



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 1



**MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO**

**Magistrada ponente**

**SL2012-2024**

**Radicación n.º 99556**

**Acta 26**

Bogotá, D. C., veintitrés (23) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **NOEL ANTONIO ARDILA MARTÍNEZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de noviembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S. A.**

Se reconoce personería como mandataria general de Aerovías de Integración Regional S. A. - Latam Airlines

Colombia S. A. a la firma de abogados Álvarez Liévano Laserna S.A.S., con Nit. 900.949.400-1 y representada legalmente por Felipe Álvarez Echeverry, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.504.702 de Bogotá, conforme a los términos establecidos en el certificado de existencia y representación, obrantes en el cuaderno de la Corte en el expediente digital.

## I. ANTECEDENTES

Noel Antonio Ardila Martínez llamó a juicio a la accionada Aerovías de Integración Regional S. A., con el fin de que se declare: *i)* que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 18 de enero de 1999 hasta 15 de marzo de 2019; *ii)* que el trabajador devengó un salario promedio mensual, el cual ascendió a la suma de \$3.927.326; *iii)* que la labor terminó el 15 de marzo de 2019 por decisión unilateral, injusta e ilegal del empleador; y *iv)* la ineficacia del proceso disciplinario adelantado el 7 de marzo de 2019 por la empresa.

En consecuencia, pidió que se condene a la sociedad demandada a reintegrarlo al cargo que venía ejerciendo al momento de su despido o a otro similar, sin solución de continuidad; a pagar los salarios dejados de percibir, las cesantías, los intereses sobre las cesantías, las primas de servicio, las vacaciones, la bonificación anual de resultados, y los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensión y riesgos laborales); todas esas prestaciones

causadas desde la dimisión hasta que se haga efectivo el reingreso, más la indexación, lo que resulte probado con ocasión de las facultades ultra y extra *petita*, y las costas procesales.

En subsidio de la pretensión declarativa de reintegro, solicitó que se disponga que el contrato de trabajo terminó el 15 de marzo de 2019 de manera unilateral, y que el proceso disciplinario adelantado el 7 de marzo de 2019 era ineficaz; colofón, pidió la indemnización por despido sin justa causa, más una segunda *«indemnización por despido sin justa causa correspondiente al valor de \$25.527.619, de conformidad con la Ley 50 de 1990»*, la indexación, todo lo que pueda resultar probado ultra y extra *petita*, las costas y agencias en derecho.

Como fundamentos fácticos, alegó que el 18 de enero de 1999, inició la relación laboral con la empresa Aerovías de Integración Regional S. A., *«también conocida con las siglas Aires S.A. y/o Latam Airlines Colombia S.A.»*, vínculo que surgió con la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar las labores de auxiliar de vuelo.

Invocó que el 24 de junio de 2011, suscribieron un otrosí, donde convinieron que a partir de esa fecha el demandante ocuparía el puesto de jefe de servicio a bordo.

Adujo que prestó sus servicios personales de manera ininterrumpida por 20 años, 1 mes y 28 días, y que el 15 de marzo de 2019, la empresa dio por terminado el contrato de

trabajo con violación de los derechos al debido proceso y defensa.

Refirió que devengaba un salario promedio mensual de \$3.927.326, y que los aportes a seguridad social se hicieron con base en esa remuneración.

Dijo que el óptimo desempeño laboral le permitió mantenerse por muchos años en el oficio de auxiliar de vuelo, ascender dentro de la organización, y conservar por largo tiempo la ocupación de jefe de servicio a bordo, en donde debía liderar y administrar a la tripulación de cabina, así como también era el encargado de coordinar con el piloto al mando los procedimientos asociados a la seguridad y servicio de pasajeros.

Reveló que, durante la relación laboral, ni el jefe inmediato, ni los compañeros de trabajo o subalternos, manifestaron inconformidades respecto de la forma en que ejecutó sus funciones, ni recibió un llamado de atención escrito o suspensión del contrato por haber incurrido en alguna falta disciplinaria.

Contó que el 7 de marzo de 2019, el empleador le envió por correo una citación a una diligencia de descargos, la cual se llevaría a cabo el 11 de marzo del mismo año a las 8:30 a. m., señalándose en dicha carta que las conductas endilgadas estaban contenidas en los artículos 52, 53, 55, 56, 58 y 59 del Reglamento Interno de Trabajo, sin que se hubiere especificado cuál de tales faltas eran las investigadas.

Aseguró que el requerimiento tampoco indicaba de manera expresa que la misma constituía la oportunidad para ejercer su derecho a la defensa y allegara las pruebas que considerara necesarias para sustentar sus descargos, teniendo en cuenta que constituía la comunicación formal de la apertura de un proceso disciplinario.

Relató que, al inicio de la reunión, la señora María Carolina Moreno Coy, en su condición de gerente de relaciones laborales, le informó que:

[...] de qué se trataba la diligencia de descargos, le dije que es la oportunidad que tenemos los empleados de explicarle a la empresa un presunto incumplimiento, producto de esto vamos a hacer un audio, ese audio se va a compartir en el drive con los que estamos presentes y con el Gerente de Servicio a Bordo, para que en una primera oportunidad miren a ver si hubo o no hubo incumplimiento. Si no hubo un incumplimiento se cierra el proceso y pues eso no va a hoja de vida ni nada. Si hubo incumplimiento, vamos a mirar si fue leve o grave; si fue leve puede haber un llamado de atención, una suspensión al contrato de trabajo y, si fue grave, podría haber la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Cualquier decisión que tome la compañía se te hace saber a más tardar en 8 días hábiles y en la misma comunicación, todo se te hace, comunica por correo electrónico..., en la misma comunicación te dicen si uno puede ejercer algún recurso o no, dependiendo. . . pero todo eso, suena muy jurídico, y todo se te explica, paso a paso a medida que vayan pasando las cosas ... " (Min 01 :31 a 02:37 del audio de la Diligencia de Descargos anexo al presente escrito de demanda)

Manifestó que lo dicho por la encargada describía el desarrollo lógico y por etapas de un proceso disciplinario que adelantaría la empresa para investigar las conductas presuntamente cometidas, y determinar si las mismas constituían faltas disciplinarias, de conformidad con su

contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la ley y/o pactos colectivos vigentes.

Señaló que, pese a que el proceso disciplinario fue explicado verbalmente, este no existía en el reglamento interno de trabajo, y que la demandada tampoco llevó a cabo el juicio conforme a los lineamientos jurisprudenciales y vinculantes en materia laboral, ni estuvo ajustado a lo previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que se desarrolló a voluntad y arbitrio del empleador.

Comentó que, con la citación se adjuntó una copia de un correo electrónico remitido por el señor Juan Felipe Cadena, y otros mensajes de datos enviados por el proveedor RIM (*Retail In Motion*) a la empresa Latam Airlines de Colombia S. A., como únicas pruebas para sustentar los cargos formulados en su contra y su presunta responsabilidad en los hechos.

Insistió en que esa carta no contenía una calificación provisional de las conductas endilgadas como faltas disciplinarias leves o graves, así como tampoco identificó la sanción o sanciones que derivan de tales reproches de conformidad con la ley, el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo, ni se le informó que podía aportar las pruebas que considerara necesarias para demostrar su inocencia en los hechos y faltas que se le imputaban.

Afirmó que, el día 11 de marzo de 2019, siendo las 09:33 a. m., se dio inicio a la diligencia en la que estuvo presente,

junto con la señora Luisa Fernanda Pico, como testigo, María Carolina Moreno Coy, en su condición de gerente de relaciones laborales y encargada de dirigir el acto, y en representación de la empresa, los señores Edwin Ramírez y Angélica Vera Vallinas, quienes eran jefes de tripulantes de cabina, y respecto de quienes no se le pidió autorización para su presencia antes del trámite.

Manifestó que se permitió que los señores Edwin Ramírez y Angélica Vera Vallinas formularan preguntas acusatorias, hicieran juicios de valor y calificativos respecto de los argumentos de defensa esgrimidos, en clara contradicción con los lineamientos jurisprudenciales vigentes en materia disciplinaria laboral, tal como podía evidenciarse en los minutos 19:22 a 20:09, 23:08 a 23:15, 25:40 a 25:53, 26:05 a 26:09, 32:54 a 33:11, 35:55 a 35:56, 37:18 a 37:48 del audio donde constaba la reunión.

Informó que lo mismo hizo la señora María Carolina Moreno Coy, como se percibía en los minutos 30:14 a 30:31, 30:33 a 31:13, 33:23 a 34:12, 35:13 a 38:26 del audio, siendo que ello les correspondía a las personas encargadas de evaluar y calificar la conducta.

Planteó que el careo irregular al que fue sometido tuvo lugar porque la empresa Latam Airlines Colombia S. A. no contaba con pruebas suficientes e idóneas para acreditar su autoría y/o presunta responsabilidad en los hechos investigados, induciéndolo a su aceptación durante la diligencia de descargos, en atención a los cuestionamientos,

preguntas y afirmaciones acusatorias, calificativos y juicios de valor negativos emitidos por María Carolina Moreno Coy, Edwin Ramírez y Angelica Vera Vallinas.

Expuso que la sociedad demandada no puso de presente antes, durante o después de la entrevista las «presuntas» declaraciones rendidas por las señoras Leidy Fonseca, Carol Torres y Viviana Echeverri, tripulantes de cabina con quien compartió los vuelos dentro de los que presuntamente ocurrieron los comportamientos investigados; y que, en medio de la audiencia, la encargada se limitó a informar de manera parcializada los supuestos hechos ocurridos el 14 de enero de 2019, como podía oírse en los minutos 30:14 a 32:01, 33:23 a 34:12 del audio.

Consideró que esos testimonios debían ser incorporados al proceso y puestos de presente para que pudiera ejercer su derecho a la defensa y contradicción.

Agregó que, la «supuesta» declaración rendida por la señora Leidy Katherine Fonseca el 14 de marzo de 2019, fue recibida por la empresa después de llevarse a cabo la sesión, y antes de que fuera notificado de la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo alegando una presunta justa causa.

Explicó que en la carta de terminación entregada por la demandada Aerovías de Integración Regional S. A., se evidenciaba que la empresa basó su decisión, entre otros, en elementos probatorios y/o documentos como: políticas,

circulares, memorandos o manuales de la gerencia de servicio a bordo, la diligencia de descargos, y la declaración de la señora Leidy Katherine Fonseca (TC2) en vuelo 4156 BOG-BGA surtida el día 14 de marzo de 2019, compendios probatorios que nunca fueron dados en traslado y que a la fecha de la presentación de la demanda aún desconocía.

Reiteró que la sociedad demandada indicó que la terminación del contrato de trabajo se fundó en el numeral 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pero que no señaló de manera clara y detallada qué conductas configuraron las aparentes violaciones graves a las obligaciones y prohibiciones y, por tanto, las justas causas para dar por terminado el vínculo laboral, de conformidad con la causal invocada.

Relató que de los hechos ocurridos el 14 de enero y 20 de febrero de 2019, le fueron imputadas las siguientes faltas disciplinarias: *i)* la no entrega de facturas de ventas a pasajeros; *ii)* no registro de las ventas realizadas; *iii)* supervisión incorrecta al cierre de ventas; y *iv)* no entrega a la empresa del dinero producto de las ventas a bordo; empero, que ninguna de estas está tipificada como faltas, y tampoco calificadas como graves.

Dijo que, una vez fue notificado de la terminación de su contrato laboral, y aun cuando no le fue concedida la oportunidad, decidió formular recurso de apelación ante la Gerencia de Relaciones Laborales, para lo cual reiteró la ausencia de pruebas que dieran cuenta de la supuesta justa

causa imputada y, contrario a ello, aportó las que durante la diligencia de descargos el empleador no le permitió allegar.

Describió que mediante escrito de fecha 29 de marzo de 2019, suscrito por la señora María Carolina Moreno Coy, en nombre del señor Carlos A. Romero R., director personal, se dio respuesta al recurso de alzada, ratificando su decisión de dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, desestimando lo advertido, e insistiendo en pruebas que ella misma admitía no fueron objeto exhibición ni controversia.

Con respecto a la no entrega de facturas de ventas a pasajeros, aludió que ni para la época de ocurrencia de los hechos, ni para el momento en que se terminó el contrato de trabajo, existía procedimiento, manual, circular, memorando o instructivo alguno en la empresa que indicara expresamente como obligación de los tripulantes de cabina la entrega de factura a los pasajeros, y que esa indicación solo se dio a partir del día 20 de marzo de 2019, esto es, cinco días después de la terminación del contrato, cuando la demandada notificó por correo electrónico acerca de la actualización realizada al manual de ventas a bordo, específicamente, en el capítulo 1, y que consistió en la incorporación del «*Procedimiento: Entrega de Boleta/ Factura por cada transacción*». En consecuencia, dijo, le fue endilgado el presunto incumplimiento de una obligación inexistente, así como también, se imputó una presunta falta disciplinaria no tipificada en el reglamento interno de trabajo, contrato individual de trabajo o la ley.

Alegó que, en gracia de discusión, de llegarse a considerar que la obligación de entregar facturas a los pasajeros estuviere contenida en algún manual, política o reglamento de la empresa demandada, lo cierto es que las facturas emitidas por las ventas de productos a bordo, reporta como proveedor o vendedor del producto a la empresa *Retail In Motion* (RIM) y no a Aerovías de Integración Regional S. A. Por tanto, contrario a lo afirmado por la empresa demandada en la carta de terminación de contrato de trabajo, es *Retail In Motion*, quién en últimas, debería responder frente a la autoridad tributaria por la venta de bienes y servicios sin expedir factura, y no Aerovías de Integración Regional S. A., quien fungía como mero intermediario de la transacción y no tenía dentro de su giro ordinario la actividad de vender alimentos.

Expuso, además, que la presunta falta fue inducida por el propio señor Juan Felipe Cadena, gerente regional de ventas de Latam Airlines Colombia S. A., quien, conociendo las políticas y normas de la empresa, solicitó e insistió durante el descenso del vuelo 4156 BOG-BGA del 20 de febrero de 2019 en la venta de un combo tradicional, y so pretexto de recibir el producto que pretendía, consintió la venta de este sin recibo.

Con relación al no registro de las ventas realizadas y la no entrega del dinero producto de estas el día 20 de febrero de 2019, manifestó que en ejercicio de sus funciones como jefe de servicio a bordo, delegó dicha labor a la TC2 Leidy Katherine Fonseca, indicándole expresamente que realizara

el registro en el cierre final, porque en ese tramo, esto es, durante el vuelo 4156 BOG- BGA, no hubo servicio por la turbulencia presentada; que especificó en las observaciones que sobraban \$1.000, y que le entregó el dinero, por lo que mal podría serle endilgado como presunto incumplimiento el no registro de la venta o la no entrega a la empresa del producido.

Insistió en que, el 20 de febrero de 2019, él y su «*crew17*» tenían asignados los vuelos BOG-BGA 4156, BGA-BOG 4157, BOG-MDE 4006, en los cuales no hubo ventas a bordo, así como también los vuelos MDE-BAQ 4302 y BAQ-BOG 4123, donde sí hubo servicio del mercado Latam, y que el vuelo BOG-BGA 4156 era el primero de una secuencia de tramos asignados a la tripulación para ese día, por tanto, el registro de la venta realizada al señor Juan Felipe Cadena, gerente de ventas regional de Latam, debía hacerlo la TC2 Leidy Katherine Fonseca al finalizar el vuelo BAQ-BOG 4123, de conformidad con la instrucción impartida por él.

Señaló que de conformidad con el manual de venta a bordo doméstico y regional monoclase v.06, vigente para la fecha de los hechos, el cierre de vuelo es una obligación de la TC2 y debe llevarse a cabo al finiquitar los cinco vuelos programados, donde deben atenderse a más de 130 pasajeros; que la TC2 debe recaudar el producto de las ventas en efectivo y el móvil POS de cada tripulante de cabina (incluido el jefe de servicio a bordo), contar el dinero, separar el monto del *Petty Cash* y guardar en el «*Cash Bag*» (sic), y que ese procedimiento era supervisado por el jefe de servicio

a bordo, para que, una vez finalizado por la TC2, sean impresas dos copias del registro de bolsas, una para el jefe de servicio a bordo y otra dentro del «*Cash Bag*» (sic).

Sobre los hechos presuntamente ocurridos el día 14 de enero de 2019, dijo que el empleador tuvo como única prueba un correo del proveedor RIM (*Retail In Motion*) por medio del cual informa que, luego de revisar el inventario de productos en los vuelos LA4090, 4091 y 4051, no se encontró el registro de un whisky, dos café Juan Valdez y dos sándwiches tradicionales; responsabilidad que la señora María Carolina Moreno, gerente de relaciones laborales de la empresa, le endilgó con base en supuestas afirmaciones de las señoras Viviana Echeverri (TC2) y Carol Torres (TC3), evidencias que, repite, no le fueron entregadas, tal como se evidenciaba en los minutos 30:14 a 31:13 del audio.

Expuso que durante el desarrollo de la diligencia de descargos negó esa conducta, así como también, manifestó no recordar en detalle los productos vendidos en atención al tiempo transcurrido, sin que existiera prueba jurídicamente válida e idónea para probar su autoría.

Al contestar la demanda, la demandada se opuso a las pretensiones, y respecto a los hechos aceptó la relación laboral que unió a las partes, y negó los demás.

Como fundamento de su defensa, alegó que el contrato a término indefinido que unía a la empresa y al demandante finalizó por justa causa atribuible a él, tal y como se indicó en la carta de terminación.

Refirió que el actor incumplió con sus deberes y obligaciones contractuales, como lo era hacer efectuar los procedimientos, políticas y estándares estipulados por la empresa en el MTC (Manual de Tripulantes de Cabina), y con las regulaciones, controles y normas de las autoridades, proteger los intereses de la empresa como propios, tomar las medidas necesarias de protección de bienes que ésta le confió, y evitar toda imprudencia y negligencia que pueda redundar en contra de sus vidas o de los resultados económicos de la compañía, tal y como se encontraba estipulado en las funciones atribuidas por el empleador.

Aduce que la inobservancia grave se debió a la no entrega de facturas de ventas a los pasajeros, el no registro de las ventas realizadas, la supervisión incorrecta al cierre de ventas y la no entrega a la empresa del dinero, lo que constituye una infracción al:

MTC A2.5.1. (literal c) Funciones y responsabilidades del jefe de servicio a bordo; A2.5.4 Responsabilidades Generales (literal a y f); Manual de Venta a Bordo: Capítulo 1, Sección B. Gestión de Recaudación Venta a Bordo página 19; Capítulo 1 Sección C, Procesos venta a Bordo, página 26. Cierre de vuelo móvil POS; Capítulo 3. Sección D. Crew Flow Venta a bordo DOM. Página 88; Manual Móvil POS: Numeral 6.1 procesar transacción en efectivo; Numeral 5 control de Ventas; Numeral 15 inicio de Tramo y Numeral 16 cierre de vuelo, a los artículos 52, 53, 55 y 56 del Reglamento Interno de Trabajo y los artículos 58, 60 y 62 literal a del Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Conducta del Grupo Latam.

Aseveró que, la Gerencia de Servicio a Bordo reportó a la Gerencia de Relaciones Laborales que el día 26 de febrero 2019 recibió un correo electrónico por parte del gerente

regional de ventas de Latam Airlines Colombia S. A. indicando lo siguiente:

La semana pasada cuando viajaba en el vuelo 4156 de las 5:34 AM BOG BGA [20 de febrero], compré un combo tradicional al jefe de servicio a bordo para llevar y me pareció extraño algo que te voy a comentar para que le des una revisada. Pagué el combo en cash y no me entregaron factura como usualmente lo han hecho conmigo en otras ocasiones. Me cobró 15.000 COP y pagué 16.000 dejando los 1.000 porque me dijo que no tenía de vuelta y le dije que lo dejáramos así.

Precisó que, una vez recibido ese mensaje, la Gerencia de Servicio a Bordo revisó la tripulación que estuvo a cargo de ese vuelo, identificando que el demandante, como jefe de servicio, fue el encargado; que, de igual manera se revisaron los vuelos realizados por el trabajador el 20 de febrero de 2019, encontrando los siguientes: BOG BGA4156; BGA BOG 4157; BOG MDE 4006; MDE BAQ4302; y BAQ BOG 4123.

Que en atención a la advertencia, solicitaron a la empresa RIM (*Retail in Motion*) proveedor de ventas a bordo que se encargaba de toda la parte operacional, la revisión de las ventas y el inventario del día en mención, quien le confirmó que haciendo un reconocimiento de las ventas en «*Vector*» se apreciaba que en esos vuelos no hubo ventas, pero que examinando el resto de la asignación de la matrícula existían dos vuelos, el MDE BAQ 4302 y BAQ BOG 4123, donde sí las hubo, y que dentro de estos se encontró que presuntamente se le vendió a un pasajero de nombre Juan Felipe Cadena un combo que incluía un sándwich tradicional, unas papas Margarita de limón y un jugo Hit, pero que este no fue reportado en el sistema, ni tampoco se

recaudó el correspondiente dinero de la venta, por lo que no se evidenció el sobrante de \$16.000.

Resaltó también, que, como consecuencia de esos hechos, la empresa el 7 de marzo de 2019, procedió a solicitar nuevamente al proveedor la verificación de las ventas realizadas en los vuelos LA4090, 4091 y 4051 del 14 de enero de 2019, en donde el demandante ejerció el cargo de jefe de servicio a bordo, y que en la mencionada asignación se consignaron en el «Vpos» las siguientes ventas:

*LA4090 BOG-CTG: Venta COP: 57000*

*LA4091 CTG-BOG: Venta COP: 3000*

*LA4051 BOG-CLO: Venta COP: 49000*

Pero que, comparado con el inventario de ese día, no había anotación de la venta equivalente a \$49.000 de los siguientes productos: «Whiskey» (\$25.000), café Juan Valdez x 2 (\$3.000 c/u) y sándwich tradicionales x 2 (\$9.000 c/u), concluyendo que el actor no realizó el registro de esas entregas, como tampoco lo reportó por ningún medio, como correspondía a sus funciones, ni notificó alguna situación de anomalía en los días señalados, y mucho menos apuntó sobrante de dinero.

Argumentó que por esa razón se citó al demandante a diligencia de descargos para el 11 de marzo de 2019 y, en la misma, este confesó la venta del vuelo 4156 del 20 de febrero de 2019, sin recibo, siendo que lo tenía prohibido.

Afirmó que el actor reconoció que en el cargo que desempeñaba tenía la obligación de realizar el registro de los productos y supervisar a los tripulantes de cabina, así como de reportar cualquier falla en el proceso.

Insistió en que el trabajador no solo no registró una venta que realizó, sino que además no supervisó el registro en el «VPOS» de los productos, violando su obligación de ejecutar la labor cumpliendo las órdenes de la empresa, sus políticas, normas y procedimientos establecidos en los manuales, lo que incluía la prohibición de realizar ventas sin facturas.

También, aseguró que, en garantía excesiva de los derechos del extrabajador, procedió de manera diligente y anticipada a remitir la citación a la diligencia de descargos, en la que le especificaron todas las circunstancias que posiblemente constituían los incumplimientos, garantizando el derecho de defensa, dándole la oportunidad de que se pronunciara de manera libre y voluntaria sobre los hechos indagados.

Refirió que, además de detallar al trabajador en un relato concreto cada una de las circunstancias desde que se tuvo conocimiento de las posibles faltas, se le indicó la posibilidad de estar acompañado, adjuntó soportes de lo argumentado, y nunca se le negó la potestad de allegar o practicar pruebas adicionales, y que este en ningún momento solicitó un plazo adicional para recaudar más

evidencia que sirviera como fundamento a lo manifestado por él.

En ese sentido, atestiguó que el trabajador tenía pleno conocimiento de los hechos que se le imputaron, y por tanto se respetó en debida forma su derecho a la defensa, consistente en escuchar sus explicaciones respecto su incumplimiento a sus deberes y obligaciones contractuales.

Estimó que, de conformidad con lo establecido por esta Corte, el despido de un trabajador era un acto con un alcance y propósito diferente a la imposición de una sanción disciplinaria, siendo esta la única frente a la cual el ordenamiento jurídico exige cumplir con un procedimiento previo, como el contemplado en el artículo 115 del CST.

Dijo que, era claro que en el presente caso ni siquiera era necesario seguir dicho camino, pues se estaba ante una terminación del contrato con justa causa y no ante una sanción disciplinaria.

Insistió en que las faltas graves cometidas por el demandante constituyeron incumplimiento de sus deberes y obligaciones contractuales adquiridas debido a su cargo, por lo que dio aplicación a lo contemplado en el literal a), numeral 6 del artículo 62 CST, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del CST, y en atención a ello no había lugar al pago de la indemnización por despido solicitada.

También refirió, que no estaba definido ni pactado entre las partes ningún tipo de procedimiento especial para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, mucho menos etapas de contradicción y definición de la validez de la causal, sin embargo, explicó que acostumbraba la protección de los trabajadores, y por esto se le permitió hacer uso de la posibilidad de estar «*acompañado del pacto colectivo*».

Por último, expuso que la negligencia y ligereza del demandante no podía ser tolerada, máxime cuando con ello pudo causar importantes perjuicios económicos a la compañía, inclusive el cierre o clausura de la misma, además de que traicionó la confianza que había sido depositada en él, requisito fundamental que debían tener los trabajadores que ocupan ese cargo.

Planteó como excepciones de mérito las de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y buena fe.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 1 de diciembre de 2021, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la DEMANDADA AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL - AIRES S.A. y el demandante NOEL ANTONIO ARDILA MARTÍNEZ existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 18 de enero de 1999 y finalizó el 15 de marzo de 2019 por decisión unilateral y con justa causa del empleador, conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO propuestas por la demandada AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL - AIRES S.A., todo conforme la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Como consecuencia, ABSOLVER a la Demandada AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL - AIRES S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el Demandante NOEL ANTONIO ARDILA MARTÍNEZ, conforme la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS, incluidas las agencias en derecho al demandante NOEL ANTONIO ARDILA MARTÍNEZ, las que se tasan en la suma de OCHOCIENTOS MIL (\$800.000) PESOS, conforme la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: En caso de no ser apelada la presente providencia por la parte Demandante, remítase al Superior para que se surta el grado jurisdiccional de Consulta, de conformidad con lo señalado en el parágrafo del artículo 69 del C.P.T. y SS.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 30 de noviembre de 2022, **decidió confirmar** la sentencia recurrida, y condenó en costas al recurrente.

Indicó que el problema jurídico se circunscribía en determinar si existió una vulneración al debido proceso al momento de efectuarse la terminación del contrato de trabajo del accionante y, por ende, si era procedente el reintegro al cargo o, en subsidio, el pago de la indemnización por despido injusto.

Para resolver esos cuestionamientos, empezó por referirse a que, en materia de despido, a las partes les asistía una carga probatoria diferente, de un lado, al trabajador le correspondía probar el hecho mismo del despido, y por su parte, el empleador, tenía la obligación de demostrar que para terminar unilateralmente la relación de trabajo se amparó en una justa causa, o en su defecto, que no hubo despido, sino que fin del vínculo se suscitó por una causal de terminación legal. Soportó esa conclusión en las providencias «*SL592 de 2014, Rad. 431105 y SL2386- 2020*».

Seguidamente, con relación con el procedimiento disciplinario, se ocupó de explicar que si bien el derecho al debido proceso en tratándose de un despido, según las voces del artículo 29 constitucional, suponía la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho era resultado del principio de legalidad, su vulneración sólo se podía predicar en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto o pactado expresamente un procedimiento previo para dar por terminado un contrato de trabajo, al margen de que el trabajador tuviera que ser escuchado y pudiera ejercer su derecho de defensa. Trajo a colación las sentencias CSJ SL15245-2014 y CSJ SL2351-2020.

Luego, adentrándose en el caso en concreto, estableció que:

Del análisis integral de las probanzas referidas, se advierte nítido el hecho del despido, pues este se acreditó con la carta de terminación obrante a folios 119 a 125, en la que se le señaló al

actor, en síntesis, que el 26 de febrero de 2019 recibió un correo electrónico por parte del Gerente Regional de Ventas de LATAM indicando que en un vuelo del 20 de febrero de 2019 había comprado un combo tradicional al Jefe de Servicio A Bordo en efectivo, y que este no le entregó factura y no le dio los \$1.000 que le sobraban, pues este no tenía dinero para devolver; que la venta aludida no se registró en ninguno de los vuelos del 20 de febrero de 2019, así como tampoco el sobrante de la venta por \$16.000; que se verificaron las ventas del 14 de enero de 2019 y también se encontraron irregularidades, pues se consignó en el vpos, ventas de \$57.000, \$3.000 y \$49.000, empero, no hay en el inventario físico un equivalente a la venta de \$49.000, así como hacía falta un Whiskey (\$25.000), Café Juan Valdez x 2 (\$6.000), y Sánduches tradicionales x 2 (\$18.000); que tampoco se reportaron las ventas aludidas al superior jerárquico; que en diligencia de descargos el actor señaló que no ofreció la factura porque el señor Juan Felipe Cadena era conocido, no obstante, cuando se le preguntó acerca de la obligación de entregar la factura por la DIAN señaló que el error que cometió fue por pensar en el bienestar del señor Cadena y que este no se presentó como trabajador de LATAM; que delegó la tarea de registrar el cierre de las ventas en Leidy Fonseca, y que pese a que tenía la obligación de supervisar el cierre de las ventas, no se registró la venta de \$16.000; que de los dineros del 14 de enero de 2019 existen dos testimonios, los de Carol Torres y Viviana Echeverry, que dan cuenta que el actor entregó productos sin el registró de la venta, y sin entregar factura al cliente; y que las anteriores testigos también dieron cuenta que el actor no registró productos el día 15 de enero de 2019.

Posteriormente, pasó a verificar si era necesario o no agotar un procedimiento previo para llevar a cabo el despido, estimando que ni en el reglamento interno de trabajo, ni en el contrato mismo o el otrosí, se estableció un trámite para ello, razón por la que el empleador no estaba obligado a seguir unos pasos específicos, y entonces no podía predicarse la violación del derecho al debido proceso.

Además, expuso que tampoco se avizoraban razones para declararlo nulo, pues aunado a que el empleador no estaba regido por un procedimiento, el artículo 60 del reglamento únicamente establece que antes de aplicar una

sanción disciplinaria se debía oír al trabajador inculcado, y que este podía solicitar que se oyera a dos compañeros, lo que no se incumplió.

Consecutivamente, analizó si la decisión de finalizar el vínculo laboral de forma unilateral se llevó a cabo con base en una justa causa, trayendo a presente que, en la diligencia de descargos del 11 de marzo de 2019, el demandante reconoció, frente a los hechos del 20 de febrero de 2019, que luego de una venta sí era obligación entregar su facturación, y que no lo hizo, y que conocía que la DIAN no permitía vender sin recibo. Además, con relación a lo ocurrido el 14 de enero de 2019, señaló que sí tuvo que haber registrado las ventas.

Seguidamente, se refirió a los testimonios escuchados en juicio, y resaltó que las declaraciones eran fehacientes y verídicas, y que eran coincidentes con la documental, pues en los archivos 14 y 15 de la contestación obrante a folio 8, se observaba una capacitación de ventas a bordo en la que el actor participó, y en la que se le entregó un manual de ventas.

Agregó que a folios 116 a 118 del archivo 01, se evidenciaba que en la investigación realizada por el proveedor *Retail In Motion* para el día 14 de enero de 2019, se logró determinar un faltante de productos por valor de \$49.000.

De ahí dedujo acreditada la causa de terminación del contrato de trabajo, pues al aceptar el actor en diligencia de

descargos que no registró la venta del 20 de febrero de 2019, que no entregó facturación, y verse que dicho comportamiento no se presentó sólo ese día, sino que también se exhibió en la investigación efectuada por la empresa a través del proveedor *Retail In Motion*, durante el 14 de enero de 2019, se denotaba un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, y concretamente las consagradas en el numeral 6 del artículo 62, subrogado por el Decreto Legislativo 2352 de 1965.

Finalmente, consideró que la terminación del contrato de trabajo del actor no iba en contravía del principio de inmediatez, puesto que entre el conocimiento de la falta denunciada por el señor Juan Felipe Cadena, que se dio el 27 de febrero de 2019 (f.º 115 del archivo 01) y el despido, 15 de marzo de 2019, transcurrieron apenas 18 días, por lo que se efectuó en un tiempo más que razonable.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

El recurrente pretende que se case la sentencia impugnada, y en sede de instancia se revoque el fallo de primera instancia, y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual fue replicado por la demandada y se resolverá a continuación.

## VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia recurrida de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida del artículo 62 del CST, y falta de aplicación del artículo 29 de la CP.

Alega como errores fácticos los siguientes:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que, AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A., quería terminar la relación laboral del señor Noel Antonio Ardila con justa causa, aun cuando sin estar obligada, decidió agotar un proceso disciplinario en contra del mismo.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que, AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A., no quería agotar un proceso disciplinario aun cuando, realizó una citación a diligencia a descargos, llevó a cabo una diligencia que denominó "diligencia de descargos" e informó al extrabajador que agotaba la misma, para evaluar si las conductas endilgadas existieron y si resultaba procedente imponer sanción disciplinaria o terminar la relación laboral con justa causa.
3. No dar por demostrado, estándolo, que si la compañía AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. decidió agotar un procedimiento disciplinario, sin estar obligada a ello, era porque iba a evaluar las conductas endilgadas a efectos de definir si imponía una sanción disciplinaria, y no porque tuviera la certeza de terminar el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa, tal y como se lo manifestó al trabajador en la precitada diligencia.
4. Dar por demostrado, sin estarlo que AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. no estaba obligada a respetar el debido proceso aun cuando ella decidió *motu proprio* agotar un procedimiento disciplinario desprovisto de todas las garantías

mínimas para el demandante NOEL ANTONIO ARDILA, sólo porque su decisión final fue la terminación de la relación laboral.

5. Dar por demostrado, sin estarlo, que como la decisión final del procedimiento disciplinario agotado por la demandada fue la terminación unilateral del contrato con justa causa, ella no estaba obligada a respetar las garantías constitucionales mínimas, al entender que la terminación de la relación laboral no es una sanción disciplinaria.

6. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante fue objeto de un remedo de procedimiento disciplinario, dentro del cual no se le garantizó el debido proceso, y en cambio se le sometió a presiones indebidas por más de 4 funcionarios que actuaron en representación de la compañía, no se le permitió aportar pruebas y se le obligó a realizar afirmaciones que vulneraron su derecho a la no autoincriminación.

7. No dar por demostrado, estándolo, que, al demandante, tampoco se le garantizó el derecho de defensa, bajo la excusa de no estar obligada la empresa a agotar un proceso disciplinario, atendiendo a que la decisión final de la misma fue, la de terminar el contrato de trabajo con justa causa como producto de un mal procedimiento disciplinario, y no la imposición una sanción disciplinaria.

8. Dar por demostrado, sin estarlo, que las justas causas invocadas por la compañía AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A., ni siquiera estaban consagradas como faltas graves, ni se acreditaron, en tanto su fundamento se produjo dentro de un trámite viciado por violación flagrante del debido proceso y porque tampoco existe la documental que diera cuenta de su existencia.

9. Dar por demostrado, sin estarlo, que la supuesta falta de entrega de facturas era un deber del trabajador cuyo incumplimiento constituía falta grave, aunque no estaba así establecido por el empleador.

10. Dar por demostrado, sin estarlo, la existencia de dos supuestos testimonios de las señoras Carol Torres y Viviana Echeverry, que daban cuenta de ventas de productos sin el registro de los las mismas y sin entrega de facturas en fecha 15 de enero de 2019, pruebas que fueron aludidas como base de la terminación de la relación laboral.

Para probar el cargo, señala como «*pruebas mal apreciadas*», las siguientes:

1. Archivos identificados como: "9. Citación a diligencia de descargos" y "10.1 soportes citación a descargos Noel Ardila", documentos a los que se accede a través del link que aparece en el folio 382 del expediente digital, del archivo denominado Primera Instancia Cuaderno Primera Instancia\_Cuaderno\_2023074832068407.
2. Archivo de audio, que obra en el expediente digital de bajo el nombre de: "Primera Instancia Material Multimedia Cuaderno Primera Instancia Anexo de pruebas de la demanda\_2023074936257407" el cual corresponde a la diligencia de descargos practicada al demandante en fecha 11 de marzo de 2019.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, obrante a folios digitales 120 al 126, del expediente digital Primera Instancia Cuaderno Primera Instancia\_Cuaderno\_2023074832068407.
4. Recurso de apelación contra la terminación del contrato de trabajo con justa causa, obrante a folios digitales 127 al 152, del expediente digital Primera Instancia\_Cuaderno\_2023074832068407. Instancia Cuaderno Primera.
5. Actualización de manual de ventas a bordo de fecha 13/03/2019, obrante a folio digital 156 del expediente archivo Primera Instancia Cuaderno Primera Instancia\_Cuaderno\_2023074832068407.
6. Informe de Reatil (sic) In Motion -RIM- de fecha 7 de marzo del 2019 obrantes a folios 116 al 119 del expediente archivo Primera Instancia Cuaderno Primera Instancia\_Cuaderno\_2023074832068407.

Argumenta que son evidentes los errores en que ha incurrido el Tribunal dentro del presente caso, pues se arribó a conclusiones fácticas que son abiertamente contradictorias al contenido material probatorio, y que, incluso, se adujo la existencia de unas pruebas que nunca fueron traídas al proceso ni conocidas por el demandante ni el juez, ni antes ni durante el presente proceso judicial.

Dice que resulta inadmisibile que la demandada se excusara en no estar obligada a garantizar el debido proceso disciplinario y el derecho de defensa, aun cuando *motu proprio*, y sin estar forzada a ello, remitió una citación a diligencia descargos y la agotó, precisándole al trabajador que investigaría si los acontecimientos denunciados habían acontecido y si su gravedad exigía la imposición de una sanción disciplinaria o la terminación de la relación laboral.

Indica que el *ad quem* erró al considerar que el despido no constituía una sanción disciplinaria, pues con ello se desconocieron pruebas que obran en el proceso, las cuales no fueron tachadas, tales como: la citación a diligencia de descargos, los soportes de citación a descargos, el archivo de audio de a la reunión practicada en fecha 11 de marzo de 2019, y la carta de terminación del contrato de trabajo, pues en su sentido puro y literal, acreditaron que la empresa investigaba las conductas endilgadas para definir si había existido algún incumplimiento y, si en consecuencia, era dable imponer una sanción disciplinaria o la terminación de su contrato de trabajo (minuto 1:31 a 2:10 de la diligencia de descargos).

Menciona que no resulta coherente la conclusión a la que llegó el Tribunal, pues las documentales sí demuestran la existencia de un juicio disciplinario, que la empresa, más allá de su cuestionable desarrollo, decidió de manera voluntaria emprender para identificar si el trabajador incurrió o no en esas infracciones, tal y como se lo manifestaron en la diligencia de descargos.

Considera que, de entenderse lo contrario, lo que habría es un actuar desprovisto de buena fe por parte de la demandada, ya que entonces indujo en error a su colaborador, haciéndole creer que le permitiría desvirtuar los supuestos incumplimientos endilgados, cuando ya tenía decidido terminar unilateralmente una relación de más de 20 años.

Expone que resulta carente de sustento probatorio la determinación a la que arribó el colegiado, al afirmar vehementemente que la decisión unilateral de la sociedad no estuvo precedida de un procedimiento disciplinario, que sí agotó la empresa.

Así, reitera que el fallador de segundo grado incurrió en un claro error de valoración, pues le negó a dichas pruebas la facultad de acreditar una situación que materialmente estas soportan, y las secuelas jurídicas que comportan.

Insiste en que, si bien la demandada podía prescindir del trámite disciplinario para terminar la relación laboral de manera unilateral y con justa causa, lo cierto es que esta decidió iniciar ese proceso.

Refiere que, de haber efectuado una adecuada valoración, el juez plural habría tenido que concluir que la demandada no garantizó el debido proceso dentro del trámite disciplinario que decidió voluntariamente agotar, no obstante, relevó a la demandada de demostrar el

cumplimiento y respeto por las garantías mínimas constitucionales y legales que debió asegurar, convalidando los efectos de la terminación producida, aún bajo los vicios de ineficacia que reviste.

Además, critica que el juzgador de segundo grado haya tenido por demostradas las supuestas justas causas correspondían a la falta de entrega de facturas, obligación que más allá de los dichos de la sociedad, no estaba consagrada en el contrato de trabajo, ni el reglamento interno, ni en política alguna que hubiere sido socializada con el trabajador como una falta grave, cuya omisión alcanzara a dar por finalizada la relación laboral con justa causa.

Que la demandada, tan solo un par de días después de haber adelantado un proceso disciplinario por la supuesta negligencia, procedió a notificar vía electrónica a los empleados informándoles que se establecía una actualización al manual de venta a bordo, y entre otros cambios, se incluyó la obligatoriedad de entregar factura en las ventas, tal y como se advierte de la lectura de la prueba documental que obra a folio digital 156 del expediente.

Aduce que a lo largo del proceso se acreditó que el demandante expuso a su empleador las serias dificultades que presentaba el proceso de ventas a bordo, por las reiteradas fallas en los equipos «Vpos», y las inconsistencias en los inventarios de los alimentos que suministraba el

proveedor RIM, información que no fue atendida para desvirtuar la ocurrencia de las supuestas faltas atribuidas.

Expone que la prueba documental aducida por el Tribunal, que obra a folios 116 al 119, relativa al reporte que dio la empresa *Retail In Motion-RIM*, señala literalmente que, revisadas las ventas de los vuelos solicitados, «*la bolsa de recaudación corresponde exactamente a lo reflejado en el vector*».

Y que, quien firma el correo de reporte, indicó, sin precisar quién, que le fue informado que se vendieron otros productos en uno de los vuelos, lo que difiere del reporte automático.

Comenta que las acusaciones realizadas por sus dos compañeras, las señoras Carol Torres y Viviana Echeverry, jamás le fueron puestas de presente, ni siquiera durante el presente proceso judicial.

Insiste en que, de haberse valorado apropiadamente el correo electrónico de reporte de RIM, el Tribunal habría advertido que ninguna inconformidad hubo en las ventas, como lo afirmó Aerovías al momento de la finalización de la relación laboral; y que si las denuncias de las señoras Carol Torres y Viviana Echeverry existían realmente, entonces ya habrían transcurrido más de dos meses desde su acaecimiento a la fecha de terminación del contrato de trabajo, lo que rompería con la inmediatez que se alegó en la instancia.

Expone que sería ilógico que las denunciadas hubieran recordado con tal claridad los faltantes en ventas de dos meses atrás, cuando ni siquiera el mismo sistema del proveedor advertía tal diferencia, máxime con la cantidad de vuelos diarios que debían agotar.

Reseña que la línea jurisprudencial pacífica de esta Corte ha señalado que luego de comunicados los motivos de terminación de una relación laboral, estos no se pueden cambiar, y que, en la carta de terminación del contrato se enunció que la misma era producto de la culminación del proceso disciplinario, por lo que no resulta admisible ahora que se invoque que esta se produjo sin la consunción de ese trámite, siendo que materialmente sí tuvo lugar.

Estima que la violación del debido proceso hace que la terminación resulte ineficaz e inexistente, pues no es producto del ejercicio de la facultad y autonomía del empleador, ya que este desechó esa potestad.

Sostiene que, en gracia de discusión, si hubiere eficacia de la terminación, la misma resultaría injusta, pues los medios exceptivos que buscaban derruir la pretensión de reintegro fueron encaminados a partir del uso de la facultad de terminación unilateral del contrato, de la que no hizo uso Aerovías.

## VII. RÉPLICA

La sociedad demandada se opone a la prosperidad del cargo, indicando que el recurrente incurre en sendos errores de técnica que la hacen inadmisibles; que constituye un alegato de instancia que no alcanza a quebrar la doble presunción de acierto y legalidad del fallo confutado.

Sostiene que la censura no cumplió con la carga de demostrar con absoluta contundencia los yerros de hecho que le endilga al Tribunal, y que solo continúa exponiendo su teoría del caso, siendo que la casación no es una tercera instancia, ni confronta los argumentos de las partes sino la decisión judicial y la ley.

Esgrime, que el juez plural encontró que estaba acreditado el incumplimiento endilgado por la empresa al trabajador, y que se siguió un procedimiento mínimo que le garantizó su derecho a la defensa, incluso sin ser obligatorio, con lo cual no estuvo de acuerdo el demandante mismo.

Expuso, que el *ad quem* fue generoso en las explicaciones fácticas y jurídicas por las que concluyó que los hechos atribuidos al trabajador no solo sí existieron, sino que fueron lo suficientemente graves para constituir una justa y legítima finalización del contrato.

Dice que no puede entenderse cómo la garantía del debido proceso que se cumplió respecto del trabajador, sea al mismo tiempo la razón por la cual se alega la ineficacia del

despido, como si haberlo convocado a dar sus explicaciones fuera una actuación reprochable.

Considera que el fallador de segunda instancia no hizo otra cosa sino llegar a conclusiones que se muestran ajustadas a derecho, y recordó que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social le confiere al juzgador la posibilidad de formar libremente su convencimiento, y que, en este caso, el colegiado entendió que la falta sí estaba documentada y con ello el incumplimiento, de modo que era legítima la terminación del contrato.

### **VIII. CONSIDERACIONES**

Aunque ciertamente el cargo no es un modelo, pues se incurrió en dislates que en adelante se detallarán, como por ejemplo, no haber denunciado pruebas en relación con el argumento sobre la temporalidad entre la recepción de declaraciones en el trámite que se adelantó al interior de la empresa y el despido, la Sala estima que esos defectos de técnica no impiden que se emita un pronunciamiento de fondo, dado que de su desarrollo es posible colegir la aspiración de la censura con el ataque de las pruebas que sí se pregonan como indebidamente apreciadas, por lo que se superan esos vicios y, en consecuencia, se pasa a decidir.

Aclarado lo anterior, se empieza por memorar, que el Tribunal para llegar a la decisión absoluta, concluyó que en el presente asunto no se adelantó un juicio disciplinario

respecto del cual se pudiera verificar el respeto del derecho al debido proceso del actor, inferencia a la que allegó luego de analizar algunos elementos obrantes en el plenario, esto es, el contrato laboral, el otrosí y el reglamento interno de trabajo, documentos de los que echó de menos la existencia de un trámite de esa índole.

Por consiguiente, consideró que el despido no había quebrado el principio de legalidad y, colofón, se tornaba eficaz, no habiendo lugar a ordenar el reintegro del trabajador.

En cuanto a la justa causa, encontró acreditado el *«incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, y concretamente la consagrada en el numeral 6º del artículo 62 subrogado por el D. L. 2352/63, art. 7º»*, por los hechos acontecidos el 14 de enero y 20 de febrero de 2019, consistentes en la no entrega de una factura de venta, la falta de registro de estas y la falta de supervisión del cierre del *«cash box»*, aspectos que, vale la pena precisar, no son materia de debate.

Por su parte, el recurrente emplea como fuente principal de su queja dos aspectos:

El primero, tendiente a derruir el fallo por considerar que, pese a que no se encontraba regulado, la empresa asumió de manera voluntaria un *«proceso disciplinario»*, por lo que estaba en la obligación de respetar las garantías propias de este, alegando específicamente que ese trámite no

podía derivar en la terminación del contrato, sino en la imposición de una sanción, pues el empleador renunció a la potestad de dar por finiquitada la relación laboral con la simple mediación de una justa causa.

El segundo, tiene que ver, no con el procedimiento adelantado, sino con las resultas del mismo, cuestionando así la causalidad que encontró probada el colegiado para dar por terminada la relación laboral.

De manera general, para demostrar esos dos reparos, se alega la indebida valoración de *i)* la citación a diligencia de descargos y sus soportes; *ii)* el archivo de audio que contiene la audiencia de fecha 11 de marzo de 2019; *iii)* la carta de terminación del contrato de trabajo; *iv)* el recurso de apelación contra la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo; *v)* la actualización de manual de ventas a bordo de fecha 13 de marzo de 2019, y *vi)* el informe de *Retail In Motion -RIM-* de fecha 7 de marzo del 2019.

De ahí que le corresponderá a la Sala definir, desde lo fáctico, *i)* si el Tribunal se equivocó o no al concebir que el empleador no violó el derecho al debido proceso y defensa al terminar el contrato de trabajo por justa causa, puesto que no estaba en la obligación de seguir un proceso disciplinario para ello; y *ii)* si las pruebas incorporadas al proceso permitían colegir que el despido se dio sin justa causa, como lo pregona la censura.

En ese orden, pasa la corporación a abordar esos aspectos, así:

### **1. Sobre el debido proceso y el derecho a la defensa**

Pese a la senda escogida, para emprender el estudio planteado, es preciso memorar lo que tiene definido esta corporación en tratándose de la operatividad de los procesos disciplinarios que deben adelantar los empleadores para obtener el despido de un trabajador a su cargo.

Al respecto, en sentencia CSJ SL339-2023 ha dicho esta Corte lo siguiente:

Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, **el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa** (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).

(Negrillas de la Sala)

En la sentencia CSJ SL2351-2020, también se indicó:

[...] La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, **para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario**, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL1981-2019.

Sobre la constitucionalidad de la distinción entre despido y sanción que la censura pone en tela de juicio, basta leer la sentencia T-546 de 2000 citada por la misma recurrente, para encontrar que la postura de vieja data de esta Corporación que diferencia entre despido y sanción ha sido acogida por la Corte Constitucional. Ver también la sentencia CC T-075A-11.

(Negrillas de la Sala)

Mas adelante, en esa misma providencia (CSJ SL2351-2020), en donde se citó la sentencia CSJ SL15245-2014, y refiriéndose al alcance del debido proceso, se puntualizó:

**i) El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional**

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional<sup>1</sup>, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento 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.

Ahora, en cuanto al derecho de defensa, que se alega también como violado, la misma sentencia enseñó:

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene 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 garantías se pueden resumir así:

---

<sup>1</sup> T-546 de 2000

- 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<sup>2</sup>.
- b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.
- c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;
- d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.
- e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

*No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.*

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

---

<sup>2</sup> El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

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.

Así las cosas, es clara la diferencia de los dos derechos invocados, esto es, el derecho al debido proceso y defensa, donde el primero «*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*», mientras que el segundo, consiste en la oportunidad que se le brinda al trabajador de exponer su versión de los hechos, con el fin de garantizar que la decisión que adopte el empleador vaya precedida de una réplica.

Bajo esa intelección, la Corte procede a estudiar las pruebas denunciadas a fin de verificar si se produjo la vulneración de los derechos invocados, no sin antes memorar que el recurrente parte de la obligación de la empresa de ceñirse al «*proceso disciplinario*» al que voluntariamente se acogió con la citación a la diligencia de descargos, el archivo de audio que contiene la audiencia de fecha 11 de marzo de 2019, y la carta de terminación del contrato de trabajo, porque en esos documentos «*se le informó*» que lo que se tramitaba era un juicio de esa naturaleza, y por lo tanto, este no podía terminar con el despido sino con una sanción.

Así las cosas, pasa la Sala a examinar esos legajos, a fin de determinar si el Tribunal cometió los errores que se le endilgan, encontrando *ab initio* que de esas pruebas

denunciadas no se advierte la violación de los derechos al debido proceso y defensa del trabajador, pues, efectivamente, de ellos no se deriva la obligación del empleador de adelantar un trámite específico que terminara con la imposición de una sanción, como lo aspira la censura.

Y se indica ello por cuanto, de la lectura de la citación a la diligencia de descargos, no se destaca que cuando al demandante se le comunicó la fecha de la diligencia se le hubiere anunciado que se adelantaría un «*proceso disciplinario*», pues simplemente se le convocó a la audiencia en la que rendiría su versión sobre los hechos que se investigaban.

El aludido documento señala lo siguiente:

Buenas tardes Noel.

Adjunto a la presente comunicación, citación a diligencia de descargos para el próximo 11 de marzo de 2019 a las 9:30 a.m.

Entendemos que eres adherido al Pacto Colectivo de TC, por lo que te pido el favor de indicarnos si es tu interés que le notifiquemos al Pacto Colectivo la citación para que te acompañen en los descargos.

Lo mismo se deduce del archivo de audio que contiene la audiencia de fecha 11 de marzo de 2019, pues en este lo que se escucha es que al demandante se le explicó que esa era la oportunidad de:

[...]explicarle a la empresa un presunto incumplimiento [...] para que, en una primera oportunidad, miren a ver si hubo o no incumplimiento, si no hubo incumplimiento se cierra el proceso, y eso no va a la hoja de vida ni nada, si hubo un incumplimiento vamos a mirar si fue leve o grave, si fue leve puede haber un

llamado de atención o una suspensión al contrato de trabajo, y si fue grave podría haber la terminación de contrato de trabajo con justa causa [...]

Como puede notarse, en ninguno de los apartes se avizora que se haya indicado que la diligencia de descargos se adelantaba conforme a un juicio disciplinario; por el contrario, desde el inicio se le explicó al trabajador que esta tenía como propósito escuchar su versión sobre unos acontecimientos, y que se usaría por parte de la empresa para determinar si había existido un incumplimiento leve o grave en sus obligaciones contractuales, para definir las medidas pertinentes, y que tendría conocimiento de los resultados de la misma durante los próximos ocho días.

Por tanto, de esta prueba tampoco se desprende que se hubiere concertado un trámite especial que fuera obligatorio para el empleador con vista a despedirlo con una justa causa.

Igual ocurre con la carta de terminación del contrato de trabajo, ya que de este instrumento no se evidencia que el empleador haya dispuesto un trámite especial para dar por finalizado el contrato de trabajo; en cambio, ratifica el criterio asumido por el *ad quem* referente a que el despido fue el resultado de una decisión unilateral debidamente sustentada, sin que fuera exigible, como lo aspira la censura, que se adelantara un procedimiento concreto de carácter disciplinario que la validara.

En resumen, no le asiste razón al casacionista al indicar que de esas piezas era dable inferir la necesidad de adelantar

un determinado trámite y, por lo tanto, como lo estableció el Tribunal, no se incurrió en una violación al debido proceso.

Tampoco al derecho de defensa, pues como también quedó visto, al trabajador se le brindó la oportunidad de ser oído en descargos y de defenderse de los hechos investigados, dando las explicaciones que consideró pertinentes sobre esos acontecimientos; incluso, se le permitió promover un recurso de apelación contra la decisión definitiva, sin que tales circunstancias lleven a inferir que la empresa asumió *de facto* la obligación de respetar el curso de un determinado proceso, que, por demás, se reconoce no estaba reglado en la empresa para despidos.

En efecto, la interposición del aludido recurso, así como su respuesta, lo que permiten es corroborar la garantía que tenía el trabajador sobre el respeto de los derechos invocados.

Bajo ese entendido, este aspecto de la sentencia debe mantenerse incólume, máxime cuando no se acusó como mal valorado el contrato, el otrosí o el reglamento interno, de donde el fallador de alzada dedujo la carencia de un pacto o convenio sobre un trámite para efectuar despidos con justa causa, estimación sobre la que no hubo queja alguna.

## **2. Sobre la justa causa del despido**

El recurrente pretende obtener el quiebre de la sentencia con *i)* el recurso de apelación contra la decisión del

empleador de dar por terminado el contrato de trabajo; *ii*) la actualización de manual de ventas a bordo de fecha 13 de marzo de 2019, y *iii*) el informe de *Retail In Motion* -RIM- de fecha 7 de marzo del 2019, pero esta vez cuestionando la intelección del sentenciador de alzada acerca de tener por acreditado el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, causal que para el *ad quem* estaba tipificada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, y tenía como fundamento de hecho lo acontecido los días 14 de enero y 20 de febrero de 2019, por lo que se pasa al análisis de esa segunda proposición.

Se empieza por indicar de entrada, que el recurrente no explica cómo el recurso de apelación presentado contra la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo puede dar al traste con la sentencia confutada, esto es, no se indica su relevancia en la tesis que sostiene, ni su alcance.

Aquí vale la pena resaltar lo enseñado, entre otras, en la providencia CSJ AL1643-2024, en la que se indicó:

[...] cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita.

Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, es deber del impugnante en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal,

sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas (sentencia CSJ SL, del 23 de mar. 2001, rad. 15.148).

Por tanto, prescinde la Sala de hacer mayor pronunciamiento respecto a esa documental.

En segundo lugar, se acusa como prueba mal valorada la actualización de manual de ventas a bordo de fecha 13 de marzo de 2019, y el informe de *Retail In Motion* -RIM- de fecha 7 de marzo del 2019, los cuales se pasan a examinar.

Con relación a la primera, esto es, el manual de ventas a bordo de fecha 13 de marzo de 2019, hay que decir que este fue aportado al expediente y se encuentra visible a folio 156 del documento denominado Primera Instancia\_Cuaderno Primera Instancia\_Cuaderno\_2023074832068, y en él se lee lo siguiente:

ACTUALIZACIÓN  
MANUAL VENTA A BORDO VO. 7 13/03/2019

Les informamos que se actualiza el manual Venta a Bordo versión 0.7 del 13/03/2019 en los siguientes temas:

CAP 1  
VENTA A BORDO EN CABINA  
Se incorpora Venta Híbrida en Tipos de Venta y se elimina Venta Sin Carro.  
Se incorpora en Venta a Bordo: Procedimiento: Entrega de Boleta/ Factura por cada transacción.

CAP2  
CATEGORÍAS DE PRODUCTOS MERCADO LATAM  
Se incorpora Norma para Bebidas Calientes  
CUBIERTA DE CARROS  
Se incorpora cubierta Venta Híbrida

CAP3 CREW FLOWTOMA DE PEDIDO PARA VENTA HÍBRIDA  
Se incorpora procedimiento Toma de Pedido: Venta Híbrida

CREW FLOW VENTA HÍBRIDA

Se incorpora Venta Híbrida para A319 (3TC); A319 y A320 (4TC); A321 (5TC)

CAP4

En Reconocimiento Pasajeros a Bordo, se inserta abreviatura para pasajeros Black y Black Signature (B/BS), se elimina abreviatura HVC.

Pues bien, de una simple ojeada del protocolo transcrito resalta de inmediato que en él se dice incorporar al manual de ventas a bordo, en el Cap1, el «*Procedimiento: Entrega de Boleta/Factura por cada transacción*», actualización que aparece fechada el 13 de marzo de 2019, lo que supondría que antes de la época en que ocurrieron las faltas (14 de enero y 20 de febrero de 2019), no estaba incluido en esa guía la expedición de facturas de ventas a los pasajeros.

No obstante, observa la Sala, que esa circunstancia, por sí sola, no conduce al quebrantamiento de la decisión atacada, por varias razones:

1. Porque la justa causa invocada, y que encontró comprobada el *ad quem*, no solo tuvo lugar por el incumplimiento en la entrega del recibo al pasajero Juan Felipe Cadena el 20 de febrero de 2019, sino también por: *i)* la falta de registro de las ventas efectuadas en los días 14 de enero y 20 de febrero de 2019; *ii)* la falta de supervisión en el cierre del «*cash box*» o «*cash bag*»; y *iii)* el no suministro del dinero recaudado por las ventas no registradas; de modo que, si en gracia de discusión se hallara ese yerro de apreciación, aun así, la decisión quedaría soportada en los otros hechos con los que se justificó el despido.

De hecho, de la lectura de la carta con la que se dio por finiquitado el vínculo laboral, también denunciada en el cargo, se advierte que esas fueron las razones para el despido. Véase que luego de referirse a las evidencias encontradas por la empresa, se concluyó:

En consecuencia, la **no entrega de factura de ventas a los pasajeros**, el **no registro de las ventas realizadas**, la **supervisión incorrecta al cierre de ventas** y la **no entrega a la empresa del dinero producto de las ventas a bordo** es incumplimiento al MTC: A2.5.1 (literal Funciones y Responsabilidades del Jefe de Servicio a Bordo; A2.5.4 Responsabilidades Generales (literal a y f); Manual de Venta a Bordo: Capítulo 1, Sección B. Gestión Recaudación Venta a Bordo página 19; Capítulo 1 Sección C, Procesos venta a Bordo, pagina 26. Cierre de vuelo móvil POS; Capítulo 3. Sección D. Crew Flow Venta a bordo DOM. página 88; Manual Móvil POS: Numeral 6.1 procesar transacción en efectivo; Numeral 5. Control de Ventas; Numeral 15 Inicio de Tramo y Numeral 16 cierre de vuelo, a los artículos 52, 53, 55 56 del Reglamento Interno de Trabajo y los artículos 58, 60 y 62 literal a del Código Sustantivo de Trabajo y el Código de Conducta del Grupo LATAM.

(Negrillas de la Sala)

2. Sobre la obligación de proporcionar las facturas a los clientes, el Tribunal también basó su postura en la ya citada diligencia de descargos, donde ciertamente el trabajador reconoció que no podía vender sin comprobante, y que cometió ese error. En sus palabras dijo: «*No, nosotros tenemos la obligación de vender con recibo [...]*»

3. Para el colegiado también fue relevante el dicho de los testigos que fueron recepcionados en este proceso, los cuales consideró «*fehacientes y verídicos*» para probar que el trabajador tuvo un adiestramiento en ese sentido, pues

asistió a capacitaciones en las que se hacían:

[...] ejercicios y/o simulaciones que se hicieron para efectuar la venta de productos a bordo, así como que previo al inicio de cualquier vuelo se debe verificar los dispositivos vpos, y luego, verificar el inventario y en caso de que no cuadre, avisar, asimismo, se hace alusión a que el cash bag está a cargo del Jefe de Servicios A Bordo y que este debe supervisar el cierre.

De hecho, citó al testigo Daniel Ricardo Villaneda, quien, en criterio del juzgador de apelaciones:

[...] señaló elementos que permiten determinar que en efecto el proceder del actor con las ventas a bordo tuvo anomalías, pues señaló que se debía registrar lo que se vendía; que cada tripulante tenía una base como de \$60.000 o \$50.000 que les consignaban para dar vueltas; que estaba la máquina que imprimía el recibo, y una vez entregado el producto se imprimía automáticamente; que el Jefe de Servicio A Bordo siempre hacía la supervisión y cerraba el sobre; que el proceso de capacitación se hizo de manera virtual y con manual; que las fallas que se presentaban en el vpos se debían notificar al Jefe de Servicio A Bordo; y que cuando salía la colilla de la venta, se la daba al pasajero.

4. El Tribunal aludió como evidencia de la obligación de emitir facturas, la prueba de una capacitación de fecha 18 de enero de 2017 y el manual que se entregó al actor en esa misma reunión, elementos que no fueron acusados, siendo que debían controvertirse para poder vislumbrar si en verdad existía contradicción entre lo expuesto por el fallador de segundo grado y lo que revelaban esas probanzas.

Por otro lado, en el informe de *Retail In Motion* -RIM- de fecha 7 de marzo del 2019, obrante a folio 117 a 119, se señala:

Buenos días Juan Pablo,

Dando respuesta a tu solicitud informo lo siguiente:

Se me solicito (sic) revisar las ventas y recaudación correspondiente los siguientes vuelos:

LA4090, 4091, 4051 del 14-01-2019  
LA4090 BOG-CTG: Venta COP: 57000  
LA4091 CTG-BOG: Venta COP: 3000  
LA4051 BOG-CLO: Venta COP: 49000

Total: COP 109.000

[...]

La bolsa de recaudación donde se agrupa todo (sic) esta venta corresponde exactamente a lo reflejado en Vector se adjunta foto del Cash Bag.

Ahora bien, se me informa que en dicho vuelo LA4090 se vendió:

1. Whiskey x 1
2. Café Juan Valdez x3
3. Papas x 2
4. Sándwich Tradicionales x 3
5. Jugo x 1
6. Coca Cola x 1
7. Chocorrano x 1

Se aprecia de la venta del LA4090 que no hay registro de la venta de:

1. Whiskey
2. Café Juan Valdez x 2
3. Sándwich Tradicionales x 2

Espero que esta información sea de utilidad,

Quedo atento a tus comentarios,

Jesús Eduardo Rojas  
Cash Operations Supervisor  
Latin América

Pues bien, respecto a este documento lo que alude el recurrente es que en él se indicó que, *«revisadas las ventas de los vuelos solicitados, la bolsa de recaudación corresponde exactamente a lo reflejado en el vector»*, lo cual, en su decir,

le da la razón en cuanto a su buen proceder; no obstante, aunque en ese informe sí se consagra esa expresión, lo cierto es que en este también se advierte que en el vuelo LA4090 no se registró la venta de un *whiskey*, dos café Juan Valdez y dos sándwich tradicionales, dato que valoró el Tribunal, y que fue relevante para concluir la falta en la que había incurrido el trabajador, intelección de la que no se desprende un yerro protuberante que haga viable el quiebre de la sentencia, pues no puede perderse de vista que el juez laboral goza de la facultad contenida en el artículo 61 del CPTSS, relativa a la libre formación del convencimiento.

Recuérdese que a la Corte no le corresponde ponderar las pruebas para decidir sobre la verdad de los hechos controvertidos, que es la tarea propia de los juzgadores en instancia, porque *«en casación no se estudian las pruebas si no para deducir **error de hecho manifiesto** o de derecho, cometido por el Tribunal en su apreciación, como medio conducente a la violación de la ley sustantiva en presencia de cada caso concreto»* (CSJ AL1643-2024).

En otras palabras, el error de hecho en la apreciación de pruebas que puede conducir a la violación de la ley sustancial, y que, por tanto, permite a la Corte casar un fallo tiene que ser *«manifiesto»*, es decir, *«tan grave y notorio que a simple vista se imponga a la mente sin mayor esfuerzo ni raciocinio»*, circunstancia que no se evidencia aquí, pues lo que hizo el colegiado fue evaluar en contexto el documento, y extraer de él una conclusión que emerge de su contenido.

Finalmente, aunque en el recurso también se advierten otras vicisitudes que para la censura son relevantes, como: *i)* las dificultades o fallas que presentaban los equipos «*Vpos*» y las inconsistencias en los inventarios de los alimentos que suministraba el proveedor RIM, para la expedición de las facturas; *ii)* el no haberse puesto de presente en el trámite las declaraciones rendidas por las señoras Leidy Fonseca, Carol Torres y Viviana Echeverri, tripulantes de cabina con quien compartió los vuelos; *iii)* la necesidad de contar la inmediatez desde las declaraciones extraproceso de las citadas señoras y el despido, y no a partir del informe; o *iv)* el no estar codificado en el contrato o reglamento interno esas conductas como graves, lo cierto es que estas argumentaciones constituyen más bien alegatos de instancia, como lo esgrimió el opositor, pues en realidad no se ocupan de cuestionar la valoración de una prueba en específica, como era indispensable para que saliera avante este medio extraordinario de impugnación.

Por todo lo expuesto, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente Noel Antonio Ardila Martínez, y a favor de la opositora Aerovías de Integración Regional S. A. Se fija como agencias en derecho, la suma única de \$5.900.000, que se incluirá en la liquidación que se practique por el juzgado de conocimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **IX. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de noviembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró **NOEL ANTONIO ARDILA MARTÍNEZ** contra **AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S. A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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