme a la comunicación del 18 de enero de 2017 y el acuerdo de liberación inmediata, circunstancias que, a su juicio, no encuadraban dentro de las previsiones establecidas en las causales legales señaladas en la carta de despido, ni en el Reglamento Interno de Trabajo, es decir, no demostraban el incumplimiento de las obligaciones laborales de la trabajadora, sino que constituían hechos sobrevinientes de un tercero, pues demostró la legalidad del dinero, lo que dio lugar a la corrección de la actuación de esa autoridad, ordenando su devolución.

Reforzó su argumento a través del siguiente análisis:

Aunado que, si bien en la carta de despido mediante la cual la empleadora comunica su decisión de terminar el vínculo, se aduce que al no tener vigente las visas y la imposibilidad para ingresar a los Estados Unidos de América por 10 años, y no hay cargo que pueda desempeñar, respaldando lo anterior en el artículo octavo de la Convención Colectiva, es claro que el mencionado artículo establece una prohibición para la empresa de exigir la prestación de servicios diferentes a los contratados, pero sin previo acuerdo con el auxiliar de vuelo sobre los términos y condiciones correspondientes, y en este caso sucedió de manera unilateral por parte de la compañía, sin que tal situación tampoco se pueda tener como justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, cuando incluso convencionalmente se establece que, previo acuerdo, se pueden prestar otros servicios dentro de la empresa.

Finalmente, en cuanto a la existencia o no de los cargos en la planta de personal, nada quedó acreditado en el plenario, y si bien se demostró que se requerían las visas para cumplir el cargo de auxiliar de vuelo, ninguna prueba se allegó en la que determinara que mientras se ejerciera su derecho a la defensa,

se le hubiera ofrecido la posibilidad de ejercer otras funciones, además que esta llevaba trabajando 26 años al servicio de la empresa, por lo que no se demostraron en consecuencia las justas causas para retirar a la trabajadora.

De otro lado, en lo que tiene que ver con la omisión de los procedimientos legales, destacó que el artículo 9º de la Convención Colectiva estableció un procedimiento previo para la aplicación de sanciones disciplinarias, pero no para la terminación del contrato de trabajo, de modo que, como el despido no corresponde ni puede asimilarse a una sanción, sino a una facultad patronal, bien puede producirse aunque no se haya agotado un trámite previo, salvo que las partes hubieran hecho un acuerdo sobre el particular, incluido en el contrato, la convención o el pacto colectivo, el laudo arbitral o el reglamento interno de trabajo, cosa que no quedó demostrada en el proceso.

Desde esa óptica, precisó que no existió violación alguna al debido proceso o al derecho de defensa, pues el acto del despido no estaba previsto como una sanción disciplinaria, y sí constituía una facultad para el empleador que podía ejercer de manera unilateral, como en efecto aconteció.

Señaló que si bien se acordó la realización de unos descargos para el 19 de septiembre de 2016, lo cierto fue que la demandante y su esposo entregaron previamente un documento que contenía su versión de los hechos, lo cual resultó suficiente para que la empresa tomara la decisión de terminar el contrato con justa causa luego, al contrario de lo

señalado por la jueza, no era plausible declarar la ineficacia de la terminación del contrato, que daba lugar al reintegro, pues no existía fundamento jurídico para ello, «[...] es decir, no hay una norma legal ni en la convención colectiva de trabajo que ordene el reintegro de la demandante».

Por último, al pronunciarse sobre la pretensión subsidiaria, dijo que era procedente la indemnización por despido injusto conforme a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el literal b) del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, la cual debía indexarse por razones de justicia y equidad, en razón a la inestabilidad de la economía colombiana y al deterioro progresivo del poder adquisitivo del dinero.

#### **IV. RECURSOS DE CASACIÓN**

Interpuestos por las partes, concedidos por el Tribunal y admitidos por la Corte, se procede a resolverlos en los términos en que son propuestos y bajo las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

#### **American Airlines Inc. Sucursal Colombiana**

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado, y en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por la accionante y los que se examinan conjuntamente, pues a pesar de que son propuestos por diferentes vías, presentan una proposición jurídica similar, persiguen idéntico objetivo y se basan en argumentaciones que se complementan.

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el numeral 6 del 62 y el numeral 1º del 58, del mismo estatuto, así como el 1501 del Código Civil.

En la demostración, advierte que no discute los hechos del proceso que se dieron probados, y aduce que se dejó de aplicar la primera de las normas señaladas cuando olvidó que el contrato de trabajo a término indefinido está sometido a la condición de que exista la causa y el objeto que dieron origen a la vinculación de la demandante en el cargo de auxiliar de vuelo.

Recuerda que, al tenor de la disposición mencionada del Código Civil, los elementos esenciales de todo contrato son la capacidad, el consentimiento y el objeto y causa lícitos, y que, en el caso del contrato de trabajo, la falta de uno de tales elementos lo hace inexistente.

Por lo anterior, esgrime que la cancelación de la visa de la trabajadora por parte del gobierno de los Estados Unidos afectó el objeto del contrato de trabajo como elemento natural, dado que no podía ingresar a él, de modo que *«[...] desapareció la materia del trabajo que consistía en prestar el servicio como auxiliar de vuelo atendiendo a los pasajeros de la ruta Bogotá – Miami y viceversa, en las aeronaves de la sociedad demandada»*.

Concluye que, si el Tribunal hubiera aplicado el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, habría deducido que, al desaparecer las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, la demandante *«[...] no podía cumplir las funciones propias del cargo de auxiliar de vuelo y, por consiguiente, existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo»*.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 47 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el numeral 6 del 62, el numeral 1 del 58 del mismo estatuto, y con el 10 y el 29 de la Constitución Nacional; 2, 6, 7, 40, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, como medio y los preceptos 164, 165, 167, 177, 178, 191, 196, 198, 208, 211, 222, 225, 243, 244, 250, 260, 262 y 275 del Código General del Proceso, también como medio.

Le atribuye al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por probado, sin estarlo, que la cancelación de la visa de trabajo y turismo por las autoridades de migración de los Estados Unidos fue temporal.
2. No haber dado por probado, estándolo, que a la demandante no le han devuelto la visa de trabajo y turismo los Estados Unidos.

Aduce que estos se produjeron por la apreciación de las siguientes pruebas:

- a) citación a descargos, respuesta escrita, acuerdo para fecha de descargos y carta de terminación del contrato de trabajo (folios 13 a 21), b) comunicación del 18 de enero de 2017 y el acuerdo de liberación inmediata (folios 23 a 30), b) (sic) la carta de depósito ante el Ministerio del Trabajo de la convención colectiva vigente de 1 de enero de 2015 al 30 de noviembre de 2017 (folios 33 a 51), c) reglamento interno de trabajo y (sic) (folios 52 a 87) y d) las copias de las visas canceladas, notificación de arresto y expulsión o presentación de extranjero (folios 110 a 118).

En la demostración del cargo, resalta que el Tribunal no vio en los documentos reseñados que a la demandante no le fue restablecida la visa de trabajo y turismo por parte del gobierno de Estados Unidos y los examina uno por uno para recalcar que ellos no acreditaban la devolución de la visa, ni mucho menos que su cancelación fuera temporal.

En ese análisis, indica que las cartas que se ven a folios 23, 24, 28 y 29 están en inglés, de modo que no tienen ningún valor probatorio, y que las traducciones de los folios 25, 26 y 27 no son oficiales, y no indican nada sobre la devolución de las visas.

También asegura que el documento de folio 30 corresponde a una carta elaborada por la demandante, donde se compromete con el gobierno de los Estados Unidos a no iniciar acciones legales a cambio de la devolución de las sumas retenidas, pero nada indica sobre el restablecimiento de las visas de trabajo y turismo.

Señala, que son plena prueba dentro del proceso, que contrastan con la ausencia de aquellos tendientes a demostrar que la cancelación de la visa de trabajo y turismo fue temporal, tal como se argumentó por el fallador.

Luego expone:

En relación con el argumento de que los artículos 8º y 9º de la convención colectiva de trabajo permite (sic) que el empleador y el trabajador puedan convenir una modificación al contrato de trabajo para que éste preste sus servicios por fuera de la labor contratada, no es obligatorio sino que es facultativo y para el caso sub - lite, en (sic) empleador consideró que dadas las circunstancias era mejor dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, dado que se demostró *“que se requerían las visas para cumplir el cargo de auxiliar de vuelo”* que fue el objeto de la contratación de la demandante.

Argumenta que a la demandante se le garantizó su derecho de defensa y el respeto al debido proceso, porque al ser citada a descargos procedió, por escrito, a manifestar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acaecieron los hechos del 26 de agosto de 2016, sin que manifestara que la cancelación de sus visas fue temporal, lo que constituye una confesión, porque se refiere a un hecho que la perjudicaba.

## VIII. RÉPLICA

La demandante asegura que la conclusión de la recurrente desconoce el sentido del numeral 2º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el contexto de su expedición, su teleología y los principios de interpretación de las normas de carácter laboral.

Aduce que el empleador está habilitado para terminar el contrato a término indefinido cuando desaparezca la causa que le dio origen y la materia de trabajo, pero en el entendimiento que concurra, o bien un motivo legal, o bien una justa causa, lo que quiere decir que dicha facultad se encuentra rigurosamente limitada por los artículos 61 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que proscriben el despido abusivo. Cita, al respecto, las sentencias CSJ SL, 17 marzo 1977, sin número de radicado, y la CSJ SL, 21 marzo 2007, radicación 28629.

Respalda la decisión, pues sí se tuvo en cuenta la preceptiva mencionada, pero no bajo el erróneo entendimiento que se formula en el escrito de casación, sino guiado por la hermenéutica consolidada de esta Corte.

Frente al segundo cargo, dice que no se indica con precisión cuáles fueron los errores en la valoración probatoria, y de qué manera incidieron de manera concreta en la sentencia atacada. Agrega que equivocadamente la recurrente se refirió a errores de derecho, pero al relacionar



los medios de convicción dijo que se tuvieron por demostrados los hechos con prueba ordinaria o simple.

Afirma que no era ella quien tenía la carga de probar que la cancelación de su visa fue temporal, ya que en el proceso del trabajo la justa causa le corresponde acreditarla al empleador, en este caso, que la cancelación de la visa fue definitiva.

Resalta, por último, que los documentos de folios 25, 26 y 27 corresponden a traducciones oficiales de los contenidos a folios 23, 24, 28 y 29, por lo que, conforme a lo previsto en el artículo 251 del Código General del Proceso, constituyen medios de prueba idóneos.

## **IX. CONSIDERACIONES**

No le asiste razón a la replicante en los defectos técnicos que le atribuye al segundo cargo, porque la recurrente no mencionó, y por ello tampoco los especificó, errores de derecho en los que hubiera incurrido el Tribunal al proferir su decisión. Al contrario, individualizó los dos errores de hecho en que, se incurrió y que fueron: **(i)** dar por probado, sin estarlo, que la cancelación de la visa de trabajo y turismo por las autoridades de migración de los Estados Unidos fue temporal y, **(ii)** no haber dado por probado, estándolo, que a la demandante no le han devuelto la visa de trabajo y turismo de los Estados Unidos.

A su juicio, estos se dieron por la indebida apreciación que hizo el Tribunal de documentos que también fueron individualizados en el cargo segundo y que serán objeto de análisis por esta Sala.

Siendo improcedente el reproche técnico presentado por la réplica, corresponde a la Corte establecer si incurrió el Tribunal en los mencionados errores o en la infracción directa del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, por omitir aplicar su numeral 2º, que dispone que el contrato de trabajo a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Para resolverlo, conviene recordar que para el fallador no se configuró la justa causa de terminación invocada por el empleador, como tampoco la ausencia de los motivos que le dieron origen al vínculo, pues encontró en la devolución parcial del dinero incautado a la demandante el 26 de agosto de 1996, una actuación correctiva del gobierno de los Estados Unidos frente a la cancelación de las visas de turismo y trabajo, así como una dispensa a la deportación de que fue objeto y la sanción que le imposibilitaba su ingreso a ese país durante diez años.

No de otra forma puede entenderse que el sentenciador haya afirmado que el gobierno extranjero corrigió su actuación y le devolvió el dinero al encontrar justificada su fuente legítima y «[...] *la no violación de las normas aduaneras*

*sobre el ingreso de divisas, conforme a la comunicación del 18 de enero de 2017 y el acuerdo de liberación inmediata».*

Y a renglón seguido, concluye que la cancelación de las visas, la deportación y la sanción de ingreso a ese país,

[...] no encuadran dentro de las previsiones establecidas en las causales legales señaladas en la carta de despido, ni en el Reglamento Interno de Trabajo, es decir, no demuestran el incumplimiento de las obligaciones laborales de la trabajadora, sino que constituyen hechos sobrevinientes de un tercero, pues se demostró la legalidad de los dineros, lo que dio lugar a la corrección de la actuación de esa autoridad, ordenando la devolución de los mismos.

En ese contexto, se explica que también hiciera la siguiente reflexión:

Aunado que, si bien en la carta de despido mediante la cual la empleadora comunica su decisión de terminar el vínculo, se aduce que al no tener vigente las visas y la imposibilidad para ingresar a los Estados Unidos de América por 10 años, y no hay cargo que pueda desempeñar, respaldando lo anterior en el artículo octavo de la Convención Colectiva, es claro que el mencionado artículo establece una prohibición para la empresa de exigir la prestación de servicios diferentes a los contratados, pero sin previo acuerdo con el auxiliar de vuelo sobre los términos y condiciones correspondientes, y en este caso sucedió de manera unilateral por parte de la compañía, sin que tal situación tampoco se pueda tener como justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, cuando incluso convencionalmente se establece que, previo acuerdo, se pueden prestar otros servicios dentro de la empresa.

Finalmente, en cuanto a la existencia o no de los cargos en la planta de personal, nada quedó acreditado en el plenario, y si bien se demostró que se requerían las visas para cumplir el cargo de auxiliar de vuelo, ninguna prueba se allegó en la que determinara que mientras se ejerciera su derecho a la defensa, se le hubiera ofrecido la posibilidad de ejercer otras funciones, además que esta llevaba trabajando 26 años al servicio de la empresa, por lo que no se demostraron en consecuencia las justas causas para retirar a la trabajadora.

Pues bien, para la Sala mayoritaria, que acompañó la

sentencia que hoy se deja sin efecto, la determinación resultó equivocada por las razones que, con apoyo en la documental denunciada, se exponen:

1.- La decisión de terminar con justa causa el contrato de trabajo fue tomada por la empresa demandada el día 9 de septiembre de 2016, teniendo como causal para ello el incumplimiento grave de las obligaciones de la trabajadora (artículo 7º, literal A, numeral 6 del Decreto 2351 de 1965), es decir, las previstas por el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, pero también ante la imposibilidad de ejercer el cargo de auxiliar de vuelo, por incumplimiento del requisito «[...] indispensable e irremplazable» de tener vigentes las visas tipo B1/B2 y C1/D.

2.- La comunicación del 18 de enero de 2017 (folios 25 y ss.) resulta extemporánea para los efectos de la expiración de la relación laboral, toda vez que conforme a la jurisprudencia pacífica y reiterada de esta Corte (CSJ SL496-2021), uno de los requisitos para que el contrato se entienda legalmente terminado con justa causa es el de la inmediatez de su comunicación, es decir, que el empleador lo de por terminado «[...] inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos».

Es incuestionable que la decisión de terminar con justa causa el contrato, no podía diferirse hasta el mes de enero del año siguiente o hasta la fecha en que las autoridades de los Estados Unidos reevaluaran las órdenes que impartieron

el 26 de agosto de 2016, no solo por el tiempo que transcurriera sino porque era incierto que ello sucediera.

3.- La mencionada comunicación del 18 de enero de 2017, si bien informa que se estableció razonablemente la fuente legítima y el uso previsto para los fondos incautados, no reconoce equivocación alguna en el trámite de cancelación de las visas, la deportación y la prohibición de ingreso a ese país durante diez años, que es lo que concierne al asunto laboral colombiano, sino que, al contrario, enfatiza en que dichos recursos fueron incautados «[...] *por violación de los reglamentos de aduanas y por otra consideración, cuya recepción se reconoce por la presente*», es decir, admite la procedencia y destinación legítima de los recursos, pero no desconoce la infracción cometida.

4.- El artículo 8º de la Convención Colectiva de Trabajo, que en efecto consagra para los auxiliares de vuelo la garantía de no prestar sus servicios en labores para las cuales no fueron contratados y entrenados, salvo previo acuerdo sobre los términos y condiciones, no impone al empleador la obligación de reubicarlo o trasladarlo ante el incumplimiento o la imposibilidad de la prestación del servicio.

No podía el Tribunal, como lo hizo, apoyarse en esta regulación convencional para derivar de allí el incumplimiento de una obligación del empleador, que además de inexistente era inexigible en la forma como se

pretende.

5.- La terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo, además del requisito de la inmediatez de la comunicación, que se cumple en este caso, requiere la individualización de los motivos o razones para darlo por terminado, la configuración de la justa causa, el agotamiento del procedimiento previo si está incorporado en la convención colectiva, en el reglamento o en el contrato individual, y la oportunidad del trabajador de rendir su versión de manera previa al despido.

Así se consignó, por ejemplo, en las sentencias CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021, última en la que se dijo:

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo

a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

Al constatar dentro del presente asunto si se cumplieron las condiciones señaladas por la jurisprudencia para la terminación con justa causa del contrato de trabajo, dentro de la carta que lo comunicó se describieron, además de los hechos constitutivos de la justa causa, las normas en que se fundamentaba la decisión (artículos 7º, literal A, numeral 6º del Decreto 2351 de 1965; 58, numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo y 51, parágrafo, numeral 14 del Reglamento Interno del Trabajo).

Además, la demandante tuvo la oportunidad de rendir su versión de los hechos, mediante la comunicación entregada a la demandada el 6 de septiembre de 2016, esto es, antes de recibir la comunicación del despido, con lo cual se garantizó su derecho de defensa, pues no estaba previsto otro procedimiento para ello, ni en la Convención Colectiva, el Reglamento Interno de Trabajo o el contrato individual.

De esa forma, para la mayoría de esta Sala sí existió la configuración y demostración de la justa causa alegada por la empresa, razón por la cual en la sentencia dejada sin efecto (CSJ SL380-2022) se consideró innecesario el estudio del

recurso de la demandante, en la medida que con él se persigue la casación del fallo y que en sede de instancia la Corte **(i)** confirme la orden de reintegro o **(ii)** se ordene la liquidación de la indemnización por despido injusto con base en la Ley 50 de 1990 y no, como lo hizo el Tribunal, acudiendo a la Ley 789 de 2002.

En la decisión CSJ STP16991-2022 se ampara el derecho fundamental al debido proceso de la demandante y se ordena, además de dejar sin efecto la sentencia SL380-2022 que, en el término de un mes contado a partir de la notificación de ese fallo, 13 de enero de 2023, se *«[...] emita una nueva decisión acatando lo aquí advertido»*.

Aun cuando no se precisa si para cumplir cabalmente con lo ordenado por la Sala de Decisión de Tutelas n.º 2 de la Sala de Casación Penal, debe ordenarse el reintegro o el pago de la indemnización, lo cierto es que debe resolverse el recurso de casación presentado por la demandante.

Las costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente, dado que hubo réplica, en favor de la replicante. Como agencias en derecho se fija la suma de diez millones seiscientos mil pesos (\$10.600.000), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia elabore, conforme con lo previsto por el artículo 366 del Código General del Proceso.



**Martha Constanza Melo Ulloa**

**X. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Aspira la recurrente a que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, confirme la del juzgado. En subsidio, solicita que «*se case parcialmente*» pero solo en el monto de la indemnización por despido injusto, para que, en sede de instancia, modifique la del juzgado, y en su lugar condene a la entidad a cancelarla de conformidad con el párrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002 y el 6º del literal d) de la Ley 50 de 1990, con la respectiva indexación.

Al efecto, formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados y resueltos en el orden propuesto.

**XI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia del Tribunal de transgredir, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 64 del Código Sustantivo del Trabajo y el 28 de la Ley 789 de 2002, en relación con los preceptos 29 de la Carta Política, 55, 59-9, 104, 107, 115 -modificado por el 10 del Decreto 2351 de 1965-, 467 y 468 de la mencionada codificación, y 1618, 1622, 1741, 1742, y 1746 del Código Civil.

Señala que esta violación se produjo al no dar por demostrado que ella tenía derecho a la aplicación de las garantías contenidas en el artículo 9º de la Convención Colectiva de Trabajo, cuando las evidencias del expediente

«[...] permiten concluir que las partes acordaron aplicarlas al procedimiento disciplinario previo al despido, el cual se inició según lo que establece la convención colectiva, pero fue repentina y abruptamente abandonado por la empleadora a su conveniencia».

Le atribuye los siguientes yerros fácticos:

**a) No dar por demostrado, estándolo**, que las **partes entendieron** sin diferencia alguna que el artículo noveno (9º) de la convención colectiva de trabajo, celebrada entre AMERICAN AIRLINES y el Sindicato de Auxiliares de Vuelo de American Airlines, “SAVAA”, establece un **procedimiento previo** a la aplicación, no solo de sanciones disciplinarias, sino también para la **terminación del contrato de trabajo por justa causa**.

**b) No dar por demostrado, estándolo**, que el 31 de agosto de 2016, el Gerente de Servicios a Bordo de la empresa, **dio inicio a un procedimiento disciplinario** en contra de mi mandante, mediante comunicación en la cual la citó para el 6 de septiembre del mismo año, “con el objeto de acordar la fecha en que presentará su versión y ejercerá su derecho a la defensa”.

**c) No tener por demostrado, estándolo**, que el 6 de septiembre de 2016 el sindicato de Auxiliares de Vuelo de American Airlines, “SAVAA” y la demandante, concurren a la diligencia convocada por la empresa bajo el entendimiento que el artículo 9º de la Convención Colectiva de Trabajo, que consagra el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias (sic), aplicaba para examinar los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo.

**d) Dar por demostrado, sin estarlo**, que la comunicación dirigida por mi mandante a la empresa, del 6 de septiembre de 2016, suplía la diligencia de descargos, cuando en esa misiva lo que se solicitó es que no se iniciara el procedimiento disciplinario, y por consiguiente, mal podía asimilarse a la presentación de los descargos establecida en el artículo 9º convencional.

**e) No dar por probado, estándolo**, que mediante acta del 6 de septiembre de 2016, los representantes del Sindicato SAVAA, la Gerente Operacional de Tripulación y el Gerente de Servicio a Bordo de la empleadora, y mi mandante, acordaron que “la fecha en la cual la Sra. Melo – la demandante – rendirá sus descargos por hechos sucedidos el pasado 26 de Agosto en la ciudad de Miami [...] para el próximo lunes 19 de Septiembre – de 2016-”, circunstancia que no deja duda acerca del alcance que las partes le dieron a la cláusula convencional, en el sentido que la auxiliar de vuelo tenía derecho a presentar sus descargos con las

formalidades del caso en la instancia contemplada en el acuerdo convencional.

**f) No dar por demostrado, estándolo**, que en el documento “Reglas y Reglamentos”, entregado por la empleadora a mi representada, en el aparte titulado “PEAK PERFORMANCE THROUGH (sic) COMMITMENT”, se establece una guía disciplinaria “para todo el personal de American Airlines que aplicará la Compañía en casos de llamados de atención, suspensiones y finalmente **terminación del contrato de trabajo**”, guía en la que se menciona la terminación del contrato de trabajo como una de las consecuencias del incumplimiento de cualquiera de las “Reglas generales de Conducta”.

**g) No dar por demostrado, estándolo**, que el despido de la accionante se produjo sin haber agotado el trámite disciplinario que la empresa, la trabajadora y la organización sindical, SAVAA decidieron iniciar, pues así se estableció en la diligencia que se llevó a cabo el 6 de septiembre de 2016.

Como pruebas mal apreciadas relaciona:

a) Convención Colectiva de Trabajo suscrita por AMERICAN AIRLINES y el Sindicato de Auxiliares de Vuelo de American Airlines “SAVAA”, vigente en el período 1º de enero de 2015 al 30 de noviembre de 2017, en particular el artículo 9º que establece el procedimiento que debe seguirse en los eventos de sanciones disciplinarias **(fls. 34 a 51)**;

b) Comunicación del 31 de agosto de 2016, suscrita por el Gerente de Servicios a Bordo, mediante la cual cita a la demandante para el día 6 de septiembre del mismo año “con el objeto de **acordar** la fecha en que presentará su versión y **ejercerá el derecho de defensa**” **(fl. 13)**;

c) Comunicación del 6 de septiembre de 2016, suscrita por la demandante, en la que solicita no elevar cargos, debido a las circunstancias de “*fuera mayor*” que dieron lugar a la cancelación de las visas de trabajo y de turismo que fueron canceladas en el aeropuerto de Miami **(fls. 14-18)**;

c) (sic) Carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, de fecha 9 de septiembre de 2016, decisión que se adoptó sin haber surtido previamente la diligencia de descargos, programada de común acuerdo entre la empleadora, el sindicato SAVVA y la accionante, para el 19 de septiembre **(fls. 20 y 21)**.

Como pruebas dejadas de valorar, señala:

a) Acta de Acuerdo del 6 de septiembre de 2016, suscrita por la Gerente Operaciones de Tripulación y el Gerente de Servicios a Bordo de la empresa, los representantes del sindicato SAVAA y mi poderdante, en la que se programó “la fecha en la cual la Sra.

*Melo rendirá sus descargos por hechos sucedidos el pasado 26 de agosto en la ciudad de Miami*". La fecha acordada en esta diligencia fue el lunes 19 de septiembre del año en curso a las 8:00 a.m. **(fl. 19)**;

b) Reglamento Interno de Trabajo que en sus artículos 57 y 58, establece que antes de imponer una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador y si es sindicalizado permitir su acompañamiento por dos representantes de la agremiación a la cual pertenece. Por su parte, el artículo 58, contempla que la sanción impuesta sin observar ese procedimiento determina que la sanción disciplinaria así tomada *"no producirá efecto alguno"*. **(fls. 52-73)**

c) Documento "Reglas y Reglamentos", adjunto al Reglamento Interno de Trabajo, que en el aparte titulado *"PEAK PERFORMANCE THROUGH (sic) COMMITMENT"*, señala que esa *"guía disciplinaria"* la *"aplicará la Compañía en casos de llamados de atención, suspensiones y finalmente terminación del contrato de trabajo"* **(fls. 79 a 87)**.

En la sustentación, no discute que el despido por justa causa no se asimila a una sanción disciplinaria, y que, por consiguiente, no está sujeto a un trámite previo. Sin embargo, afirma que esta regla general admite una excepción cuando extralegalmente, en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno de trabajo, o en el laudo arbitral, se contemple el despido como una sanción disciplinaria, evento en el cual el empleador debe observar las reglas del debido proceso y el derecho de defensa, consagrados en cualquiera de los instrumentos mencionados, aserto que respalda en las sentencias CSJ SL8307-2017, CSJ SL10797-2017.

Expresa que *"[..] esa hermenéutica general sobre el despido como concreción del poder subordinante y como "facultad que libremente puede ejercitar el empleador", admite algunas precisiones decantadas por la jurisprudencia laboral*», para lo cual cita las providencias CSJ SL3655-2016 y CSJ SL1444-2018 de esta Corporación, así como de la Corte Constitucional las CC T-075A de 2011 y CC T-546 de

2000, a partir de las cuales concluye que, al aplicar cualquiera de las justas causas que consagra el Código Sustantivo de Trabajo, debe adelantarse un debido proceso mínimo, como garantía para el trabajador, que le permita controvertir las imputaciones que se le hacen.

Esgrime que, para desentrañar la voluntad de las partes de una convención colectiva de trabajo, no existe mejor alternativa que acudir a la interpretación que ellas han realizado, escudriñar su intención y examinar su comportamiento al momento de su ejecución.

Enseguida, transcribe el artículo 9º del compendio extralegal, y asegura que el Tribunal ignoró las evidencias fácticas al concluir que dicha cláusula no contempla el despido como una sanción disciplinaria, por lo siguiente:

En primer término, desde el 31 de agosto de 2016, la empresa entendió que los hechos que dieron lugar a la retención por algunas horas, clasificación como extranjero inadmitido y la deportación a Colombia, debían ser examinados a partir del artículo 9º de la convención colectiva de trabajo. Si no se hubiera interpretado la convención de esa forma, sencillamente resultaba inoficioso que se hubiera convocado a mi representada al proceso disciplinario. En esa comunicación se invoca la norma convencional, y se señala que mi mandante tenía el “*derecho a ser asistido (sic) en la fecha de diligencia de descargos por dos representantes de la Junta Directiva o de la Comisión de Reclamos de SAVAA*”, organización a la que se encontraba afiliada.

En segundo término, el *ad quem* no examinó el acta del 6 de septiembre suscrita por los representantes de la empleadora, del sindicato al cual se encontraba afiliada la accionante y, mi propia representada, en la que se acordó continuar con el procedimiento disciplinario establecido en la convención colectiva y se fijó una fecha para llevar a cabo la diligencia de descargos. En el acta se señala que “*la fecha en la cual la Sra. Melo rendirá sus descargos por los hechos sucedidos el pasado 26 de Agosto en la ciudad de Miami. Dichos descargos se rendirán el próximo lunes 19 de Septiembre del año en curso, a las 8:a.m.*”. Esta diligencia, se repite, fue abruptamente ignorada por la empleadora que impuso el despido, sin atender ese acuerdo que tenía como fuente

jurídica el artículo 9º convencional. Sin embargo, a pesar de mencionar al paso esa circunstancia, el tribunal no adelantó ninguna valoración probatoria de esta documental, que fue válidamente arrimada al expediente.

En tercer lugar, la comunicación del 6 de septiembre, suscrita por mi representada y por el señor Leonardo Gamboa, fue examinada en forma errática por el juzgador de segunda instancia, pues esa documental no suplía la presentación de los descargos a que tenía derecho la accionante con base en la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, pues no fue presentada con las ritualidades que contempla el artículo 9º convencional, esto es, no se llevó a cabo la diligencia que allí se contempla.

Por consiguiente, la actora tampoco tuvo la oportunidad de estar acompañada por dos representantes de la agremiación sindical SAVAA, a la que se encontraba afiliada. La misiva enviada a la empleadora el 6 de septiembre de 2016 (fls. 14 a 18), a la que hace referencia la demandada en la carta de despido, contiene una mención fragmentaria de los sucesos ocurridos el 26 de agosto de 2016 en el aeropuerto de Miami, pero esa comunicación de ninguna manera suplió los requisitos establecidos en el artículo 9º convencional, en lo atinente a la diligencia de descargos, pues no tenía ese carácter, sino el de solicitar *“ayuda y colaboración en cada uno de los trámites que debemos gestionar para recuperar nuestras visas y mientras tanto, desarrollar nuestras actividades que nos sean asignadas en un marco de respeto a nuestra dignidad como trabajadores”*.

Añade que el Tribunal omitió examinar la carta de despido en la que, faltando a la verdad de los hechos, la empresa señaló que las diligencias previas al despido se llevaron a cabo *«[...] a solicitud suya para el próximo 19 de septiembre»*, cuando del contenido de la del 31 de agosto y del acta del 6 de septiembre, es posible concluir que ese procedimiento se adelantó porque la empresa consideró que era su deber llevarlo adelante, pues no de otra forma se entiende que en la citación del 31 de agosto le dijeran que el objeto era acordar la fecha en que presentaría su versión y ejercería su derecho a la defensa.

Es decir, que la demandada *«[...] no en una, sino en dos ocasiones, dejó claro que para examinar la conducta de mi*

*mandante que dio lugar a la terminación del contrato, debía observarse el procedimiento y las reglas previstas en el artículo 9º de la convención colectiva de trabajo».*

Destaca que los artículos 57 y 58 del reglamento disponen que, si no se cumple el procedimiento convencional, la decisión que adopte la empleadora no produce efecto alguno.

Resalta que el anexo del reglamento, particularmente el aparte titulado «*Peak Performance Through Commitment*», o «*máximo rendimiento a través del compromiso*», no deja duda de que la guía disciplinaria aplica no solo a los llamados de atención o suspensiones, sino también para la terminación del contrato de trabajo, por lo que se infiere que «*[...] el enjuiciamiento administrativo de la conducta de los auxiliares de vuelo se encuentra cobijado por el artículo 9º convencional*», y por lo tanto, no podía concluirse que la comunicación suscrita el 6 de septiembre de 2016 fuera su descargo.

Insiste en que tanto ella, como su empleadora y los representantes del sindicato, entendieron que el enjuiciamiento de su conducta debía seguir el procedimiento establecido en la disposición convencional, pero pese a ello, la demandada lo abandonó intempestivamente.

Al final, hace hincapié en que es ineficaz o nulo el negocio jurídico que viola un acto o prohibición legal, y que el artículo 58 del reglamento reitera la consecuencia de la violación al trámite establecido en el precepto 115 del Código Sustantivo de Trabajo.

## **XII. RÉPLICA**

American Airlines Inc. Sucursal Colombiana atribuye al alcance de la impugnación un error de técnica, toda vez que no resulta apropiado solicitar la casación total del fallo impugnado, ya que se estaría renunciando a la indemnización, de modo que debió haber pedido la casación parcial.

Estima que lo manifestado por el Tribunal no resiste análisis alguno, además de que no se equivocó al valorar las pruebas. Agrega que la recurrente no hizo referencia a su propia confesión, que sí fue tenida en cuenta.

Desestima la acción de reintegro, por cuanto la demandante no tenía más de diez años de servicios al 1º de enero de 1991.

## **XIII. CONSIDERACIONES**

En primer lugar, no tiene razón la opositora en su réplica, pues la accionante formuló un alcance de la impugnación principal y otro subsidiario.

Ahora bien, para definir si la empleadora tenía la obligación de seguir un procedimiento previo al despido de la demandante, conviene señalar que, tal como acertadamente lo esgrimió el Tribunal, el despido no es asimilable a una sanción disciplinaria y, por ello, no necesariamente debe estar precedido de un procedimiento previo para su validez y eficacia.



Sobre este aspecto es conveniente memorar lo que expuso esta misma Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL2023-2021, en la que se resolvió el recurso de casación interpuesto por Leonardo Gamboa Andrade, esposo de la demandante y también auxiliar de vuelo, y que fue despedido por las mismas circunstancias por las cuales se terminó el contrato de trabajo de aquella. En esa ocasión, dijo la Corte:

En efecto, cierto es que la Convención Colectiva de Trabajo previó una regla mínima de actuación para los eventos de sanciones disciplinarias, con la finalidad de rodear de garantías al trabajador citado a ello.

Lo que advierte la Corte, es una delimitación de las normas de conducta y las obligaciones naturales del trabajador de cara al cargo desempeñado y las funciones propias del empleo, sin que exista verdaderamente la regulación extralegal de un trámite disciplinario expreso que, además, debiera aplicarse a los despidos con justa causa bajo la hipótesis de que éste, como se dijo, fuera la máxima sanción.

En este sentido, si no existía una cláusula convencional que categorizara la terminación del contrato con justa causa como la más alta pena y tampoco un procedimiento especial que dotara de eficacia el despido, en principio, mal hace la censura en atribuirle al Tribunal el error de no exigírselo al empleador.

Sin embargo, advierte la Sala que cuando el empleador dio aplicación a la citada cláusula 9º convencional que habiendo sido prevista para las «sanciones disciplinarias» hizo extensiva para los demás eventos que pudieran desencadenar aquellas o un despido, se obligó como mínimo a respetar el acuerdo del cual participó consistente en escuchar al trabajador en la fecha previamente concertada, esto es, el 19 de septiembre de 2016.

Siendo ello así, la existencia de la citación del 31 de agosto de 2016 a «concertar» junto con el sindicato la fecha en la que éste rendiría descargos y la reunión del 6 de septiembre del mismo año, si bien no era un trámite propiamente aplicable en las hipótesis de un posible despido con justa causa, sí creó un escenario que era legítimamente vinculante para todos los intervinientes cuyo cumplimiento comprendía parte de la garantía del derecho de defensa, puesto que no de otra manera se entiende que hubiera interés en concertar aquello.

Dicho de otra forma, aun cuando la empresa no estaba en la obligación de desatar trámite especial convencional disciplinario alguno de forma previa al despido, al hacer uso analógico de la citada cláusula convencional fabricó un escenario de *diálogo*

*social* respecto del cual el trabajador y el sindicato guardaban una *confianza legítima* para participar de la audiencia prevista para el 19 de septiembre de 2016, de modo que la decisión intempestiva del empleador de terminar el contrato de trabajo con anterioridad a aquella calenda puso en riesgo el derecho de defensa del trabajador.

En este punto del debate, no puede perderse de vista que la Sala con anterioridad ha sentado que la garantía del debido proceso y dentro de éste, el derecho a la defensa, no cuentan con fórmulas sacramentales que exijan una determinada solemnidad para que sean eficaces, salvo que ello mismo lo hayan dispuesto las partes de manera extralegal.

Así lo sentó la Corporación en reciente providencia (CSJ SL2351-2020), en la que señaló respecto del trámite disciplinario previo a la finalización de un contrato de trabajo que,

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo<sup>1</sup>, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales

---

<sup>1</sup> Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf) , recuperado el 26 de marzo de 2020.

9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15º.

Aunque ni en el acuerdo convencional ni el Reglamento Interno de Trabajo prescribieron el despido como una sanción disciplinaria, de todos modos la empleadora brindó a la demandante la oportunidad de presentar descargos frente a los hechos ocurridos en la ciudad de Miami el 26 de agosto de 2016.

Lo anterior no significa que el despido de la demandante se convirtiera en una sanción disciplinaria. Si se entiende de esta manera, se comprende que no es viable extender, en este caso, la consecuencia prevista en el artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo aludido por la impugnante (f.º 76), esto es, la ineficacia *«[...] de la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo)»*.

En suma, como quiera que se acertó al concluir que la orden de reintegro carece de fundamento jurídico, el cargo no tiene vocación de prosperar.

#### **XIV. CARGO SEGUNDO**

Por la vía directa, denuncia la aplicación indebida del literal b) del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, en relación con el párrafo transitorio de la misma norma; artículos 6,

literal d) de la Ley 50 de 1990, 21, y 127 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado este último por el 14 de la Ley 50 de 1990.

Sostiene que, con base en ellos, si un trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, celebrado con antelación al 1º de enero de 1991, es despedido sin justa causa, acumulando más de diez años de servicios a la vigencia de la Ley 789 de 2002, tiene derecho a la indemnización que consagra el literal d) del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, y no a la tasada por la nueva legislación.

En ese sentido, aduce que la equivocación del Tribunal fue manifiesta, ya que ella empezó a trabajar doce años antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, de modo que debió liquidarse la indemnización de la manera establecida en aquella disposición, para lo cual muestra mediante un cuadro la forma correcta en la que debió tasarse.

#### **XV. RÉPLICA**

La sociedad llamada a juicio dice que la impugnante ha debido dirigir su ataque por la vía indirecta, por manera que como no se atacaron las pruebas para desvirtuar la aplicación del literal b) del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, se debe desestimar el cargo, declarar desierto el recurso, y mantener incólume el fallo de segunda instancia.

#### **XVI. CONSIDERACIONES**

El ataque está correctamente dirigido por la vía directa, pues la inconformidad de la impugnante es de puro derecho,

y para su solución no se hace necesario examinar las pruebas recaudadas en el proceso.

En este sentido, no se discute que la demandante laboró al servicio de la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 29 de agosto de 1990 hasta el 9 de septiembre de 2016. Así mismo, y sin perjuicio de lo explicado al resolver el recurso de casación de la empresa, dadas las orientaciones de la sentencia CSJ STP16991-2022, se tiene por probado que la relación laboral terminó por despido injusto.

No de otra forma se entiende que en el mencionado fallo se haya considerado que *«[...] es correcto concluir que la Sala accionada incurrió en un defecto sustantivo al estimar que se configuró una justa causa para el despido de la accionante, como si se tratara de una responsabilidad objetiva para darle la razón al casacionista»*.

Así las cosas, el error del Tribunal es notorio, pues si a la fecha de vigencia de la Ley 789 de 2002 la demandante tenía más de diez años de servicio a la empresa, la indemnización por despido injusto no podía calcularse al tenor de la nueva ecuación fijada por el artículo 28 de esa legislación, sino siguiendo la tabla contemplada en los literales b), c) y d) del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, tal como expresamente lo dispuso el párrafo transitorio de aquella normativa de 2002, que dice:

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo

6 o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

Así las cosas, como quiera que la demandante tenía más de diez años de servicio al 27 de diciembre de 2002, entonces debía aplicarse la tabla de indemnización que traía la Ley 50 de 1990, y al no haberlo hecho así el Tribunal, se concluye que incurrió en la transgresión normativa denunciada.

Sin costas, dado el éxito parcial del recurso.

## **XVII. SENTENCIA DE INSTANCIA**

Con base en las consideraciones expuestas al resolver el recurso extraordinario y según la sentencia de tutela que ordena la presente decisión, la demandante no tiene derecho al reintegro al cargo que desempeñaba, pero sí a la indemnización por despido injusto, la cual deberá calcularse conforme al literal d) del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, que era del siguiente tenor:

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

[...]

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Para efectuar el cálculo aritmético de rigor, se tendrán en cuenta como extremos temporales de la relación laboral los reconocidos por las partes, esto es, desde el 29 de agosto de 1990 hasta el 9 de septiembre de 2016, y como último salario mensual el aceptado en la contestación de la demanda, esto es, el de \$9.166.012.

Estos datos permiten obtener, como suma dineraria a cargo de la empleadora y a favor de la demandante, a título de indemnización por despido injusto, la suma de \$319.621.893,77, la cual deberá ser indexada, debido a que la pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional es un hecho notorio que produce efectos adversos en los créditos laborales.

Sin costas en segunda instancia. Las de primera, a cargo de la parte demandada.

## **XVIII. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA PARCIALMENTE** la sentencia proferida el veintitrés (23) de enero de dos mil veinte (2020) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARTHA CONSTANZA MELO ULLOA** contra **AMERICAN AIRLINES INC. SUCURSAL COLOMBIANA**, únicamente en cuanto a la cuantía de la indemnización por despido injusto. No la casa en lo demás.

Costas en casación como se dijo en la parte motiva.

En sede de instancia y en cumplimiento de la sentencia de tutela CSJ STP6991-2022, **RESUELVE:**

**PRIMERO: Revocar** el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Noveno

Laboral del Circuito de Bogotá, el 20 de septiembre de 2019 y, en su lugar, condenar a la demandada a pagarle a la demandante la suma de \$319.621.893,77 por concepto de indemnización por despido injusto, la cual deberá ser indexada desde el 9 de septiembre de 2016 hasta la fecha de su cancelación efectiva.

**SEGUNDO: Confirmar** en todo lo demás la providencia de primer grado.

**TERCERO:** Sin costas en segunda instancia. Las de primera, a cargo de la parte demandada.

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

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Aclara voto**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**Aclara voto**