



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**SL383-2025**

**Radicación n.º 11001-31-05-025-2019-00199-01**

**Acta 6**

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA S.A.** contra la sentencia proferida el 31 de agosto de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., dentro del proceso que en su contra instauró **MARÍA CRISTINA BORRERO ARCINIEGAS.**

Se admite el impedimento presentado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, con sustento en el artículo 141, numeral 12, del Código General del Proceso.

**I. ANTECEDENTES**

María Cristina Borrero Arciniegas demandó a Avianca S.A. para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 31 de octubre de 2006 al 8

de mayo de 2018, cuando fue despedida sin justa causa. Pidió el reintegro al cargo que ocupaba al momento de la desvinculación o a uno igual o superior jerarquía, según el escalafón por antigüedad y sin solución de continuidad.

Así mismo, se condenara a Avianca S.A. a pagar los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, beneficios legales y convencionales, aportes al sistema general de seguridad social y demás derechos laborales causados hasta su reintegro, indexación de las condenas, *«revalidación de los certificados médicos y documentos (...) para desempeñar funciones de vuelo»*, *«recapacitación (...) para recobrar la autonomía de vuelo»*, y se disponga *«expedir un comunicado con destino a todos los trabajadores de la empresa, excusándose por la violación de los derechos fundamentales de la actora, en especial al buen nombre y la dignidad»*.

En subsidio, solicitó la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo indexada y, en cualquier caso, las costas procesales (fls. 6 a 33 cdno. 1, 225 a 251 cdno 2. digital).

Informó que el 31 de octubre de 2006 celebró con Avianca S.A. un contrato de trabajo a término fijo, modificado el 1 de noviembre de 2007 a indefinido, y que el último cargo que desempeñó fue *«Capitán A-32S»*. Que el 8 de agosto de 2017, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC, de la que forma parte, presentó a la empresa un pliego de peticiones. Que el 20 de septiembre de ese año, el sindicato *«aprobó»* el cese de actividades; sin embargo, el Ministerio del

Trabajo mediante Resolución 3744 de 2017 *«ordenó unilateralmente la conformación del Tribunal de Arbitramento»*, para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical y Avianca.

Aseguró que en el laudo arbitral del 11 de diciembre de 2017, se dispuso que Avianca y la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. SAM, *«se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones»*; en consecuencia, *«no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignaciones de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones»*.

Narró que, sin que transcurrieran 60 días, el 12 de noviembre de 2017, en cumplimiento del Acta de Levantamiento del Cese de Actividades de los Pilotos Sindicalizados de Acdac y Reanudación de las Operaciones Aéreas celebrado el 9 de ese mes y año, el sindicato cesó la huelga; sin embargo, el 29 siguiente, la Sala de Casación Laboral confirmó la decisión adoptada el 4 y 5 de octubre anterior por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante la cual declaró la ilegalidad del cese de actividades promovido por el sindicato.

Aseveró que, en misiva de 16 de febrero de 2018, el empleador le comunicó la apertura de un proceso disciplinario en su contra. La audiencia de descargos se llevó a cabo el 2 de marzo de igual año, donde fueron trasgredidos sus derechos de contradicción y defensa, como quiera que no

asistió ningún representante del sindicato, no mencionaron las normas que había infringido, ni efectuaron la «*calificación provisional de las faltas como justa causa para la terminación del contrato*». Además, sin justificación, la empresa desatendió el escrito que presentó y negó las pruebas que solicitó. Que la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por supuesta participación activa en el cese de actividades, adoptada una vez concluida la diligencia, fue confirmada el 7 de mayo de ese año, con efectos a partir del día siguiente.

Expuso que las imágenes obtenidas en las plataformas *Facebook* e *Instagram* no demuestran su participación en la huelga ilegal. Que no cumplió la programación asignada del 27 al 30 de septiembre de 2017, porque los permisos de vuelo estaban vencidos, como consecuencia del embarazo y la licencia de maternidad y que los días 23, 24 y 31 de octubre siguiente, no había recobrado autonomía de vuelo.

Narró que su participación pacífica en el cese de actividades ocurrió los días 8 y 9 de octubre de 2017, como acto normal en ese tipo de movimientos y el 9 de noviembre siguiente se reintegró a sus labores, antes de la declaratoria de ilegalidad de la huelga ocurrida el 29 siguiente.

Avianca S.A. se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de título, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa de la demandante, prescripción, pago, compensación, buena fe e inoponibilidad (fls. 1 a 41, fl. 553 Cd).

Admitió que entre las partes existió un contrato de trabajo del «1 de noviembre de 2006» al 8 de mayo de 2018, que finalizó con justa causa por la participación de la actora en el cese ilegal de actividades, impulsado por la organización sindical Acdac, entre el 20 de septiembre y el 12 de noviembre de 2017, que propició el incumplimiento de deberes contractuales y legales.

Explicó que la participación consistió en actos de presión contra la aerolínea, pues no se presentó a las asignaciones del 27 al 30 de septiembre y 8, 9, 23, 24 y 31 de octubre de 2017. Por ello, adelantó el trámite disciplinario previsto en las cláusulas 100 y 101 de la convención colectiva de trabajo 2009-2013.

Expuso que le fueron respetados los derechos al debido proceso, contradicción, defensa y doble instancia; empero, el resultado no fue favorable porque incurrió en graves incumplimientos como promover, orientar y liderar el cese ilegal de actividades, según archivos, documentos, fotografías y videos obtenidos en redes sociales, y las inasistencias a prestar los servicios contratados.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 25 de julio de 2022, el Juzgado Primero Laboral Transitorio del Circuito de Bogotá D. C. resolvió:

**Primero. Declarar** que entre **María Cristina Borrero Arciniegas** y **Avianca S.A.** existió un contrato a término fijo, suscrito el 31 de octubre de 2006 con fecha de inicio 1 de noviembre de 2006, el cual fue modificado a término indefinido a partir del 1 de

noviembre de 2007, con un último salario global de \$13.927.104 que incluye un salario mensual de \$1.293.542 y una prima de equipo de \$12.633.562, en el que se desempeñó como piloto A320.

**Segundo. Ordenar a Avianca S.A.** reintegrar a **María Cristina Borrero Arciniegas** al cargo que venía desempeñando y en las mismas condiciones, o a uno de mayor jerarquía, desde el 8 de mayo de 2018.

**Tercero: Condenar a Avianca S.A.** al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, y seguridad social integral, a que tenga derecho la demandante desde el 8 de mayo de 2018, hasta cuando se produzca su reintegro, no sin antes autorizar a la demandada a fin de que si se deben ajustar los montos indicados se pueda hacer conforme a la convención colectiva de trabajo y a lo realmente devengado por la demandante, y a lo ya pagado por esa entidad:

SALARIOS Incrementados	CESANTIAS	INTERES CESANTIAS	PRIMAS	VACACIONES
\$822.892.089,23	\$68.574.340,77	\$7.822.713,69	\$68.574.340,77	\$34.287.170,38
<b>\$1.002.150.654,85</b>				

**Cuarto: Absolver a Avianca S.A.** de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

**Quinto: Declarar** probadas parcialmente las excepciones de pago y compensación, y no probadas las demás propuestas por la pasiva en su contestación.

Dejó las costas a cargo de la demandada.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver los recursos de apelación promovidos por las partes, el Tribunal confirmó el fallo de primer grado. No impuso costas.

En lo que interesa al recurso extraordinario, centró la atención en dilucidar si la finalización del contrato de trabajo había sido sin justa causa e ineficaz. En caso positivo, si era

viable el reintegro de la trabajadora al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía, junto con las condenas impuestas por el *a quo*.

Tras invocar como marco normativo los artículos 22, 55, 28, 60 62, 64, 259 432, 434, 450, 452, 467 y 488 del Código Sustantivo del Trabajo, 39 y 53 de la Constitución Política, 25 del Decreto 2351 de 1965 y 151 del Código Procesal del Trabajo, estimó no controversial la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desde el 1 de noviembre de 2006 hasta el 8 de mayo de 2018, cuando el empleador adujo justa causa para su terminación. Tampoco, que el último cargo desempeñado por la demandante fue el de piloto A-320 con un salario integral que, en la fase final de la relación, ascendió a \$13.927.104, ni que el 1 de julio de 2021 fue reintegrada por el empleador.

Anticipó que confirmaría la decisión del *a quo*, como quiera que, con la prueba documental, los interrogatorios de las partes y los testimonios, no se acreditó en forma clara y contundente la justa causa que generó la terminación del contrato.

Consideró que la enjuiciada no satisfizo la carga que le impone el artículo 167 del Código General del Proceso, en tanto no demostró las faltas constitutivas de justa causa, de suerte que el despido devino injusto e ineficaz. Explicó que los hechos imputados a la accionante en la misiva de terminación del contrato de trabajo (fls. 153 a 154) carecían de soporte fáctico y legal. En primer lugar, porque no se

demonstró plenamente que la actora hubiera participado activamente en el cese de actividades que adelantó Acdac del 20 de septiembre al 12 de noviembre de 2017. Si bien, dijo, se adhirió al movimiento, lo hizo como afiliada a la organización sindical, que no como promotora, dirigente o conductora.

Consideró que la inasistencia a las asignaciones del 27 al 30 de septiembre de 2017 y el 8, 9, 23, 24 y 31 de octubre siguiente, obedeció a razones ajenas a la voluntad de la piloto, en la medida en que la aerolínea se encontraba en cese de actividades. Además, no estaba en condiciones óptimas para el ejercicio de sus funciones, si se tiene en cuenta que las licencias necesarias estaban vencidas, por no haber ejercido la labor durante más de un año, y la empresa no brindó condiciones óptimas de vuelo para los días indicados en la carta de terminación del contrato.

En segundo lugar, conforme lo definido en el numeral XXXI de la parte resolutive del laudo arbitral de 7 de diciembre de 2017, la demandada *«se obligó a no ejercer, directa o indirectamente, ninguna represalia, venganza o revancha en contra del personal sindicalizado de ACDAC, o no sindicalizado, absteniéndose de producir despido alguno, por la participación del trabajador sindicalizado o no sindicalizado»* en el cese de actividades mencionado. De ahí, coligió ineficaz el despido y procedente el reintegro definitivo al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior nivel.

Finalmente, avaló la condena por salarios y prestaciones sociales, legales y extralegales, causados entre el 9 de mayo de 2018 y el 30 de junio de 2021, en tanto la actora había sido reintegrada provisionalmente por la compañía el 1 de julio del mismo año.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por Avianca S.A., fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, absuelva a la demandada.

Formula 2 cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica y serán resueltos en conjunto, dada la correlación entre sus propósitos y argumentación.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 1, 22, 23, 24, 58, 60, 61, 62, 64, 65, 104 a 115, 127, 128, 186, 249, 259, 306, 432, 434, 444, 450 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el 25 del Decreto 2351 de 1965 y 56 de la Constitución Política.

Imputa comisión de los siguientes desafueros:

- a) Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante participó de manera pasiva en el cese ilegal de actividades ejecutado por el sindicato ACDAC entre septiembre y noviembre de 2017.
- b) Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante solo cumplía órdenes del sindicato lo cual le habilitaba para incumplir sus obligaciones contractuales y legales con la empresa empleadora.
- c) Dar por demostrado, sin estarlo, que la actuación de la demandante estaba amparada bajo el legítimo ejercicio del derecho constitucional a la huelga.
- d) Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante actuó de buena fe y sin causar perjuicio al empleador por la sustracción de sus obligaciones contractuales.
- e) No dar por demostrado, estándolo, que la decisión voluntaria y no coaccionada de la demandante al no prestar el servicio contratado constituye un acto de participación activa en el cese ilegal.
- f) No dar por demostrado, estándolo, que la decisión de no prestar el servicio contratado recaía exclusivamente en la demandante.
- g) No dar por demostrado, estándolo, que sustraerse de la prestación del servicio contratado implicaba afectar un servicio público esencial como el de transporte aéreo de pasajeros.
- h) Dar por demostrado, sin estarlo, que la ausencia del servicio contratado en el marco de un servicio público esencial suponía una participación pasiva en un cese de actividades declarado ilegal.
- i) No dar por demostrado, estándolo, que la ausencia de prestación del servicio por la demandante supuso graves perjuicios al empleador al tener que asumir ingentes costos económicos por la reprogramación de vuelos y compensación a pasajeros afectados.

Denuncia apreciación errónea del contrato y la carta de terminación de 7 de mayo de 2018, la convención colectiva de trabajo 2009-2013, la sentencia de anulación del laudo «79987», la misiva de apertura formal del proceso disciplinario y sus anexos, el proceso disciplinario, el acta de audiencia especial de 2 de marzo de 2018, los descargos escritos,

anexos y respuestas, la comunicación informativa 09-12-2017, la sentencia CSJ SL20094-2017, la confesión de la demandante y los testimonios de Luisa Fernanda Valencia Cepeda y Alexander Rojas Lagos.

Denuncia falta de valoración de los documentos denominados RAC 2 personal aeronáutico, RAC 4-Normas de aeronavegabilidad y operación de aeronaves, el reglamento interno de trabajo de Avianca S.A, «*CSJ sala laboral auto rad no. 79047 [del] 07 de febrero de 2018*», las certificaciones de pérdidas económicas tuteladas «*ACDAC PDS pilotos cese ilegal*» y vuelos programados vs. vuelos realizados, el «*SIO Borrero María Cristina*», la nota informativa de la demandante, las funciones y obligaciones de los pilotos, los itinerarios de vuelos programados y ejecutados por la actora y las fotos y videos de la participación activa en el cese de actividades.

Asevera que el Tribunal soslayó el caudal probatorio que da cuenta de que la accionante participó activamente en la huelga ilegal que promovió Acdac entre septiembre y noviembre de 2017, toda vez que la decisión de ausentarse y sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias con Avianca en un servicio público esencial, fue autónoma y de su exclusivo resorte.

Expone que las conclusiones del juez de la apelación fueron equivocadas, dada la abundante evidencia de que la actora no tuvo la intención de ejecutar el contrato de trabajo y la ausencia de motivos para no prestar el servicio. Estima que con los videos y fotos del cese y la confesión de la

accionante, *«cuando declaró que fue su propia voluntad de seguir las directrices del sindicato lo que la llevó a no cumplir con sus obligaciones»* quedó probada su intervención activa en la huelga.

Considera que seguir órdenes e instrucciones de un sindicato que adelanta un cese de actividades, no constituye un hecho *«ajeno a la voluntad»* de la demandante, pues ella precisamente era quien podía concurrir a su sitio de trabajo sin impedimentos», como admitió en la declaración que rindió.

Sostiene que la voluntad de la trabajadora bastó para incumplir sus obligaciones contractuales, de suerte que fue equivocada la decisión cuestionada y, además, *«lesiva de las normas denunciadas en la proposición jurídica del cargo comoquiera que exige una condición que no está incluida en el alcance del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo y, es, precisamente, una indebida extralimitación en actos que conllevan «violencia o actos delictuales»*.

Estima que el colegiado de instancia dejó de lado *«de forma deliberada el precedente judicial insoslayable que constituye»* la sentencia CSJ SL20094-2017 que declaró ilegal el cese de actividades promovido por el sindicato entre septiembre y noviembre de 2017, entre otras razones, por tratarse de un servicio público esencial.

Aduce que, en forma autónoma y voluntaria, la trabajadora se sustrajo de la obligación de prestar el servicio los días 27, 28, 29 y 30 de septiembre y 8, 9, 23, 24 y 31 de

octubre de 2017, como confesó en el interrogatorio de parte, con la consecuente afectación de un servicio público esencial como el transporte aéreo de pasajeros, según lo definió la Sala de Casación Laboral. Afirma que:

Esta situación toma relevancia en el momento en el que se exige que la actuación del huelguista no desborde los límites de su propio derecho constitucional, de forma que no afecte a la comunidad en general ni invada la órbita de otros derechos fundamentales.

Cuando la demandante, entonces, confiesa tanto en el interrogatorio de parte como en el proceso disciplinario previo al despido que sí participó del cese de actividades (que sabía ilegal) y cuando admitió seguir los lineamientos de la organización sindical, termina automáticamente por aceptar que nada le impedía prestar el servicio más allá de su propia voluntad de no hacerlo y ello, entonces, es participar activamente de una situación no protegida por el derecho.

Esto es lo que precisamente constituye el “acto indebido” que, en todo caso, extralimita o desvía de su curso natural el ejercicio legítimo de la huelga, dado que constituye claramente una acción prohibida por la legislación que *“pone en riesgo la vida o seguridad de las personas”*.

Asegura que si, para el Tribunal, la interpretación del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo implica la valoración individual del comportamiento de los trabajadores involucrados en una huelga declarada ilegal, entonces, la confesión de haberse sustraído voluntariamente del deber de prestar el servicio sin justificación, es equivalente a la participación activa que la norma jurídica reprocha.

Aduce que las normas legales y el reglamento interno de trabajo habilitan a los trabajadores para no prestar sus servicios mientras está en curso la huelga, siempre que trascorra dentro de los límites legales y constitucionales, que es lo que no ocurre cuando se declara la ilegalidad. Se duele

porque el *ad quem* «*menospreció y valoró con craso error la participación comprobada de la demandante en el cese de actividades de ACDAC*», conforme se definió en el fallo CSJ SL20094-2017. Añade:

Debe reiterarse que, contrario a la conclusión a la que arriba el Tribunal -con error protuberante- la diferencia entre la participación activa en una huelga declarada ilegal y la participación pasiva en la misma no está exclusivamente asociada a que aquella se trate del líder sindical que arenga y promueve la actuación ilegal, sino en cualquier acto que es determinante para la continuidad y consumación del acto huelguista ilegal, que es, a su vez lo que materializa el daño antijurídico.

En efecto, la participación pasiva se distingue precisamente por la imposibilidad que encuentra el trabajador no sindicalizado o no afecto (*sic*) a la intención huelguista de secundar el cese, de manera que no puede prestar el servicio por no poder ingresar a su puesto de trabajo o por verse forzado a cesar en su actividad, incluso, en contra de su voluntad.

Estos trabajadores son los que no pueden verse afectados por una decisión de ilegalidad de la justicia que declare la huelga fuera de los límites legales, porque precisamente ni lo promovieron, ni lo acompañaron ni lo secundaron y, contrariamente, lo único que hicieron fue soportar forzosamente sus efectos.

Situación muy distinta a aquel trabajador que con convicción y con absoluto conocimiento de causa termina por promover, consolidar y asegurar con sus propios actos, aquello que está fuera de la ley.

En este punto, se insiste que cuando la trabajadora confiesa en el interrogatorio de parte que sí dejó de asistir a sus asignaciones de vuelo y programación por los días ya citados y admite que lo hizo por seguir los lineamientos del sindicato, lo que está haciendo es confesando al mismo tiempo que su actuar deliberado y voluntario contribuyó a consolidar el acto ilegal del sindicato.

Ello sucede, además, con la pérdida de su propia autonomía de vuelo, que no era imputable a Avianca sino a la misma

trabajadora que cesó en su actividad deliberadamente y por ende perdió su habilitación para volar.

Insiste en que la trabajadora incumplió el contrato y el reglamento interno de trabajo, el manual de operaciones de vuelo y las obligaciones especiales, como se deduce de la carta de despido; además, causó perjuicios graves a la aerolínea, según se extrae de las certificaciones sobre afectaciones económicas y la comparación de los vuelos programados con los que no fueron ejecutados, por no contar con disponibilidad de los pilotos que debían operar las asignaciones, como ocurrió en el caso de la actora.

Tras reiterar que la demandante desempeña una actividad de carácter esencial, afirma que conforme la jurisprudencia de esta Corte *«no prestar el servicio, termina teniendo automáticamente la consecuencia de afectar ese servicio público esencial y por ende, incidir negativamente en una afectación de los derechos fundamentales y sociales de la comunidad, lo que representa una extralimitación y una desviación del ejercicio de un legítimo derecho»*.

No de otra manera, dice, se entiende que la sentencia CSJ SL20094-2017 *«tenga verdaderos efectos prácticos»*. En otras palabras, anota que *«si cualquier trabajador puede dejar de ejecutar un servicio público esencial por su propia voluntad equivocada sin que cuente con consecuencias jurídicas por ello, entonces pierde sentido la naturaleza de declaratoria de esencialidad en el servicio»*.

Imputa apreciación errónea de los testimonios de Luisa Valencia y Alexander Rojas, quienes afirmaron que a la actora se le adelantó un proceso disciplinario por los incumplimientos contractuales, que generaron graves perjuicios económicos al empleador, como quiera que tuvo que incurrir en costos operacionales y compensaciones a los afectados, lo que «ratificó la extensa prueba documental adosada al expediente y que fue denunciada como prueba hábil no apreciada».

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Endilga violación «directa», por aplicación indebida, de los artículos 302 del Código General del Proceso y 143 del Código Procesal del Trabajo, «violación medio» que condujo a aplicar indebidamente las normas sustanciales denunciadas en el cargo anterior.

A título de errores evidentes de hecho, atribuye:

a) Dar por demostrado, sin estarlo, que el Laudo Arbitral del 7 de diciembre de 2017 que definió el conflicto colectivo entre Avianca y ACDAC se encontraba vigente y aplicable para la fecha de terminación del contrato de trabajo de la demandante el 7 de mayo de 2018.

b) No dar por demostrado, estándolo, que el Laudo Arbitral del 7 de diciembre de 2017 no se encontraba ejecutoriado para el 7 de mayo de 2018.

Asegura que los yerros tuvieron origen en la valoración equivocada de la carta de terminación del contrato de trabajo de 7 de mayo de 2018, la sentencia CSJ SL2615-2020, del

auto CSJ AL2040-2020 y del laudo arbitral del 7 de diciembre de 2017.

Recrimina al Tribunal por haber asumido que el laudo arbitral que dirimió el conflicto colectivo entre Avianca y Acdac se encontraba vigente y era aplicable en la fecha de terminación del contrato de trabajo, sin tener en cuenta que la ejecutoria estaba en suspenso hasta que se surtiera el recurso de anulación.

Aduce que, con total desconocimiento de las «*pruebas denunciadas en la acusación*», el operador judicial ignoró que el laudo del 7 de diciembre de 2017 fue impugnado por la sociedad recurrente y finalmente fue resuelto en sentencia CSJ SL2615-2020, notificada por edicto el 28 de julio de 2020. Además, medió una petición de aclaración que el sindicato elevó, y que fue resuelta el 26 de agosto siguiente.

Por último, reitera que el *ad quem* no podía confirmar la decisión de primer grado, dada la evidencia de que la actora participó activamente en el cese ilegal, en una actividad considerada servicio público esencial.

## **VIII. RÉPLICA**

María Cistina Borrero anota que el cargo primero contiene una mixtura de cuestionamientos fácticos y jurídicos y que, si se entendiera que es por la vía de los hechos, no efectúa el ejercicio de confrontación probatoria exigido en el recurso extraordinario. En todo caso, afirma, el

*ad quem* no cometió los errores endilgados, como quiera que el despido ocurrió sin justa causa.

## **IX. CONSIDERACIONES**

Reiterada y pacíficamente, esta Sala de la Corte ha insistido en que el recurso de casación es rogado y, mediante su ejercicio, la censura procura desvirtuar la presunción de acierto y legalidad con que viene revestida la sentencia de segundo nivel. Así mismo, se ha dicho con profusión que este medio de impugnación no otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver cuál de los litigantes tiene la razón (CSJ SL1471-2021).

Aunque el primer cargo se endereza por la senda indirecta, la censura discurre en torno a la diferencia entre participación activa y pasiva en un cese de labores y asevera que la primera condición no recae solo sobre quien tiene la calidad de líder sindical que promueve el movimiento, sino en cualquier acto que impulse su continuidad y consumación. Por ello, como advierte la replicante, incurre en mixtura de argumentos fácticos y jurídicos (CSJ SL1141-2020).

También, endilga aplicación indebida del artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo pues, a su juicio, el *ad quem* supeditó la validez del despido originado en la suspensión colectiva ilegal, a una exigencia no contemplada en la norma, como la «*extralimitación en actos que deriven en violencia o actos delictuales*».

Empero, es un hecho no discutido que María Cristina Borrero no prestó servicios los días 27 a 30 de septiembre y 8, 9, 23, 24 y 31 de octubre de 2017. En consecuencia, lo que debe dilucidarse es cuáles fueron las razones por las que la accionante no prestó el servicio durante esas fechas y, así, definir si existió justa causa. A ello, se procede.

En cuanto a la apreciación errónea de la convención colectiva de trabajo 2009-2013, la misiva de apertura formal del proceso disciplinario y sus anexos, el acta de 2 de marzo de 2018, los descargos escritos, anexos y respuestas, y la «*comunicación informativa 09-12-2017*», la censura omite siquiera mencionarlos en la demostración. Menos, los documentos denominados RAC 2 personal aeronáutico, RAC 4-Normas de aeronavegabilidad y operación de aeronaves, «*CSJ sala laboral auto rad no. 79047 [del] 07 de febrero de 2018*», la nota informativa de la demandante, las funciones y obligaciones de los pilotos.

En lo que concierne a las «*fotos y videos*» que, para la impugnante demuestran la participación activa de la piloto en la huelga, y al interrogatorio de parte, en donde estima que la demandante confesó que «*fue su propia voluntad seguir las directrices del sindicato lo que la llevó a no cumplir con sus obligaciones*», el esfuerzo demostrativo es ligero en dirección a demostrar los desaciertos endilgados.

Igual sucede con el documento que contiene el «*proceso disciplinario previo al despido*». Aduce que en esa diligencia la actora aceptó que «*participó del cese de actividades y que*

*sabía que era ilegal*». Así mismo, la recurrente argumenta que las sentencias de calificación del cese de actividades y anulación del laudo arbitral definieron que el transporte aéreo es un servicio público esencial, por manera que la huelga fue ilegal y había lugar al despido de los trabajadores que participaron en ella.

Así las cosas, la Sala procede a ejercer el control de legalidad correspondiente sobre la sentencia recurrida.

El *ad quem* consideró que la convocada al juicio no demostró las razones esgrimidas en la carta de despido, por cuanto los incumplimientos de las asignaciones del 27 al 30 de septiembre de 2017 y del 8, 9, 23, 24 y 31 de octubre siguiente, se debieron a que las licencias de vuelo de la actora estaban vencidas y porque no obedecieron a su voluntad, sino al cese de actividades promovido por el sindicato. Además, tuvo en cuenta que, según el laudo arbitral, la enjuiciada *«se obligó a no ejercer, directa o indirectamente, ninguna represalia, venganza o revancha en contra del personal sindicalizado de ACDAC, o no sindicalizado, absteniéndose de producir despido alguno, por la partición del trabajador sindicalizado o no sindicalizado»*.

En esta sede, no es controversial el contrato de trabajo que existió entre María Cristina Borrero y Avianca S.A., desde el 31 de octubre de 2006 hasta el 8 de mayo de 2018, cuando fue despedida (fls, 52 a 56). Tampoco, que aquella se desempeñaba como piloto A-320 a cambio de un salario integral de \$13.927.104 y estaba afiliada al sindicato Acdac,

cuando el 8 de agosto de 2017, con la presentación del pliego de peticiones, se dio inicio a un conflicto colectivo con la aerolínea. No hay duda de que fue reintegrada al trabajo el 1 de julio de 2021.

El 16 de febrero de 2018, Avianca S.A. comunicó a la promotora del juicio la apertura formal de un proceso disciplinario (fls.60 a 62 digital). En la comunicación, aludió a la sentencia que confirmó la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades promovido por Acdac. Así mismo que, en auto de 7 de febrero de 2018, esta Corte negó las peticiones de «*nulidad, adición y aclaración*» del fallo de 29 de noviembre de 2017 y advirtió que estaba ejecutoriado. Enseguida, con fundamento en el numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo, imputó a la trabajadora lo siguiente:

1. Una vez revisado *[el]* diverso material probatorio, tales como documentos, archivos, fotografías y videos publicados en los medios de comunicación masiva redes sociales y cualquier otro medio, de los cuales se realiza el correspondiente traslado y se anexan a esta citación, se pudo evidenciar que Usted presuntamente participó de manera activa, toda vez que promovió, orientó y lideró el cese ilegal de actividades adelantado por la organización sindical ACDAC entre los días 20 de septiembre y 12 de noviembre de 2017, el cual fue declarado y confirmado COMO ILEGAL por la Corte Suprema de Justicia.
2. Adicionalmente, nos permitimos informarle que la compañía ha tenido conocimiento de presuntos incumplimientos a sus obligaciones laborales, toda vez que Usted no se presentó a sus asignaciones los días 27, 28, 29, 30 de septiembre; 08, 09, 23, 24 *[y]* 31 de octubre de 2017. Lo anterior, sin tener autorización por parte de la Empresa y sin tener una justificación válida, causando un perjuicio en la operación de la Compañía.

En el escrito de descargos de 2 de marzo de 2018 (fls. 108 a 141), la demandante pidió la anulación del proceso disciplinario. Argumentó que Avianca incumplió la cláusula 23 de la convención colectiva de trabajo, donde se comprometió a no ejercer directa, ni indirectamente alguna represalia contra el personal de Acdac y quienes, sin serlo, se hayan adherido al pliego de peticiones, por ende «*no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación (...)*»

Igualmente, la trabajadora recordó que en el laudo arbitral del 11 de diciembre de 2017, aclarado el 19 de enero de 2018, se contempló en el numeral XXXI de la parte resolutive que:

[...] La Empresa Aerovías Nacionales de Colombia S.A. hoy Aerovías del Continente Americano S.A. "AVIANCA" y sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. "SAM", se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones.

En consecuencia, no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignación de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones."

En el escrito de descargos, invocó el artículo 42 de la Ley 1563 de 2012, que preceptúa que «*La interposición y el trámite del recurso extraordinario de anulación no suspenden el cumplimiento de lo resuelto en el laudo, salvo cuando la entidad pública condenada solicite la suspensión (...)*. Tras aludir a la presunción de inocencia y a las reglas del debido proceso, adujo que su participación en la huelga fue pacífica «*determinada por circunstancias ajenas a mi voluntad y creadas por las condiciones mismas del cese, en cumplimiento*

*a mi deber con la Organización Sindical, consagrados en estatutos (...)*». Añadió que:

Respecto a los días de inasistencia 27, 28, 29 [y] 30 de septiembre, me permito indicar que al venir de INC, se rompió el esquema de la escuela para la recalificación, adjunto documento donde resalto lo enunciado.

Respecto los días de inasistencia 23, 24 de octubre me encontraba en proeficiencia, el 31 de octubre no me encontraba con autonomía vigente.

Igualmente, manifiesto que he sido programada para recobro de autonomía a 2 periodos de simulador con instructores extranjeros los días 19 y 20 de febrero (Cap. Ernesto Garza y Cap. José Luis Rodríguez), fui programada con el Capitán Sergio Ángel también en recalificación de más de 12 meses, yo solo tuve 1 día de Pilot Flying de 4 horas al día siguiente fui soporte del Capitán Ángel en la silla Derecha en la cual no tengo entrenamiento. Dentro del proceso de recalificación (llevo más de 12 meses sin volar menos de 60 meses) siendo este el entrenamiento más largo.

En el acta de audiencia especial de 2 de marzo de 2018, se observa que en la respuesta a la mayoría de las preguntas efectuadas, la trabajadora se remitió a lo manifestado en el escrito de descargos. En la respuesta 17, dijo:

**17. PREGUNTA:** ¿Tenía Usted programadas las asignaciones de los días **27, 28, 29, [y] 30 de septiembre de 2017, 08, 09, 23, 24, [y] 31 de octubre de 2017**, las cuales fueron debidamente notificadas por el área correspondiente conforme prueba de reporte IMPRESIÓN DE PANTALLAZOS DE SIO (SISTEMA INTEGRADO DE OPERACIONES)?

**RESPUESTA:** Respecto de septiembre me encontraba disponible por itinerario y al venir de incapacidad de los días 8 al 22 de septiembre no tenía autonomía vigente para volar ni recibí notificación de programación de escuela ni de simulador para dichas fechas, adjunto itinerario, respecto de los nopres del 8 y 9 de octubre esos si son los aceptas (*sic*), respecto del 23, 24 y 31 de octubre de 2017 debido al cese de actividades me dejaron en

tierra desde el 10 de octubre hasta el 22 de octubre, fechas en las cuales tenía programado una secuencia lógica de entrenamiento para mi recalificación y recobro de autonomía, entonces sí tuve nopres pero quiero dejar en claro que los días 23 y 24 de octubre no pude haber tenido pro eficiencias ni low ya que me faltaba el entrenamiento anteriormente mencionado, ya que llevaba más de doce meses sin volar debido a licencia de maternidad, y adjunto itinerario de octubre.

Respecto al nopre del 31 de octubre en esa fecha no tenía autonomía ni escuela vigente ni había completado el entrenamiento ni los chequeos de ruta pertinentes, y aun así me notificaron por nota a mi lugar de residencia una reserva 1.

El resultado del proceso disciplinario fue desfavorable para la trabajadora. Se concluyó que la piloto Borrero Arciniegas participó activamente en el cese ilegal de actividades adelantado por el sindicato Acdac, que significó la trasgresión del numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo. Así mismo, por las inasistencias a las asignaciones de los días 27, 28, 29, y 30 de septiembre, y 8, 9, 23, 24 y 31 de octubre siguiente. Por ello, procedió a dar por terminada la relación laboral con justa causa, una vez quedara en firme tal decisión.

La carta de terminación del contrato de 7 de mayo de 2018 (fl.188 a 189 digital), se refiere a la decisión adoptada en la diligencia de descargos el 2 de marzo de ese año y con fundamento en la cláusula 101 de la Convención Colectiva de Trabajo 2009-2003, informó a la actora que la desvinculación se hacía efectiva a partir del 8 de mayo de ese año. Allí se expresó:

1. Una vez analizado el diferente material probatorio, se pudo evidenciar que Usted participó de manera activa en el cese ilegal

de actividades adelantado por la Organización Sindical entre los días 20 de septiembre y 12 de noviembre de 2017, con lo cual y de acuerdo con lo establecido en el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo Trabajo, la Empresa ha tomado la determinación de proceder con **LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO CON CAUSA LEGAL** la cual se hará efectiva una vez quede en firme esta decisión.

2. Así pues, el día 29 de noviembre de 2017, la Corte Suprema de Justicia confirmó la sentencia dictada el 06 de octubre de 2017, por el Tribunal Superior de Bogotá en el proceso especial de declaratoria de ilegalidad de cese de actividades, promovido por **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. -AVIANCA S.A. contra la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES -ACDAC.**
3. Adicionalmente, y una vez analizado el informe remitido por parte de la Dirección de Gestión de Pilotos Col, y de lo indicado en la presente diligencia de descargos, la Empresa pudo evidenciar que Usted incumplió con sus obligaciones laborales, toda vez que no se presentó a sus asignaciones los días **27, 28, 29, [y] 30 de Septiembre; 08, 09, 23, 24, [y] 31 de octubre de 2017**, sin contar con ningún tipo de autorización por parte de la Empresa, generando un grave perjuicio no solo operativo, sino también económico a la misma, y a la sociedad Colombiana en general, días que coinciden con los de la realización de la huelga declarada ilegal, mediante la Sentencia judicial en mención.
4. De acuerdo con lo anterior, una vez se confirmó la presunta falta por haber participado activamente en el cese ilegal de actividades efectuado desde el 20 de septiembre al 12 de noviembre de 2017 (ilegalidad que fue confirmada por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia N° 79047 de fecha 29 de noviembre de 2017, así como por no haberse presentado a sus asignaciones los días **27,28,29, [y] 30 de Septiembre; 08,09, 23, 24, [y] 31 de octubre de 2017**, Usted fue citada a diligencia de descargos el día 02 de marzo de 2018, a la cual asistió en Compañía de la señora Miriam Luz Taite en representación de la Defensoría del Pueblo, dentro del plazo convencional establecido.
5. Así pues, una vez escuchada en descargos, se evidencia que Usted incurrió en graves faltas al haber participado de manera activa en el cese ilegal de actividades, desde el día 20 de septiembre de 2017 al 12 de noviembre de 2017, declarado por la Corte Suprema de Justicia, así como por no haberse presentado a sus asignaciones los días 27, 28, 29, [y] 30 de

Septiembre; 08, 09, 23, 24, [y] 31 de octubre de 2017, durante el desarrollo de dicha huelga.

6. De acuerdo con lo anterior, y habiendo dado cumplimiento al trámite establecido en la Convención Colectiva de trabajo vigente con ACDAC, y en virtud de los cargos puestos en su conocimiento, respetando en todo momento su derecho a la defensa y al debido proceso, la Empresa ha encontrado que Usted incumplió gravemente con sus obligaciones laborales, sin ser de recibo su justificación puesto que Usted debía presentarse a sus asignaciones de entrenamiento programadas y notificadas por el área correspondiente.

7. Con lo anterior, queda claro que Usted no previó las consecuencias de sus actos ni los riesgos y traumatismos a los que expuso a la Empresa, toda vez que los hechos anteriormente relacionados no pueden seguir siendo tolerados por la Compañía y denotan un comportamiento completamente indisciplinado e irresponsable de su parte.

8. Por todo lo anterior, esta comisión decide Confirmar la decisión de **TERMINACIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA**, de acuerdo a lo previsto en los numerales 2, 4 y 6 del literal a) artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965, norma que subrogó al artículo 62 del C.S.T. en concordancia con el numeral 1º del artículo 58, los numerales 4º y 5º del artículo 60 y el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo, así como el literal h) del artículo 77, los numerales 1 y 42º del artículo 82, los numerales 5º y 18º del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo.

Como lo coligió el *ad quem*, de los medios de convicción examinados se infiere que la empresa reprochó a la demandante su participación en el cese de actividades que promovió la organización sindical, por dejar de asistir a las asignaciones de los días 27, 28, 29, y 30 de septiembre, y 8, 9, 23, 24 y 31 de octubre de 2017, en medio de la huelga.

Claramente, como lo dedujo el Tribunal del escrito de descargos, del proceso disciplinario de que tratan las cláusulas 100 y 101 de la Convención Colectiva de Trabajo

2009-2013 y del interrogatorio de parte de María Cristina Borrero, se extrae que aquella manifestó que no se presentó a las asignaciones debido a que no tenía permisos, licencias ni *«autonomía de vuelo»*. Además, el cese de actividades impidió que ejecutara las labores.

La Sala no observa un desacierto ostensible, ni protuberante en la apreciación de los elementos de convicción que desplegó el juzgador de la alzada, que imponga el quiebre del fallo cuestionado. En el interrogatorio de parte, la demandante sostuvo que no lideraba la huelga y, en todo caso, no pudo cumplir las asignaciones, porque *«estaba en cese de actividades, haciendo valer mis derechos, tanto como colombiana como perteneciente a un gremio sindical, entonces sí tenía autorización de la empresa porque en el reglamento está escrito que no me puedo presentar a las instalaciones de la compañía en ese momento»*.

Conviene no desapercibir que el artículo 196 del Código General del Proceso prevé que la confesión debe valorarse junto con las *«modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe»*. El entendimiento del dispositivo procesal pasa por comprender que, si la interrogada aceptó un supuesto fáctico, pero expone una circunstancia de tiempo, modo o lugar, el operador judicial también debe tomar en cuenta la explicación, a efecto de extraer el sentido genuino de lo aseverado por el declarante.

Ninguna dificultad se presenta para inferir que si bien, la actora declaró que no pudo cumplir las asignaciones, fue porque no tenía licencia, ni autonomía de vuelo y el sindicato estaba en huelga. Por ello, no podía prestar los servicios y era legítimo hacer valer sus derechos, para lo cual se encontraba autorizada por el empleador, como quiera que, en caso de cese de actividades, no se permite a los trabajadores presentarse en las instalaciones de la compañía, con mayor razón si, en ese momento, no se había definido la ilegalidad del movimiento.

Tal aseveración halla respaldo en el numeral 5 del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo de Avianca S.A., en la medida en que prohíbe faltar al trabajo *«(...) sin justa causa de impedimento, o sin permiso de la Empresa, **excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo, quienes participen en ella**»*. (Resalta la Sala).

Por lo explicado, lo declarado por la actora no puede considerarse confesión en los términos del artículo 191 del Código General del Proceso. De otra parte, las fotos y videos aportados con la contestación a la demanda no demuestran con certeza la participación activa de la accionante en el cese de labores, toda vez que no registran las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos. Lo que se observa es que estuvo presente en una manifestación pacífica.

No se olvide que el juez de segundo grado consideró que si bien, la actora se adhirió al cese de actividades, lo hizo en condición de afiliada a la organización, que no como promotora o dirigente y, por ello, la participación no fue activa. Tal inferencia no fue derruida por la censura.

Esta Corporación ha adoctrinado que los derechos de asociación y huelga no pueden concebirse separadamente de las libertades de expresión y opinión, en tanto son inherentes a la condición de afiliado al sindicato, en aras de aproximarse a la obtención de mejores condiciones de trabajo. De esta suerte, actividades como reuniones, plantones o movilizaciones, entre otras, son esenciales al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical. En sentencia CSJ SL3482-2021, se discurió:

- **Las libertades y garantías asociadas a la libertad sindical**

El fuero circunstancial es apenas una de las garantías del amplio catálogo de prerrogativas reconocidas a las organizaciones de trabajadores. Así, dada la naturaleza y el propósito de este tipo de asociaciones, tanto en el ámbito interno como internacional, se garantiza la libertad de opinión, expresión, asociación, el derecho de información, de huelga, de sindicación, de reunión y manifestación, entre otras.

El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación que integra el bloque de constitucionalidad, en su artículo 3.º dispone que las organizaciones de trabajadores podrán «*elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción*», sin intervención de las autoridades que pueda entorpecer o limitar el ejercicio de esos derechos. Con dicha preceptiva se busca proteger la autonomía de estas organizaciones, las cuales, para lograr su cometido, deben estar en capacidad de trazar su plan de acción sin

injerencias o interferencias externas. En esa medida, las organizaciones de trabajadores cuentan con plena libertad para orientar su actuación, convocar sus asociados, reunirse, informarse, expresarse por cualquiera de los medios disponibles, presentar solicitudes a los empleadores e incluso hacer denuncias públicas ante situaciones que estimen contrarias al derecho laboral y sindical.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que *«las libertades de reunión, opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical»*<sup>1</sup>; que *«los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales»*<sup>2</sup> y que *«el derecho de manifestación y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado, es un corolario integrante de la libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales»*<sup>3</sup>.

En el mismo tono, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, también de rango supralegal, dispone que *«los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo»*, especialmente, contra actos que tengan por objeto *«despedir[lo] o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales»*.

Con la misma relevancia, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada en nuestro país mediante Ley 16 de 1972, consagra en su artículo 13 el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, el cual es de composición binaria, en tanto presupone que nadie sea arbitrariamente inhabilitado para manifestar su propio pensamiento y, a la vez, tenga la posibilidad de recibir cualquier información y conocer la expresión del pensamiento ajeno. Esta libertad se predica de toda persona y no cabe restringirla en determinados grupos, pues *«es indispensable*

---

<sup>1</sup> OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 202

<sup>2</sup> OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 208.

<sup>3</sup> OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 235.

*para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática»<sup>4</sup>.*

En materia laboral la libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye *conditio sine qua non* para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente<sup>5</sup>, al ser base de su actuar y sin ella, tales organizaciones carecen de eficacia y razón de ser.

De hecho, en el contexto de las relaciones obrero-patronales goza de protección reforzada<sup>6</sup> al tratarse de un presupuesto esencial para el normal ejercicio y expresión de los derechos sindicales, como son la libertad de reunión, asociación y huelga. Es precisamente por ello que la publicación, difusión y expresión de opiniones, ideas e información relevante para la organización de trabajadores materializan el derecho a la libertad de expresión, de modo que las medidas que busquen entorpecer o reprimir tales acciones constituyen conductas claramente antisindicales.

En efecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que «*los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores de la empresa*»<sup>7</sup>, de tal suerte que «*[u]n sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial*»<sup>8</sup>

Precisamente los derechos de asociación y huelga no pueden concebirse separadamente de las libertades de expresión y opinión, en tanto estas últimas son fundamentales para que las organizaciones de trabajadores logren representar y reivindicar sus intereses ante los empleadores, le permiten captar simpatizantes y alcanzar el cometido gremial.

Lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado *escrache* o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y

---

<sup>4</sup> Opinión Consultiva OC-27 de 2021, párr. 134

<sup>5</sup> Opinión Consultiva OC-5/85, párr. 70

<sup>6</sup> Opinión Consultiva OC-27 de 2021, párr. 137 y 139

<sup>7</sup> Ibidem

<sup>8</sup> Ibidem

pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.

Así, aun cuando el *escrache* puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos.

Por tanto, la limitación o injerencia de tales garantías escapa a los empleadores, que aunque pueden sentirse afectados por el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas, en tanto ello supondría una injerencia injustificada en el ejercicio de tales derechos.

Lo dicho, lleva a concluir que cualquier prohibición encaminada a mutilar estos derechos carece de todo efecto, aun cuando se pacte expresamente en los contratos de trabajo, otro sí, el reglamento interno o cualquier otro documento, pues los poderes de dirección y organización del empleador no pueden convertirse en medio para desconocer o deslegitimar el ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos.

En tal contexto, cabe advertir que si bien los derechos derivados de la actividad sindical no son absolutos, gozan de protección reforzada y, en tal sentido, sus límites y la manera de ejercerlos en modo alguno pueden ser definidos por parte del empleador quien, al amparo de su derecho a la libertad de empresa podrá, a lo sumo, establecer límites razonables orientados a evitar la afectación de otros derechos constitucionalmente protegidos del mismo rango o concertar con los trabajadores el ejercicio de estos derechos.

En esa medida, el ejercicio de tales prerrogativas no puede ser objeto de prohibición, ni constituir justas causas de despido a modo de retaliación. Por tanto, no le asiste razón a la censura cuando afirmó que el *ad quem* confundió el ejercicio legítimo de la libertad de expresión con una falta grave que justifica el despido, pues lo cierto es que el juzgador estimó que aun cuando el trabajador participó en una manifestación con pleno conocimiento de la prohibición que existía en la empresa, no se trató de una falta grave sino del ejercicio legítimo de su derecho de reunión y libre expresión.

En ese orden, a juicio de esta Sala, desde que las

manifestaciones de apoyo a las actividades propias del ejercicio del derecho a la libertad sindical no sobrepasen límites razonables, de forma que comprometan otros principios y valores propios del Estado Social y Democrático de Derecho, como la paz y tranquilidad sociales, no puede entenderse que el trabajador que no hizo algo diferente a solidarizarse y participar en una actividad propia de los programas de acción de la organización en el marco de un conflicto colectivo de trabajo, haya incumplido en manera grave sus obligaciones contractuales.

Contrario al enfoque de la recurrente acerca de la forma de concretar los derechos de asociación y sindicación en medio de un conflicto colectivo de trabajo, una participación pacífica no puede ser concebida como la exteriorización de comportamientos contrarios a los intereses del ente sindical, por parte de las personas que lo integran.

En sentencia CSJ SL20094-2017 se resolvieron los recursos de apelación interpuestos contra los autos dictados por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 4 y 5 de octubre de 2017, y contra la sentencia de primera instancia emitida por la misma Corporación el 6 de octubre de 2017, en el proceso especial de calificación de cese colectivo de actividades promovido por Avianca contra Acdac.

Se definió que el transporte aéreo es un servicio público esencial, por manera que está prohibida la huelga, en la medida en que se comprometen los derechos fundamentales

a la seguridad, salud y vida de las personas. Se precisó que el Tribunal de Arbitramento no podía *«imponer reglas concernientes a las consecuencias de la ilegalidad de la huelga, como los despidos, pues tales asuntos deben ser juzgados en otro escenario, por medio de otro procedimiento»*. Por ello, revocó el numeral segundo de la sentencia proferida el 6 de octubre de 2017, en cuanto previno a la empresa para que no despidiera a los trabajadores participantes en el cese de actividades, a no ser que se diera aplicación al artículo 1 del Decreto 2164 de 1959.

En sentencia CSJ SL2615-2020, se decidió el recurso de anulación interpuesto por la enjuiciada contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 7 de diciembre de 2017, para solucionar el conflicto colectivo suscitado entre aquella y el sindicato. Entre otras cláusulas, se anuló la *«XXXI. PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD»*, con el argumento de que la justicia arbitral no tiene competencia para imponer cláusulas de estabilidad y/o prohibir despidos, *«pues las partes del conflicto colectivo son las que pueden pactar una regulación en tal sentido y el empleador, en todo caso, tiene facultad dispositiva sobre el tema, eso sí, con las consecuencias que la ley ha determinado para tal proceder»*.

Así las cosas, desde lo fáctico, no se advierte equivocada la conclusión del juzgador de la alzada, luego de la valoración de las sentencias CSJ SL20094-2017 y CSJ SL2615-2020, toda vez que cuando se produjo el despido de la actora, el 8 de mayo de 2018, el laudo arbitral no se había anulado.

Adicionalmente y de gran relevancia, cumple destacar que no se trajo prueba de la intervención del Ministerio del Trabajo, luego de que se declarara ilegal la cesación de labores, para los efectos dispuestos en el artículo 1 del Decreto 2164 de 1959, según el cual:

Declarada la legalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero determinada por las circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que, una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persistieren en el paro por cualquier causa.

Palmariamente, conforme a lo definido en el fallo que decretó la ilegalidad de la huelga, el Ministerio del Trabajo debía intervenir con el propósito de hacer cumplir el mandato recién transcrito.

Por último, no puede pasarse por alto que en la Convención Colectiva de Trabajo 2009-2013, que celebraron Aerovías del Continente Americano S.A., la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles Acdac, se consensuó:

### **CLÁUSULA (23) PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD**

La Empresa Aerovías Nacionales de Colombia S.A. hoy Aerovías del Continente Americano S.A., "AVIANCA" y Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S.A. "SAM", se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados *[se]* hayan adherido a nuestro pliego de peticiones.

En consecuencia, no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones.

Claramente, no puede desconocerse que el compromiso adquirido por la aerolínea plasmado en el texto transliterado formaba parte de la convención colectiva de trabajo vigente, de suerte que la obligaba a no adoptar medidas que afectaran a los trabajadores pertenecientes a la organización sindical Acdac.

En conclusión, dado que no medió la intervención del Ministerio del Trabajo antes del despido de la accionante, y la empleadora dejó de lado el compromiso adquirido en el convenio colectivo de trabajo vigente a la fecha de los hechos, el despido devino injusto, y generó los efectos declarados desde el fallo que puso fin a la instancia inicial, lo cual no es materia de disenso para la recurrente. En consecuencia, muy lejos estuvo el *ad quem* de cometer los desafueros imputados por la convocada al juicio.

En reiteradas oportunidades, la Sala ha dicho que conforme al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, los jueces de instancia cuentan con amplia libertad para valorar las pruebas, en la medida en que tienen la posibilidad de formar su convencimiento con base en el principio de la sana crítica, siempre que las deducciones no superen el límite de lo razonable (CSJ SL3813-2020).

Finalmente, los testimonios no son pruebas calificadas en casación, según el artículo 7 de la Ley 16 de 1969. Por ello, la Sala no puede adentrarse en su estudio, sin que

previamente se hubiese probado la comisión de un error manifiesto sobre un medio de convicción que ostente tal condición, que no es el caso.

Por lo expuesto, no prosperan los cargos formulados y la sentencia gravada conserva la doble presunción de acierto y legalidad con que viene revestida.

Las costas en el recurso serán a cargo de Avianca S.A. y a favor de la demandante. Como agencias en derecho se fijan \$12.400.000, que deben incluirse en la liquidación de costas de conformidad al artículo 366-6 del Código General del Proceso.

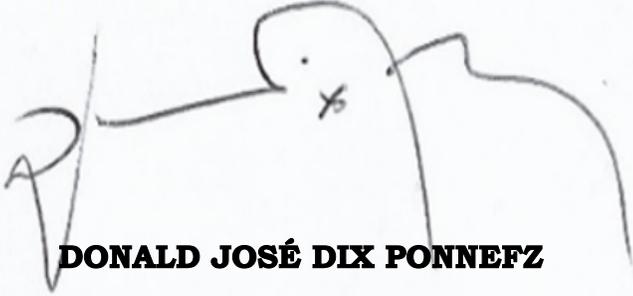
## **X. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 31 de agosto de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARÍA CRISTINA BORRERO ARCINIEGAS** contra **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA S.A.**

Costas, como se dijo.

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

**Firmado electrónicamente por:**



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**

**JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**

No firma impedimento



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

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

Código de verificación: 17B928DA6877C2ADC9472C5FA2403AD1C42647DF357622B52855640D8D0355B5

Documento generado en 2025-02-28