



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**Magistrado ponente**

**SL1920-2018**

**Radicación n.º 49113**

**Acta 19**

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

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

## **I. ANTECEDENTES**

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

de abril 19 de 2005, hecha efectiva el 20 de abril de esa misma anualidad, es ineficaz por cuanto se produjo con violación de la cláusula 6.<sup>a</sup>, párrafos 2.º, 5.º, 6.º, 8.º, 9.º y 10.º, así como la cláusula 7.º de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la demandada SAM S.A. y los trabajadores sindicalizados y los artículos 92, 93, 94, 95, 96 y 97 del Reglamento Interno de Trabajo de Avianca S.A..

En consecuencia de lo anterior, solicitó su reintegro al cargo que ocupaba cuando fue despedida, y el pago de los salarios dejados de percibir con sus aumentos legales y extralegales, desde el despido hasta que se haga efectivo el reintegro, y dado que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio, el pago de las prestaciones legales y convencionales, y los aportes a la seguridad social. En subsidio, pidió el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, establecida en el artículo 6º, numeral 3º, de la Ley 50 de 1990, subrogado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, indexada. En ambos casos, pidió condena en costas. (F. 5 del cuaderno principal).

Para fundamentar sus pretensiones, señaló lo siguiente: que laboró para la sociedad demandada desde el 20 de mayo de 1993 hasta el 20 de abril de 2005, mediante contrato de trabajo a término inferior a 1 año; el último cargo desempeñado fue el de auxiliar de vuelo, habiendo devengado como último salario mensual la suma de \$953.554,00.

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

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

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

dicha circunstancia. Agregó que, el 14 de marzo de 2005, ante el Comité de Revisión, en acta de Comisión Especial, reiteró que en los cargos que se le imputaban no se le mencionó de manera concreta el soporte jurídico de la presunta falta, la cual fue fundamentada por la empresa, dentro de dicha diligencia, en lo dispuesto en los artículos 82, 84 y 93 del Reglamento Interno del Trabajo.

Consideró que el procedimiento llevado a cabo por la empresa pasó por alto el requisito de procedibilidad consagrado en el inciso 2.º del artículo 94, en el que se dispuso que para la aplicación de cualquier sanción se tendría en cuenta el informe que rindiera el *«jefe inmediato»*, el cual, afirma, nunca se realizó y sin que tampoco le hubiesen corrido el traslado del particular para ejercer su derecho de defensa.

Expuso que las irregularidades relatadas generan nulidad absoluta de la sanción, en virtud de lo dispuesto en el artículo 95 del Reglamento Interno de Trabajo, que dispuso que *«no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior»*. Explicó que la comisión de asuntos sociales, confirmó el despido de la actora, bajo un motivo diferente al plasmado en el acta de audiencia especial de febrero 28 de 2005 y al expuesto en el acta de comisión especial de marzo 14 de 2005, lo que implica que no existe unidad de criterio para la terminación del contrato de trabajo.

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

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

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

la realización del comité de revisión, el pago de prestaciones sociales, aclaró que sólo reconocía la afiliación de la actora a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV). Adujo en su defensa que la empresa cumplió a cabalidad con lo dispuesto en la ley y en la convención colectiva, exactamente en la cláusula 6.<sup>a</sup>, que establece el trámite del procedimiento disciplinario, llevándose a cabo las siguientes audiencias: la especial, la especial de revisión y la de comité de asuntos sociales.

En su defensa propuso como excepciones prescripción e inconveniencia del reintegro. (Folios 332 a 338 del cuaderno principal).

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

El Juzgado Séptimo laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, a quien correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 31 de julio de 2009, declaró que la terminación del contrato de trabajo de la señora Genny Yolanda Franco Ballén es ineficaz, y, en consecuencia de lo anterior, condenó a la demandada a reintegrar a la actora, al cargo que ostentaba al momento del despido o uno de iguales condiciones. Así mismo, dispuso el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y aportes a la seguridad social que se hayan causado entre la fecha del despido y el reintegro de la demandante. Impuso costas a la parte vencida (cd, folio 441 al 453).

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandada conoció del proceso del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el que mediante sentencia del 27 de agosto de 2010, revocó la de primer grado, y, en su lugar, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. (cd, folios462 a 470 del cuaderno principal).

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

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

y 289 del C.P.C., aplicables al procedimiento laboral por virtud del artículo 145 del C.P.T y de la S.S. Razón por la cual no aceptó las conclusiones esbozadas por el *a quo* relacionadas con el contenido del escrito mediante el cual se citó a la demandante a rendir descargos, fl.341, pues, a su juicio, es absolutamente claro, específico y coherente en indicar las causas que originaron el procedimiento disciplinario e invocó las normas infringidas con el actuar de la actora.

Luego transcribió los siguientes apartes de la comunicación entregada a la actora para rendir descargos así:

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

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

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

Del análisis del contenido del anterior documento y de la cláusula 6.<sup>a</sup> adujo que, dicha disposición no exigía a la empleadora entrar en mayores detalles al establecer los requisitos que debía contener dicha citación, pues



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

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

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

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

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la demandante, concedido por el

Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## **V. ALCANCE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia del Tribunal, y en sede de instancia, confirme en su integridad la providencia del *a quo*.

Con fundamento en la causal primera de casación laboral, formula tres cargos que se estudiaran conjuntamente por perseguir el mismo fin, los cuales fueron oportunamente replicados, así:

## **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia impugnada de violar *«por la vía indirecta, por aplicación indebida de los artículos: 58, 60, 62, 104, 107, 108, 115, 127, 186, 189, 193, 249, 253, 306, 340, 467, 468, 469, 470, 481 del Código Sustantivo de Trabajo; 10, 11, 15, 17, 18, 20, 22, 31, 32, 157 y 159 de la ley (sic) 100 de 1993»*.

Señala los siguientes errores de hecho:

- 1. Dar por demostrado, contra la evidencia, que la señora GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN, incurrió en una falta grave.*
- 2. No dar por demostrado, estándolo, que el manual de auxiliares de vuelo permite el transporte de elementos diferentes al equipaje personal.*
- 3. No dar por demostrado, estándolo, que en el evento de existir prohibición de transportar mercancía, la misma consistía en*

*transportar mercancía para "negocio" del Auxiliar de vuelo.*

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

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

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

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

Acusa como pruebas mal valoradas, las siguientes:

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

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

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

4. «ACTA AUDIENCIA ESPECIAL», obrante a folios 342. (Cuaderno principal)

5. «ACTA COMISIÓN ESPECIAL», folios 347, 348 y 349. (Cuaderno principal)

6. Recurso apelación interpuesto por el apoderado de la demandada, folios 454 y 455. (Cuaderno principal)

Relaciona como pruebas no valoradas:

1. Manual de vuelo de fecha junio 15 de 2000, obrante a folios 10, 11, 11Vto, 12, 12 Vto, 13, 13 Vto, 14, 14 Vto, 15, 15 Vto, 16, 16 Vto, 17, 17 Vto, 18, 18 Vto, 19, 19 Vto, 20, 20 Vto, 21, 21 Vto, 22, 22 Vto, 23, 23 Vto, 24, 24 Vto, 25, 25 Vto, 26, 26 Vto, 27, 27 Vto, 28, 28 Vto, 29, 30, 31, 32, 32 Vto, 33, 33 Vto, 34, 34 Vto, 35, 35 Vto, 36, 36 Vto, 37, 37 Vto, 66, 66 Vto, 67, 67 Vto, 68, 68 Vto, 69, 69 Vto, 70, 70 Vto, 71, 71 Vto, 72, 72 Vto, 73, 73 Vto, 74 y 74 Vto, del cuaderno principal.

Expone que con la formulación de este cargo pretende demostrar que el *«Tribunal se equivocó al considerar que la conducta endilgada a la demandante es GRAVE»* y que, *«se equivocó el fallador al omitir dentro de su análisis establecer si las 30 botellas de licor que transportaba la demandante eran o no para ‘negocio’»*.

Considera que el *ad quem* concluyó de manera equivocada que la conducta de transportar 30 botellas de

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

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

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

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

transporte de la mercancía, la que consiste en que el auxiliar de vuelo debe asumir el pago correspondiente al transporte, toda vez que en el título «EQUIPAJES PERMITIDOS A AUXILIARES DE VUELO» (f. 74 vto), dispuso

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

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

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

Insiste el recurrente, en que el mismo manual contempla la posibilidad de que los auxiliares de vuelo, como en el caso bajo estudio, transporten equipaje diferente al autorizado e incluso en exceso, estableciendo como única consecuencia la de pagar el importe.

Informa que, con fundamento en la disposición antes citada, en un proceso laboral casi idéntico al presente, correspondiente a otra azafata que el mismo día y en el mismo vuelo en el que viajaba la aquí demandante transportó 18 botellas de licor, manifestó la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL, 5 abr. 2011, rad 41.073, que tal conducta no era constitutiva de falta grave, así:

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

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

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

*cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante*», ya que ella hace referencia a otra conducta muy diferente a la atribuida a la señora Franco Ballén, pues la expresión «*mantener*» hace referencia a la conducta de «*conservar una cosa*», es decir, es aplicable a aquellos trabajadores que «*conservan*» o sostienen en su sitio de trabajo licores, como conducta reiterada y de cierta habitualidad, como sería el caso del trabajador que dentro de su escritorio «*mantiene*» o «*conserva*» licor u otras sustancias.

Afirma que el caso de la aquí demandante no es aplicable el numeral 4 del aludido artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, ya que, de acuerdo a la conducta endilgada, ella no mantuvo dentro de la empresa licores o bebidas embriagantes, sino que la conducta que se le reprochó consistió en «*transportar*» en un vuelo unas botellas de brandy, pues, la acción de transportar es transitoria, es el simple traslado temporal de un lugar a otro, por ende es contraria a la de «*mantener*», la cual sí entraña cierta permanencia en el tiempo, motivo por el cual sostiene que se equivocó el fallador al valorar el aludido reglamento interno de trabajo, ya que la prohibición allí establecida no se adecúa a la conducta desarrollada por la señora Franco Ballén.

Indica que, en los manuales de vuelo sí permiten transportar mercancía, sin distinguir el tipo de producto, siempre y cuando la auxiliar de vuelo cancele la



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

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

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

Sostiene que el juez colegiado en la decisión

cuestionada menciona haber analizado las documentales obrantes de folios «339/366», con el propósito de examinar el trámite disciplinario, pero omitió que, con la documental de folio 341, fácilmente podía corroborar que la conducta de transportar mercancía que *«represente negocio para el Auxiliar de vuelo»*, jamás fue endilgada a la señora Franco Ballén, ya que la acusación se limitó simplemente a mencionar el transporte de 30 botellas de licor, olvidando que la conducta en principio sancionable era la de *«transporte que represente negocio»*, situación que de igual manera quedó plasmada en el *«ACTA AUDIENCIA ESPECIAL»*, obrante a folio 342, ya que la empleadora tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo de la demandante sin examinar en lo más mínimo si la aludida mercancía era o no para negocio.

De los anteriores razonamientos, concluye que la señora Genny Yolanda Franco no incurrió en ninguna falta, ya que ni la misma aerolínea determinó que el fin de transportar las mencionadas botellas fuera de tipo mercantil o que *«represente negocio para el Auxiliar de Vuelo»*, que es la conducta que en principio aparece como prohibida en el manual de vuelo. Ni tampoco, el Tribunal en su fallo se preocupó por establecer tal circunstancia, sino que cometió el mismo error de la empresa SAM S.A., pues le bastó el simple transporte de unas botellas de licor, para considerar que había una falta grave que daba lugar a la terminación de 12 años de impecable servicio.

Afirma que, si el juez colegiado hubiese apreciado el

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

## VII. RÉPLICA

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

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

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

bienes fueran para negocio o con fines lucrativos, pues la restricción es pura y simple, a saber, el transporte de muebles no necesarios para llevar a cabo las tareas ordenadas por el patrono. Por lo anterior, considera que la conducta en la que incurrió la demandante se adecua como justa causal de finalización del vínculo laboral, según lo dispuesto en el aparte A del numeral 6.º del Decreto 2351 de 1965, con relación al numeral 1.º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, y con lo que se libra la empresa de cualquier responsabilidad futura frente al retiro de la exfuncionaria.

Añade que, la conducta de la demandante también encuadra «*en las faltas que se califican de especialmente graves*» estipuladas en el los numerales 52 y 65 del artículo 93 del Reglamento Interno de Trabajo, pues no sólo transportó mercancías que no tenía derecho a llevar, sino que, para poder acceder excepcionalmente a ese servicio, debía pagar su costo y nunca lo hizo. Además, transgredió el contenido del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, pues, respecto a este último, no contó con la autorización para el transporte de la mercancía ni pagó el costo relacionado con esa movilización y, además, mantuvo en la empresa –en este caso en un avión de propiedad de SAM- cualquier cantidad de licores.

Finalmente, señala que la empresa no estaba compelida a demostrar que el licor que ocultó la impugnante tenía fines de lucro o comerciales, por que dicho tema no fue planteado en la carta de despido y,

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

### **VIII. CARGO SEGUNDO**

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

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

Expone que el fallo de segundo grado partió del supuesto fáctico según el cual la demandante, en su calidad de auxiliar de vuelo, transportó 30 botellas de licor. Hecho que no discute, ya que el cargo es orientado por la vía directa. Lo que sí discute es que el Tribunal haya concluido que, según lo anotado en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, tal conducta sea grave.

Señala que el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, enumera las denominadas «*Obligaciones especiales del trabajador*», sin que en ninguno de sus apartes señale que la infracción de alguna de ellas se considere como una falta grave que amerite la terminación del contrato de trabajo, sin que, además, figure descrita una conducta similar a la desarrollada por la demandante.

Agrega que el artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo señala las denominadas «*prohibiciones a los trabajadores*», sin que tampoco dentro de su contenido establezca que una conducta similar a la desplegada por la señora Franco Ballén, sea constitutiva de falta grave y que amerite la terminación del contrato por justa causa.

Por lo anterior, considera que, al haber derivado de las anteriores normas que la conducta de transportar licor se podía calificar como grave, excedió el alcance de los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, ya que de ninguno de estos cánones puede derivarse si determinada conducta es grave o no. Que los aludidos

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

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

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

## **IX. RÉPLICA**

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

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

*asertos que nada tienen que ver con la comprensión que les dio la recurrente y lo que, por supuesto, hace que sus embates deban soslayarse.*

## **X. CARGO TERCERO**

Acusa la sentencia de violar por la vía directa *«por interpretación errónea de los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo; lo que condujo a la aplicación indebida del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo».*

En el desarrollo de este cargo el censor reitera los argumentos plasmados en el cargo anterior.

## **XI. CONSIDERACIONES**

Discrepa el recurrente de la decisión impugnada al considerar que el Tribunal erró al calificar la conducta endilgada a la demandante como *Grave*, para justificar el despido con justa causa, y, en segundo lugar, al omitir el análisis para establecer si las 30 botellas de licor que transportaba la demandante eran o no para negocio suyo.

El Tribunal centró su estudio en establecer la gravedad atribuible a la falta cometida y reconocida expresamente por la accionante y si el procedimiento disciplinario, mediante el cual se dio por terminado el contrato, se erigió con observancia del debido proceso consagrado en los cánones convencionales. Para el efecto cimentó su decisión en los siguientes pilares: i) dio por demostrado que las actuaciones surtidas al interior del



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

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

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

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

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

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

*corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'*

*“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.*

*“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.*

*“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...’*

Del análisis de las pruebas acusadas por la censura encuentra la Corte que:

i) El numeral 28, que refiere los «*DEBERES Y RESPONSABILIDADES*» del auxiliar de vuelo, contenido en el Manual de Auxiliares de Vuelo «*Jul. 15, 2003*» (f. 240, del cuaderno principal) consagra lo siguiente: «*Está totalmente prohibido transportar mercancías en los vuelos cuando represente negocio para el Auxiliar de Vuelo. Sólo están permitidas las de uso personal*».

ii) En lo pertinente, numeral 4.º del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo (f. 205, del cuaderno

principal), reza, así:

ARTÍCULO 84. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

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

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

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

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

cuestionada, esto es, que el despido del que fue objeto la actora fue con justa causa, por las siguientes razones:

1. La carta de despido fechada de 19 de abril de 2005, obrante a folios 254 y 255 del cuaderno principal, fue redactada en los siguientes términos:

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

#### CONDUCTA ANALIZADA

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

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

#### FUNDAMENTO JURÍDICO Y EVALUACIÓN DE LOS CARGOS

*La conducta adelantada por usted y por la cual se le efectuó el respectivo proceso disciplinario, claramente deja ver que actuó en contra de las normas básicas de conducta, tal como lo son las normas de respeto de las reglamentaciones que existen en la Compañía para el correcto desempeño de sus funciones y que*

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

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

#### **CUMPLIMIENTO DE LOS PARAMENTROS LEGALES**

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

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

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

*De la presente documental se desprende que la*

empresa terminó el contrato de trabajo a causa de la trabajadora, en cumplimiento de sus labores de tripulante de cabina de pasajeros, el día 8 de febrero de 2005 en el vuelo 8477, en la ruta San Andrés-Bogotá, llevaba equipaje no permitido por la compañía para la tripulación, consistente en 30 botellas de licor. La empresa le achacó a la accionante la violación del numeral 1º del artículo 58 y numeral 8 del artículo 60 del CST, del contrato de trabajo suscrito al inicio de la relación laboral, los artículos 8 numeral 1, artículo 84 numerales 4, 11 y 38, artículo 92 primera parte numeral 6 y artículo 93 numerales 52 y 65 del Reglamento Interno de Trabajo y el Manual de Auxiliares de Vuelo en lo referente a equipajes permitidos a auxiliares de vuelo, con base en lo cual invocó la justa causa de despido contenida en el nl. 6º del artículo 62 parte a.

2. El contrato de trabajo suscrito por la demandante con la empresa, obrante a folios 251 a 253 del cuaderno principal, dispone en el literal j) contenido en el inciso segundo de la cláusula séptima, como causa especial para cancelar unilateralmente y por justa causa el contrato de trabajo, *«Transportar en los aviones de la empresa objetos muebles o valores de cualquier naturaleza que no correspondan a sus pertenencias necesarias y exigidas para el cumplimiento del servicio [...]»*.

3. Está plenamente comprobado que la demandante, como tripulante de cabina de pasajeros en el vuelo 8477, en la ruta San Andrés – Bogotá, el día 8 de febrero de 2005,

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

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

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

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

**uso personal, toda vez que tal como lo indique con anterioridad tenía por objeto su consumo en una reunión familiar, con lo cual se desvirtúa algún tipo de falta al manual de auxiliares de vuelo o al reglamento interno de trabajo, puesto que no tenía objeto comercial sino unas reuniones familiares sin ánimo de lucro, y mucho menos su consumo dentro de la empresa.** (Resalto de la Sala)

4. Visto lo anterior, encuentra la Sala que la demandante incurrió en una de las causas especiales para cancelar unilateralmente y por justa causa el vínculo laboral, estipulada en el contrato de trabajo, pues es evidente que como auxiliar de vuelo no podía transportar en el avión y como equipaje de mano objetos que no correspondieran a las pertenencias necesarias y exigidas para el cumplimiento del servicio, pues las 30 botellas de licor que ella transportó en la cabina claramente no tienen esa connotación, ya que no hacen parte de su uso personal.

La justificación que dio la accionante tanto a la empresa como en el juicio, que ella transportó las 30 botellas de licor para uso personal y no con fines lucrativos, por considerar que el ánimo de negocio es la única conducta reprochable en el referido numeral 28 del manual de vuelo, fl. 240, comprendido en el subtítulo «*DEBERES Y RESPONSABILIDADES*» del auxiliar de vuelo, no es de recibo por la Sala.

El citado artículo 28 del manual prevé: «*Está totalmente prohibido transportar mercancías en los vuelos cuando represente negocio para el auxiliar de vuelo. Solo están permitidas las de uso personal.*». Claramente de este



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

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

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

alzada, que el despido del cual fue objeto la actora obedeció a una justa causa. Por esto no se casará la sentencia.

Sin costas, por cuanto el cargo es fundado.

## **XII. 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 el 27 de agosto de 2010, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GENNY YOLANDA FRANCO BALLÉN**, contra la **SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA – SAM S.A.**

Sin costas.

Cópiese, notifíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Presidente de la Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**