CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1062-2025

Radicación n.° 11001-31-05-035-2019-00134-01

Acta 11

Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. - AVIANCA S.A.,** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le instauró **FELIPE VALENCIA JARAMILLO.**

I. ANTECEDENTES

Felipe Valencia Jaramillo llamó a juicio a Avianca S. A., para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 9 de abril de 2015 al 8 de mayo de 2018, fecha en que fue despedido; que esa decisión patronal es ineficaz o, en subsidio, injusta.

Pidió que, en consecuencia, en forma principal, se ordenara su reintegro al cargo que ocupaba al momento de la desvinculación o a uno igual o superior jerarquía, según el escalafón por antigüedad, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, beneficios legales y convencionales, aportes al sistema general de seguridad social y demás acreencias a que tuviese derecho, debidamente indexados, causados desde su retiro hasta su reincorporación, más la *«revalidación de los certificados médicos necesarios para la emisión de la licencia de vuelo y su recapacitación para recobrar la autónoma de planeo».*

Reclamó que, en subsidio, se impusiera el pago actualizado de la indemnización del artículo 64 del CST y las costas.

Narró que el 9 de abril de 2015, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido; que se afilió a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles – ACDAC, organización que el 8 de agosto de 2017, presentó pliego de peticiones ante su empleadora; que mediante Resolución n.° 3744 del 28 de septiembre de 2017, el Ministerio de Trabajo ordenó la conformación del Tribunal de Arbitramento para dirimir ese conflicto colectivo.

Contó que el 11 de diciembre de 2017 se profirió el laudo arbitral, en el que se dispuso que Avianca y la Sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S. A. SAM, no ejercerían *«directa o indirectamente ninguna clase de*

represalias contra personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones», es decir, que no efectuarían *«[…] despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignaciones de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones».*

Relató que el 20 de septiembre de 2017, dentro del conflicto obrero - patronal, se aprobó el cese de actividades, el cual «*vivió dentro del espíritu de la buena fe y la íntima convicción y creencia de actuar en legalidad*»; que, sin que transcurrieran 60 días, el 12 de noviembre, en cumplimiento del Acta de Levantamiento del Cese de Actividades de los Pilotos Sindicalizados de ACDAC y Reanudación de las Operaciones Aéreas del 9 de ese mes y año, el sindicato cesó en la huelga; que el 29 siguiente, la Sala de Casación Laboral confirmó la decisión adoptada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante la cual declaró la ilegalidad de ese cese de actividades.

Indicó que el 15 de febrero de 2018, el empleador le comunicó la apertura de un proceso disciplinario; que el 6 de marzo se realizó la primera audiencia de descargos, sin que pudiera ejercer una defensa técnica; que presentó por escrito los descargos y solicitó pruebas tendientes a demostrar que no incumplió con sus obligaciones contractuales; que, sin embargo, la empleadora violó su derecho de defensa y contradicción pues, sin justificación, desatendió aquel memorial y le negó la práctica de los elementos de convicción que peticionó; que las preguntas que se le hicieron fueron

direccionadas y no se le indicaron las normas y faltas que pudieran conducir a su retiro.

Aseguró que la dadora del empleo decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo por supuesta participación activa en el cese de actividades; que presentó recurso de apelación, que fue decidido en su contra; que la contratante trasgredió el procedimiento para individualizar y determinar la participación activa del personal, pues no se demostró en su caso, en tanto que solo cesó en su labor; que a algunos trabajadores se les sancionó disciplinariamente, mientras que él fue despedido, vulnerándose su derecho de igualdad; que se reintegró a sus labores el 7 de noviembre, es decir, antes de la declaratoria de ilegalidad de la huelga.

Adujo que tenía justificación para no asistir a las asignaciones de vuelo; que ante la decisión patronal, radicó acción de tutela, que se falló en su favor en forma provisional, por lo que fue reintegrado por Avianca S. A.; que el 12 de febrero de 2019, se declararon vencidos los términos para la radicación de la acción ordinaria, no empece a que existió fuerza mayor, en razón al paro judicial de octubre a diciembre de 2018; que Avianca S. A. le adeuda algunos créditos laborales (f.os 5 a 26, cuaderno del juzgado, archivo «*20240511438706644.pdf*», expediente digital).

La demandada se resistió a los pedimentos y, en cuanto a los hechos, admitió la existencia del contrato de trabajo, para desempeñar el cargo de «*copiloto A 320*», aclarando que fue a término fijo hasta el 8 de abril de 2016, fecha en la que

se modificó a indefinido; que el accionante participó en una huelga declarada ilegal y, en virtud de ello, finalizó su vínculo; que por orden de tutela lo reintegró en forma transitoria y, al no presentar la acción ordinaria dentro del término otorgado por el juez constitucional, mediante Comunicación del 12 de febrero de 2019, hizo efectiva la determinación inicial.

Negó que el servidor haya participado *pasivamente* en el cese de actividades declarado ilegal, puesto que aceptó en las diligencias del 6 de marzo y 9 de mayo de 2018 conocer la conformación del Tribunal de Arbitramento, permaneciendo de manera obstinada en abierto incumplimiento de sus funciones.

Sostuvo que garantizó los derechos fundamentales del subordinado, pues lo llamó a descargos (numeral 2° del artículo 450 del CST) y le permitió contar con defensa técnica, siendo aquel quien aceptó el incumplimiento de sus labores; que, además, los escritos presentados no desvirtuaron su ausencia en el desempeño de sus funciones y las pruebas solicitadas solo tenían por objetivo dilatar el procedimiento disciplinario.

Precisó que el despido tuvo una causa justa imputable al trabajador, según los n.° 2°, 4° y 6° del literal 1° del artículo 7 del Decreto 2351 de 1995, norma subrogada por el 62 del CST, en concordancia con el n.° 1° del artículo 58, n.° 4 y 5° del 60 y n.° 2° del 450 del CST, así como el literal h) del 77, n.° 1° y 42 del 82, los n.° 5° y 18° del 84 del Reglamento

Interno de Trabajo, pues no se presentó a sus asignaciones del «*23, 24, 25, 28, 29, 30 de septiembre; 03, 04, 05, 06, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 de octubre; 07 de noviembre de 2017*», sin tener permiso ni presentar excusa válida.

Agregó que la huelga adelantada por ACDAC entre el 20 de septiembre y el 12 de noviembre de 2017, fue declarada ilegal por el Tribunal Superior de Bogotá y por la Corte mediante decisión CSJ SL200094-2017, sin que puedan discutirse los presupuestos de su existencia y legalidad; que simultáneamente la organización de trabajadores había convocado a Tribunal de Arbitramento Obligatorio; que hizo reiteradas convocatorias para la reincorporación del personal.

Propuso en su defensa las excepciones que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa en el demandante; enriquecimiento sin causa; prescripción; pago y compensación; buena fe y la genérica (f.os 389 a 456, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 10 de noviembre de 2021, resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR que entre el señor FELIPE VALENCIA JARAMILLO y AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A. exististe una relación laboral regida por un

contrato de trabajo a término indefinido con extremo inicial el 09 de abril de 2015.

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo efectuada el 09 de mayo de 2018 entre FELIPE VALENCIA JARAMILLO y AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A.

TERCERO: ORDENAR a AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A. a reintegrar al señor FELIPE VALENCIA JARAMILLO al cargo que venía desempeñando para el 09 de mayo de 2018 con el respectivo pago de salarios, prestaciones sociales, beneficios legales y convencionales, aportes a seguridad social integral, asumiendo la revalidación de certificados médicos necesarios para que el demandante obtenga licencia de vuelo, recapacitándolo de ser necesario.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de compensación de los derechos económicos del demandante entre el 09 de mayo de 2018 y el 15 de febrero de 2019.

QUINTO: CONDENAR en costas a la demandada AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S. A. en cuantía de $2.000.000 […] (f.os 285 a 286, archivo «*20240514090796644.pdf*», *ibidem*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de octubre de 2023, al decidir la apelación de la convocada, confirmó la de primera.

Dijo, en lo que interesa a la casación, que determinaría si el demandante participó por fuera de los límites legales en el cese de actividades de Avianca S.A. del 20 de septiembre al 12 de noviembre de 2017 y, en caso afirmativo, si su despido es ineficaz o injusto y, por tanto, había lugar a su reintegro o, en subsidio, el pago de la indemnización tarifada del artículo 64 del CST.

Aseveró que no se discutía:

i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, para que el trabajador desempeñara el cargo de «*copiloto A320*», a partir del 9 de abril de 2015, el cual fue modificado a término indefinido, según el otrosí del 15 de abril de 2016;

ii) que el 6 de marzo de 2018, ese vínculo fue finalizado por la empleadora, lo que fue recurrido sin éxito por el peticionante;

iii) que esto tuvo lugar el 10 de mayo siguiente.

iv) que el subordinado presentó acción de tutela y el Tribunal Administrativo de Cundinamarca – Sección Segunda – Subsección A, mediante providencia del 8 de octubre de 2018, amparó provisionalmente sus derechos al debido proceso y al trabajo, dejando sin efectos «*la actuación disciplinaria […] desde el acta de audiencia especial de 6 de marzo de 2018 inclusive*», ordenando su reintegro.

v) que se le concedieron cuatro meses para iniciar la acción ordinaria respectiva.

vi) que la demandada dio cumplimiento a la orden impartida, a través del Memorial del 28 de octubre de 2018.

vii) que, sin embargo, el 12 de febrero de 2019, extinguió el nexo por no haberse surtido el trámite judicial a cargo del trabajador.

viii) que, en la Carta de Despido del 9 de mayo de 2018, la empresa justificó su determinación en haberse demostrado la *«[…] participación […] activa en el cese ilegal de actividades adelantado por la Organización Sindical ACDAC entre los días 20 de septiembre y 12 de noviembre de 2017, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo»*, toda vez que

> […] una vez analizado el informe remitido por parte de la Dirección de Gestión de Pilotos Col. y de lo indicado en la presente diligencia de descargos, la empresa pudo evidenciar que […] incumplió con sus obligaciones laborales, toda vez que no se presentó a sus asignaciones los días 23, 24, 25, 28, 29, 30 de septiembre; 03, 04, 05, 06, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 de octubre; 07 de noviembre de 2017.
>
> De acuerdo con lo anterior, la Empresa pudo evidenciar que, en atención a su participación activa en el cese ilegal, se generó una grave afectación en la operación de la Empresa, como reprogramaciones, retrasos y cancelaciones de vuelos, también perjuicios económicos y administrativos, toda vez que la compañía tuvo que incurrir en una serie de gastos que la impactaron negativamente al tener que reembolsar el valor de los tiquetes, otorgar alojamiento y alimentación a miles de pasajeros, y en general la reprogramación completa de la planeación de la operación de la compañía.
>
> Por todo esto la Empresa ha perdido la confianza que fue depositada para que cumpliera sus obligaciones en su cargo y esta situación hace incompatible mantener su vinculación. Por ello, en virtud de la declaratoria de ilegalidad del cese ilegal de actividades en el que participó de forma activa desde el día 20 de septiembre de 2017 al 12 de noviembre de 2017 y que usted no se presentó a sus asignaciones […] por el desarrollo del cese ilegal, la empresa HA DECIDIDO DAR POR TERMINADO SU CONTRATO DE TRABAJO Y CON JUSTA CAUSA […]

ix) que subsumió tales hechos en las causales de despido justo de los n.° 2°, 4°, y 6° del literal a) artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó al 62 del CST, en concordancia con el numeral 1° del 58, n.° 4 y 5 del 60 y el n.° 2 del 450 del CST, así como el literal h) del 77, los n.° 1° y 42 del 82, los n.° 5 y 18 del 84 del Reglamento Interno de Trabajo.

Puntualizó que, en relación con lo último:

> El artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo, estipula[ba] en su numeral 5°, que: "*Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento, o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo. Quienes participen en ella*", agregándose en el mismo numeral, que, "*La falta al trabajo es grave cuando se trata de los miembros de las tripulaciones o de los trabajadores que intervienen en el despacho, recibo o protección de vuelo de las aeronaves, o en las labores relacionadas con el puntual servicio aéreo*", que dice que no se puede ingresar a la empresa y el Ministerio del Trabajo debe velar porque los que no votaron por la huelga no pretendan prestar el servicio y el numeral 18 preceptúa, "*No aceptar ni acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos impartan para el desempeño del oficio*".
>
> El artículo 77, estampa[ba] los deberes de los trabajadores y en el literal h, se dispon[ía], "*Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general".*
>
> Por otro lado, el artículo 82 contempla[ba] obligaciones especiales de los trabajadores y, el ordinal 1°: "*Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido y observar la disciplina en el trabajo*", a su turno, el ordinal 42, "*Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento*".

Expresó, que el numeral 2° del artículo 450 del CST disponía que: «*declarada la ilegalidad de una suspensión o*

paro del trabajo, el empleador queda[ba] en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él», sin que frente a los aforados se requiera calificación judicial; que, sin embargo, ese motivo de extinción del contrato de trabajo no podía aplicarse irrestrictamente, conforme lo explicó la Corte en las sentencias CSJ SL1947-2021 y SL344-2023, toda vez que aquel precepto debía leerse con respeto del derecho de huelga.

Enfatizó que, conforme al mencionado precedente, el ejercicio de ese derecho fundamental, por sí solo no era «*causa suficiente de despido*», por lo que debía valorarse en cada caso, si el trabajador incurrió en

> [...] actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, tales como hechos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

Acotó que el demandante aseguró en su interrogatorio de parte, que: *i)* la empleadora le hizo entrega de las asignaciones de vuelo mensuales, «*pero no se presentó porque participaba en la huelga votada por el sindicato, al cual se encontraba afilia*do»; *ii)* que, «*conforme al reglamento interno de trabajo, cuando se daba un cese de actividades, la compañía tenía por política, que sus trabajadores no asistieran a las instalaciones de la empresa*», sin embargo, ello no le fue direccionado o comunicado por aquella y, *iii)* que

> […] su actuar durante la huelga, se limitó a asistir a reuniones, firmar la asistencia en el lugar de la convocatoria, hablaba y se mantengan informados de lo que ocurriera pero que, no tuvo injerencia en la toma de decisiones, ni tampoco, hizo uso de la violencia, de acuerdo a las recomendaciones realizadas por ACDAC, además, que la junta del sindicato fue la encargada de las negociaciones; siempre presumió que la huelga era legal, hasta tanto fuera desatado el recurso por parte de la H. Corte Suprema de Justicia […].

Agregó que también se practicaron los testimonios de Brayan Andrés Maldonado, Jaime Alberto Hernández Elizabeth Riaño Alarcón y Luisa Fernanda Valencia, quienes declararon los siguiente:

i) El primero: que estuvo presente en la diligencia de descargos del accionante; que en las mañanas se reunía con los pilotos y les explicaba sobre los procesos disciplinarios; que el señor Valencia Jaramillo fue desvinculado por no presentarse a las asignaciones de vuelo en el curso del cese.

ii) El segundo, quien era directivo del sindicato: que conocía al convocante porque era asociado de la organización gremial; que no asistió a reuniones o negociaciones del sindicato y a algunos de sus miembros se les encomendó mantener gaseosas o hidratación, hacer acompañamiento psicológico y de alimentación, pero «*no recuerda[ba] específicamente la designación realizada a Felipe*»; que tenía presente que debía diligenciar la planilla de asistencia.

iii) La tercera - coordinadora de litigios de la convocada: que conocía al peticionante por el proceso disciplinario que se adelantó en su contra y en el cual fue la escribiente; que

el trabajador fue reintegrado por una orden de tutela, pero al no presentar la demanda oportunamente decayó su amparo; que en diligencia de descargos asistió con su apoderado de confianza, se le leyeron los cargos y aceptó el incumplimiento de sus obligaciones, dejándose el registro en el acta; que «*desconoc[ía] el grado de participación del trabajador en el cese de actividades*».

iv) La cuarta: que fue la encargada de los procesos disciplinarios del 2018, pues organizaba las fechas y carpetas de los servidores de Avianca S. A.; que el trabajador no se presentó a su asignación, lo cual tuvo un impacto económico y operacional alto para la sociedad, dependiendo la cantidad de vuelos a los que faltó.

Razonó que, de acuerdo con los mencionados elementos demostrativos, no existió una extralimitación en la participación del piloto dentro del cese de actividades declarado ilegal, pues solo se abstuvo de cumplir su labor durante los días en que estuvo vigente la huelga, lo cual «*no era motivo suficiente para terminar su contrato de trabajo, alegándose una justa causa*», en razón a que era una consecuencia lógica del cese de actividades.

Refirió que, además, el artículo 448 del CST, disponía que durante aquel suceso «*las autoridades "no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo"*» y el numeral 5° del 84 del RIT preveía como «*[…] causal de terminación del contrato el faltar al trabajo, excepto en los*

casos de huelga, en los cuales deb[ían] abandonar el lugar donde se presta el servicio».

Argumentó que la empleadora no podía extinguir el contrato de trabajo automáticamente por la no prestación del servicio del personal sindicalizado, «*porque precisamente durante el desarrollo de [la huelga] aquella obligación […] queda[ba] suspendida*», razón por la cual «*su facultad de despedir a sus empleados reca[ía] únicamente sobre aquellos que participaron no activamente, porque necesariamente un presidente de un sindicato tiene un alto grado de intervención, sino extralimitándose en el ejercicio y derecho al cese de actividades*».

Precisó que no hubo confesión del actor en la participación atribuida, puesto que textualmente aseveró que dejó de asistir a las asignaciones de vuelo

> […] debido a que estaba en una participación pasiva en la huelga, en ningún momento mi participación ha sido probada como activa dentro de la huelga, siempre tuve una buena fe, siguiendo los lineamientos de la asociación sindical a la actual me presentaba, siguiendo la buena fe de dar uso a mi derecho legítimo de estar en una huelga, en un cese de actividades, en ningún momento mi participación fue de ir en contra de la compañía, ni de promover o hacer un movimiento huelguista violento o alguna cosa por lo general. Mi participación fue pasiva, siguiendo todas las recomendaciones y todo lo estipulado por la ACDAC en este caso.

Planteó que, en consecuencia, el despido fue ilegal, lo que daba lugar al reintegro, conforme al artículo 450 del CST (f. os 70 a 85, cuaderno del Tribunal, archivo «*20240513364386644.pdf*», expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la accionada concedido por el Tribunal, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la segunda sentencia y, en sede de instancia, revoque la primera, imponiendo costas según corresponda (f.° 2, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo «*7003Demanda.pdf*», ESAV).

Formula un cargo por la causal primera de casación, que fue replicado por el demandante.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal vulneró por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 1°, 22, 23, 24, 58, 60, 61, 62, 64, 65, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 127, 128, 186, 249, 306, 450 y 467 del CST, en relación con el 56 de la CP.

Afirma que el fallador de alzada incurrió en los siguientes errores de hecho:

> a) Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante participó de manera pasiva en el cese ilegal de actividades ejecutado por el sindicato ACDAC entre septiembre y noviembre de 2017.

b) Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante solo cumplía órdenes del sindicato lo cual le habilitaba para incumplir sus obligaciones contractuales y legales con la empresa empleadora.

c) Dar por demostrado, sin estarlo, que la actuación del demandante estaba amparada bajo el legítimo ejercicio del derecho constitucional a la huelga.

d) Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante actuó de buena fe y sin causar perjuicio al empleador por la sustracción de sus obligaciones contractuales.

e) No dar por demostrado, estándolo, que la decisión voluntaria y no coaccionada del demandante al no prestar el servicio contratado constituye un acto de participación activa en el cese ilegal.

f) No dar por demostrado, estándolo, que la decisión de no prestar el servicio contratado recaía exclusivamente en el demandante.

g) No dar por demostrado, estándolo, que sustraerse de la prestación del servicio contratado implicaba afectar un servicio público esencial como el servicio de transporte aéreo de pasajeros.

h) Dar por demostrado, sin estarlo, que la ausencia del servicio contratado en el marco de un servicio público esencial suponía una participación pasiva en un cese de actividades declarado ilegal.

i) No dar por demostrado, estándolo, que la ausencia de prestación del servicio por el demandante supuso graves perjuicios al empleador al tener que asumir ingentes costos económicos por la reprogramación de vuelos y compensación a pasajeros afectados.

Señala que esos yerros fueron consecuencia de la indebida apreciación de:

a) Carta de terminación del contrato de trabajo del 9 de mayo de 2018.
b) Reglamento interno de trabajo de Avianca.
c) Citación a descargos disciplinarios del 15 de febrero de 2018.
d) Acta de descargos del demandante del 6 de marzo de 2018.
e) Confesión del demandante en interrogatorio de parte.
f) Convención Colectiva de Trabajo Avianca-ACDAC 2009-2013.

Así como de los testimonios de Brayan Andrés Maldonado, Jaime Alberto Hernández, Luisa Fernanda Valencia, Elizabeth Riaño.

Además, por la falta de valoración de:

a) Contrato de trabajo del demandante con Avianca.
b) Acta de comisión especial disciplinaria del 9 de mayo de 2018.
c) Extracto del Manual de Operaciones de Vuelo MO-002.

Aduce que el colegiado se equivocó al:

i) «[H]aber soslayado el caudal probatorio que demostraba que el actor sí participó activamente en la huelga declarada ilegal promovida por el sindicato ACDAC entre septiembre y noviembre de 2017», en razón a su «*autónoma y exclusiva decisión de ausentarse y sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias con Avianca en un servicio que, además, es público esencial*».

ii) Calificar que el trabajador «*no se extralimitó en la participación que tuvo en el cese de actividades*», pues *«se limitó a no asistir a cumplir con su labor en la empresa durante los días en que estuvo vigente la huelga que luego fuera declarada ilegal por la Corte Suprema de Justicia»,* premisa que evidencia su voluntad de no cumplir su contrato de trabajo, sin justificación válida, atendida la calificación de aquel cese y «*la ausencia de obstáculos o impedimentos para prestar el servicio por su cuenta».*

Acota que el fallo recurrido trasgrede las normas de la proposición jurídica, al exigir «*una condición que no está incluida en el alcance del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo y es, precisamente, una indebida extralimitación en actos que deriven en violencia o actos delictuales*»; que «*deja de lado de forma deliberada el precedente jurisprudencial insoslayable que constituye la sentencia CSJ SL20094-2017, que declaró ilegal el cese de actividades promovido por ACDAC entre septiembre y noviembre de 2017, entre otras razones, por tratarse de un servicio público esencial*».

Insiste que el copiloto «*en forma deliberada, autónoma y voluntariamente*» se abstuvo de prestar el servicio que debía cumplir el «*23, 24, 25, 28, 29, 30 de septiembre; 3, 4, 5, 6, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 de octubre y 7 de noviembre de 2017*», conforme lo confesó en su interrogatorio de parte, afectando en forma automática un servicio público esencial de transporte aéreo de pasajeros.

Precisa que aquello no era una situación menor, pues sobre él «*recaía el citado servicio público esencial», el cual tenía una intrínseca relación de causalidad con la efectividad y vigencia de derechos fundamentales de los demás ciudadanos*», omisión que impidió a la sociedad garantizarlo, lo cual resulta preeminente, puesto que a los huelguista se les exige no desbordar los límites de su derecho constitucional, a fin de no afectar la comunidad en general ni invadir la órbita de otros derechos fundamentales.

Itera que el trabajador confesó en su interrogatorio de parte y en el proceso disciplinario previo al despido,

> […] que sí participó del cese de actividades (que sabía ilegal) y, cuando admitió "seguir los lineamientos de la organización sindical" y "dar uso legítimo a estar en una huelga", termina automáticamente por aceptar que nada le impedía prestar el servicio más allá de su propia voluntad.

Dice que ello se traduce en «*participar activamente de una situación no protegida por el derecho*», pues constituye un acto indebido que «*extralimita o desvía de su curso natural el ejercicio legítimo de la huelga, dado que constituye claramente una acción prohibida por la legislación que "pone en riesgo la vida o seguridad de las personas"*».

Enfatiza que

> […] Si para la Corporación la interpretación del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo amerita la valoración individualizada de la actividad de los trabajadores inmersos en una huelga declarada ilegal, entonces la confesión del mismo trabajador de haberse sustraído voluntariamente de la prestación del servicio sin justificación, es equivalente a la participación activa que reprocha la norma jurídica.

Arguye que, a pesar de que las normas legales y el reglamento interno de trabajo, habilitaban a los empleados para no prestar su servicio mientras estuviese en curso una huelga, ello estaba condicionado a «*los límites legales y constitucionales y no cuando está fuera de ellos*», lo que ocurre cuando se declara ilegal; que, por tanto, el juez de alzada erró al menospreciar «*la participación comprobada del demandante en el cese de actividades de ACDAC y respecto*

del cual se pronunció con autoridad la Corporación en la ya citada Sentencia CSJ SL20094-2017».

Dice que

> […] la diferencia entre la participación activa en una huelga declarada ilegal y la participación pasiva en la misma no está exclusivamente asociada a que aquella se trate del líder sindical que arenga y promueve la actuación ilegal, sino en cualquier acto que es determinante para la continuidad y consumación del acto huelguista ilegal, que es, a su vez lo que materializa el daño antijurídico.

Plantea que, en ese contexto,

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

De ahí que los últimos son los únicos servidores que no pueden verse afectados por la declaratoria de ilegalidad de la huelga, en tanto no la promovieron, acompañaron o secundaron, sino simplemente soportaron forzosamente sus efectos.

Reitera que en esa hipótesis no podía encontrarse el señor Valencia Jaramillo, quien «*con convicción y con absoluto conocimiento de causa, termina por promover, consolidar y asegurar con sus propios actos, aquello que está fuera de la ley*», como lo admitió al señalar que «*sí dejó de asistir a sus asignaciones de vuelo y programación por los días ya citados […] por seguir los lineamientos del sindicato*»,

lo cual se traduce en un acto «*deliberado y voluntario [que] contribuyó a consolidar el acto ilegal del sindicato*».

Asegura que su accionar trasgrede el contrato de trabajo, el RIT y el Manual de Operaciones de Vuelo, así como sus obligaciones especiales, según fue informado en su carta de terminación, pues su actividad era constitutiva de un servicio público esencial, según lo concluyó la Corte en el proceso especial que tramitó contra la organización de trabajadores, por lo que

> […] su voluntad -se insiste- de no prestar el servicio, termina teniendo automáticamente la consecuencia de afectar ese servicio público esencial y, por ende, incidir negativamente en una afectación en los derechos fundamentales y sociales de la comunidad, lo que representar una extralimitación y una desviación del ejercicio de un legítimo derecho.
>
> No de otra manera se entiende, entonces, que la Sentencia CSJ SL200942017 tenga verdaderos efectos prácticos.

Sostiene que los errores de hecho se corroboran con la prueba testimonial, pues Luisa Valencia y Elizabeth Riaño coincidieron en señalar que al trabajador se le siguió un proceso disciplinario por los incumplimientos contractuales conocidos y sus actos representaron graves consecuencias económicas para la empresa, al tener que incurrir en costos operacionales y compensaciones a los afectados; que a esa conclusión llegó «*Brayan Maldonado, que nada menos estuvo presente en la diligencia de descargos del actor*».

Afirma que «*el testigo Jaime Hernández, contrario a lo concluido por el Tribunal, precisamente admitió que el demandante sí participó del cese de actividades, aunque no*

recuerda las labores específicas a él encomendadas», lo que evidencia que su voluntad fue determinante en la participación del cese ilegal y «no padecerlo, lo que sería precisamente la prueba de una participación pasiva».

Aduce que «*tener la voluntad de acompañar el cese ilegal, tomar la decisión de no trabajar y además, sustraerse de prestar un servicio público esencial, es lo que resulta reprochable en tanto desviación y extralimitación del ejercicio de un derecho fundamental*» (f.os 2 a 8, *ibidem*).

VII.RÉPLICA

Dice que el cargo es inestimable, puesto que introduce cuestionamientos fácticos y jurídicos, entremezclando las sendas de violación normativa del recurso extraordinario; que no cumple con la carga demostrativa de la senda indirecta.

Manifiesta que el Tribunal no incurrió en error alguno en su decisión, puesto que Avianca S. A. no demostró conductas adicionales al ejercicio del derecho de huelga para finalizar su contrato de trabajo, toda vez que soportó su decisión en el incumplimiento de las obligaciones laborales al no presentarse a las asignaciones de vuelo programadas.

Agrega que en la sentencia CSJ SL1947-2021, la Corte enfatizó que la simple participación en la huelga declarada ilegal no es causa suficiente para el despido, pues se requiere una participación activa, es decir, la existencia de exceso,

extralimitaciones en el ejercicio del derecho fundamental o la realización de actos proselitistas, con cierto protagonismo o militancia en su desarrollo.

Sostiene que contaba con una justificación para no presentarse a las asignaciones de vuelo, pues el numeral 5° del artículo 84 del RIT, prohíbe a los servidores que participan en una huelga presentarse o permanecer en las instalaciones de la empresa hasta que no fuera declarada ilegal; que el cese de actividades tuvo apariencia de legalidad, según lo informaron los pilotos sindicalizados en la reunión del 1° de noviembre de 2017.

Señala que la empleadora pretende desconocer los efectos del reintegro al que se acogió y que dio lugar a un hecho sobreviviente; que incurrió en reiteradas violaciones a sus garantías fundamentales en el trámite disciplinario, pues

> [...] 1. Los cargos imputados fueron generales y confusos; 2. No se practicó ni una de las pruebas solicitadas por la defensa; 3. Se incurrió en indebida valoración probatoria (por ejemplo, en relación con el reporte de las asignaciones de vuelo, solo se adjuntó un pantallazo de computador del cual no se podía comprobar la fecha en que se realizaron las asignaciones de vuelo, la programación mensual realizada al demandante y menos aún que las mismas le hubieran sido notificadas como lo estable el manual de operaciones de la empresa vigente para la época de los hechos. Documento que además fueron tachados de falso en la diligencia de descargos, sin que la empresa hiciera ningún pronunciamiento al respecto. 4. Tampoco se le garantizó su derecho de contradicción en relación con dicha prueba y, 5. No se valoraron los escritos de descargos presentados, pues la decisión de dar por terminado el vínculo laboral se adoptó inmediatamente después de finalizada la diligencia y como lo afirma el Doctor Maldonado en su declaración, incluso antes de la diligencia de descargos los representantes de la empresa ya

tenían la carta despido del demandante sobre su escritorio [...]

Refiere que lo dicho conduce a la ineficacia de su despido, por lo que no existió error fáctico ni jurídico en la segunda decisión (réplica, cuaderno de la Corte, archivo «*0038Anexo_masivo_de_memorial.pdf»,* ESAV).

VIII. CONSIDERACIONES

La jurisprudencia constitucional (CC C596-2000, C668-2001, C590-2006, C1065-2000, C203-2011; C372-2011) y la especial en la materia (CJS SL17693-2016; SL925-2018; SL1980-2019 y SL643-2020), han insistido que el recurso extraordinario de casación *«no es una tercera instancia»*, esto es, no tiene como propósito decidir a cuál de los litigantes les asiste la razón, pues su objetivo es defender la unidad e integridad del ordenamiento jurídico.

En ese contexto, se ha adoctrinado profusamente que la misión de la Corte es realizar *«un juicio de legalidad»* de la decisión impugnada, en aras de «[...] *verificar si los enunciados normativos contenidos en la regla jurídica [utilizada] han sido interpretados o aplicados correctamente por el juez de instancia [...]»* (CC C668-2001), por lo que, «*el interés que tiene el particular en que se corrija el agravio en su contra [se encuentra] al servicio de la protección de la coherencia sistémica del ordenamiento»* (CC C1065-2000).

Ahora, por iguales razones, a este medio de impugnación le son naturales la *«[…] imposición […] de ciertas*

restricciones en cuanto [a su utilización] y al modo de ejercitarlo» (CC C596-2000 reiterada en la C203-2011), motivo por el cual a los recurrentes no les basta con proponer una visión de la controversia que favorezca su posición litigiosa, sino que se les exige:

i) Realizar un ejercicio dialéctico que le permita identificar las verdaderas premisas fácticas y jurídicas de la segunda decisión, para posteriormente criticarlas de manera razonada, por medio de la senda habilitada para el efecto, es decir, por la vía de los hechos, si los cimientos del fallo recurrido fueron de aquella naturaleza o la de puro derecho si tuvieron esa estirpe (CSJ SL13058-2015, SL351-2019).

ii) Confrontar suficientemente los fundamentos de la sentencia atacada (CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 31615, SL17693-2016, SL925-2018, SL5260-2019, SL1980-2019, SL643-2020, SL1982-2020, SL3420-2020, SL4699-2020, SL200-2021, SL674-2021 y SL1471-2021), que significa, de un lado, si es del caso, cuestionar todas sus valoraciones probatorias y premisas fácticas (CSJ SL, 10 mar. 2000, rad. 13046 y SL5158-2018) y, de otro, ofrecer la argumentación mínima que permita establecer la equivocación jurídica adjudicada a la segunda instancia (CSJ SL14481-2016).

iii) No formular controversias que no se plantearon o se definieron en primera y segunda instancia, so pena de vulnerar el debido proceso de su contraparte (CSJ SL9584-2017, SL8546-2017, SL653-2018, SL4822-2020, SL3788-

2020, SL3818-2020, SL3808 2020, SL3006 2020 y SL4341-2021).

Recuerda la Corporación lo anterior, para hacer notar que la recurrente incumple esas reglas, por cuanto:

1. En la proposición jurídica denuncia la violación indirecta de la ley, por aplicación indebida de, entre otros, los artículos 65, 112, 113 y 114 del CST, a pesar de que no fueron soporte de la segunda decisión, ni sus efectos jurídicos aplicados en la resolución del caso, lo que impide que el colegiado haya incurrido en esa afrenta normativa, la cual, conforme se explicó en la decisión CSJ SL3895-2019, es el «*resultado de [la errada] utilización [de los preceptos] dependiendo de los hechos que se dieron o no por demostrados*».

2. Además, a pesar de dirigir el ataque por la senda de los hechos, introduce cuestionamientos estrictamente jurídicos, entremezclando las sendas de vulneración legal de la causal primera de casación, al señalar, entre otros, que el juez de alzada:

i) Impuso «*una condición que no está incluida en el alcance del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo y es, precisamente, una indebida extralimitación en actos que deriven en violencia o actos delictuales*»;

ii) «*[D]ej[ó] de lado de forma deliberada el precedente jurisprudencial insoslayable que constituye la sentencia CSJ*

SL20094-2017, que declaró ilegal el cese de actividades promovido por ACDAC entre septiembre y noviembre de 2017, entre otras razones, por tratarse de un servicio público esencial».

iii) Obvió que

> […] la diferencia entre la participación activa en una huelga declarada ilegal y la participación pasiva en la misma no está exclusivamente asociada a que aquella se trate del líder sindical que arenga y promueve la actuación ilegal, sino en cualquier acto que es determinante para la continuidad y consumación del acto huelguista ilegal, que es, a su vez lo que materializa el daño antijurídico.

iv) Pretermitió que la voluntariedad en el cese de actividades constituye un acto indebido que «*extralimita o desvía de su curso natural el ejercicio legítimo de la huelga, dado que constituye claramente una acción prohibida por la legislación que "pone en riesgo la vida o seguridad de las personas"».*

Lo dicho, pues tales objeciones no requieren de *«[…] la valoración concreta de los medios de persuasión, sino de una respuesta jurídica abstracta, producto de una reflexión normativa»,* motivo por el cual, a no dudarlo «*[…] debieron plantearse y argumentarse por la senda de puro derecho*», cómo se precisó en la sentencia CSJ SL1672-2018.

3. Ahora, si en aras de superar las deficiencias formales del recurso, la Corte prescindiera de las discusiones indebidamente planteadas, advertiría razones adicionales para desestimar el cargo, consistentes:

i) En los errores de hecho de los literales d) y h), la recurrente plantea controversias ajenas a la segunda providencia, por cuanto el Tribunal no *decidió* y, por ende, tampoco tuvo por probada la ausencia de perjuicio a la empleadora derivada de la conducta atribuida al trabajador, como generatriz de su despido, teniendo en cuenta que se limitó determinar si existió una participación activa o pasiva en la huelga que fue declarada ilegal.

ii) Además, no asumió la carga demostrativa de la vía indirecta, expuesta, por ejemplo, en las providencias CSJ SL4959-2016 y SL9162-2017, pues:

a) Contrarió el principio de identidad al que se refirió la Sala en el fallo CSJ SL1695-2019, según el cual no es posible desconocer la prueba y a su vez alterar su contenido, toda vez que adjudicó la existencia de errores fácticos derivados de la indebida estimación u omisión de los elementos demostrativos que identificó, pero en su desarrolló argumentativo denunció que aquel «*soslay[ó] el caudal probatorio que demostraba que el actor sí participó activamente en la huelga declarada ilegal promovida por el sindicato ACDAC entre septiembre y noviembre de 2017*».

b) Adicionalmente, tampoco contrastó el contenido objetivo de los medios de convicción con la conclusión fáctica de la sentencia y no explicó cómo esos yerros condujeron a la vulneración de la normativa sustantiva de la proposición

jurídica, convirtiendo su argumentación en un alegato de instancia, inadmisible en casación.

Tal afirmación pues, por una parte, propone una lectura alternativa de la prueba, al señalar que el RIT solo habilita la no prestación del servicio por parte del personal «*mientras est[uviese] en curso una huelga, pero siempre y cuando […] [fuera] dentro de los límites legales y constitucionales y no […] cuando es declarada ilegal […]*», pero sin precisar *objetivamente*, desde ese elemento de convicción, aquella condición. Además, sin formular un cargo independiente por la senda jurídica, en el que desarrollara aquel planteamiento con enfoque legal.

Por otra, desarrolla una *consecuencia jurídica* diferente de los supuestos de hecho que derivan de los medios de convicción, toda vez que el Tribunal tuvo por demostradas las inferencias que soporta la impugnación, al admitir que el trabajador aceptó no haberse presentado a las asignaciones de vuelo «*porque participaba en la huelga votada por el sindicato al cual se encontraba afiliado*» y que los testigos conocieron del proceso disciplinario que se surtió en su contra, lo cual, en palabras de Luisa Fernanda Valencia, generó una afectación patrimonial a la empleadora, solo que calificó esa conducta como una «*participación activa*» en la huelga declaraba ilegal o, en todo caso, suficiente para otorgar eficacia al despido, pues «*precisamente durante el desarrollo de esta, aquella obligación de los trabajadores queda[ba] suspendida*», premisa de puro derecho que debía

ser controvertida por la senda directa, sin que la impugnación lo hubiese hecho.

Adicionalmente, atribuye equivocaciones fácticas que tampoco se acompasan con la segunda decisión, toda vez que el juez de segunda instancia no soslayó que entre las obligaciones del trabajador estaba la prestación del servicio según la asignación de vuelos, sino que consideró, se repite, que en el ejercicio del derecho de huelga, su incumplimiento no constituía una causa justa para terminar su contrato de trabajo, pues conforme a la jurisprudencia laboral debía analizarse;

> […] si la conducta del trabajador durante el cese de actividades incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, tales como hechos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deben sopesarse según su gravedad. (CSJ SL 1947- 2021).

Lo dicho, se itera, bajo el supuesto de que, con sujeción a esa garantía fundamental, «*aquella obligación de los trabajadores [prestar el servicio] queda suspendida*».

Precisamente fue a partir de lo último, que tuvo por no confesada la intervención activa del servidor en el cese de actividades de Avianca, pues aceptó que dejó de asistir a las asignaciones de vuelo

> […] debido a que estaba en una *participación pasiva* en la huelga, en ningún momento mi participación ha sido probada como activa dentro de la huelga, siempre tuve una buena fe, siguiendo los lineamientos de la asociación sindical a la actual me

> presentaba, siguiendo la buena fe de dar uso a mi derecho legítimo de estar en una huelga, en un cese de actividades, *en ningún momento mi participación fue de ir en contra de la compañía, ni de promover o hacer un movimiento huelguista violento o alguna cosa por lo general.* Mi participación fue pasiva, siguiendo todas las recomendaciones y todo lo estipulado por la ACDAC en este caso [...]

Razonamiento que no fue desquiciado en el cargo, en tanto que la recurrente se limita a insistir que se configuró aquel medio de convicción, al haber aceptado que se «*sustra[jo] voluntariamente de la prestación del servicio*» «*por seguir los lineamientos del sindicato*», sin que, teniendo en cuenta las premisas jurídicas del segundo proveído y, conforme al artículo 191 del CGP, aplicable al proceso laboral por la remisión del 145 del CPTSS, se encuentre en esa manifestación «*consecuencias jurídicas adversas [...] o que favorezcan a la parte contraria*».

Finalmente, en armonía con lo precedente, la impugnación soporta su cuestionamiento en prueba no calificada, según el artículo 7° de la Ley 16 de 1969, cuyo estudio solo sería admisible de demostrarse la comisión de un error de hecho manifiesto y evidente, con base en «*un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular*».

Efectivamente, las inferencias probatorias del Tribunal, arriba identificadas, se ajustan a las propuestas en el ataque, quedando únicamente en discusión las relativas al testimonio de Jaime Alberto Hernández, cuya declaración no es prueba hábil en el recurso extraordinario, según las decisiones CSJ SL1170-2018 y SL4141-2019.

4. Apareja lo expuesto, se insiste, que la impugnante plantea su disenso como un alegato de instancia, olvidándose que, conforme se explicó en la sentencia CSJ SL717-2018, la casación debía estar «*respaldada con argumentos concisos y claros, compatibles con la completa comprensión de las razones expuestas y los cometidos de eficacia que exige la casación del trabajo*».

Por tanto, el cargo es inestimable.

Con todo, precisa la Corte a modo simplemente doctrinario, que si analizara el ataque desde los argumentos de puro derecho que introduce impropiamente la censura, tampoco la acusación saldría airosa, toda vez que en la sentencia CSJ SL1947-2021, cuya regla fue reiterada, entre otras, en la decisión SL1453-2023, la Corte precisó que la interpretación constitucionalmente admisible del numeral 2° artículo 450 del CST, es aquella que según la cual

> [...] el solo hecho de haber organizado y/*o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido*. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

En ese contexto, la calificación como activa o pasiva de la participación en la huelga como generatriz del despido, fue reevaluada por la Sala, teniendo en cuenta que su

diferenciación puede «*recrear espacios de discriminación sindical y revanchismo contrarios al principio de no sufrir perjuicios por causa de las actividades sindicales (Convenio 98)*», al facultar al empleador para «*seleccionar los trabajadores que considera tuvieron una participación activa y, por esa vía, apartar del medio empresarial a aquellos más militantes o que le parecen «incómodos», al tiempo que debilita al sindicato y envía un mensaje intimidatorio sobre el ejercicio de los derechos sindicales*».

De donde, la lectura y aplicación del artículo 450 del CST, debe ser armónica con la garantía del artículo 56 de la CP, que es interdependiente de la libertad sindical y constituye, junto a esta, una prerrogativa humana fundamental de acuerdo con los artículos 38, 39, 53, y 93 de la CP, en relación con el Convenio 87 de la OIT y «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.1.d) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22)».

Escenario en el que su ejercicio, incluso en aquellos eventos en los cuales el cese de actividades es declarado ilegal, no conduce en forma automática ni inexorable a la terminación del contrato de trabajo, pues debe evaluarse en forma particular, si el trabajador en su accionar individual exteriorizado en el colectivo, incurrió en excesos o extralimitaciones de su derecho, teniendo en cuenta que

> […] la revisión judicial de la legalidad de la huelga tiene sus propios cauces, causales y su objeto es constatar la conformidad de un acto colectivo de conflicto con la legislación nacional para

> que el empresario pueda recuperar su producción; otra cosa bien distinta ocurre en las relaciones individuales de trabajo, en las que deben constatarse situaciones individuales y específicas […].

De ahí que la habilitación del despido prevista en la norma denunciada de ser trasgredida por el colegiado, está condicionada a una participación indebida, extralimitada o con desviaciones no protegidas por el orden jurídico, supuesto en el que no se subsume el trabajador, pues la rescisión de su contrato solo se fundamenta en su «*voluntad de acompañar el cese ilegal, tomar la decisión de no trabajar»,* es decir, *«sustraerse de prestar un servicio público esencial»,* lo que por sí solo no está inmerso en el presupuesto normativo al que se hizo referencia, en armonía con el precedente laboral.

En síntesis, por lo inicial, el cargo se desestima.

Las costas estarán a cargo de la recurrente, a favor del replicante. Como agencias en derecho se fija la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos ($12.400.000), que se incluirán en la liquidación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

IX. DECISIÓN

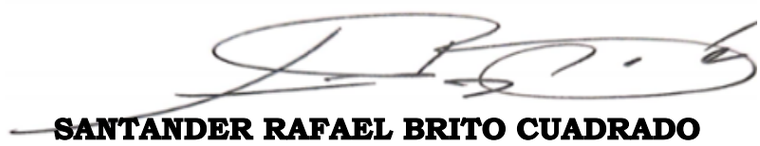
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el treinta y uno (31)

de octubre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que le instauró **FELIPE VALENCIA JARAMILLO** a **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. - AVIANCA S. A.**

Costas como se dijo en la considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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

Código de verificación: C4DD429E5A0F2C1EF4758C1A4781BB081E51CD3ADB49E7BDC4673DFEA8B56FFC
Documento generado en 2025-05-02