REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA

Magistrado ponente.

Bogotá, D.C., tres (03) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Discutido y Aprobado según Acta No 004.

1. ASUNTO

La Sala decide el **RECURSO DE APELACIÓN** interpuesto por **LUZ HELENA ABRIL OSPINA LUZ HELENA ABRIL OSPINA, ACDAC y el Produrador Judicial I para Asuntos Laborales** contra la providencia que el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá profirió el 11 de marzo de 2024 dentro del proceso especial de fuero sindical –acción de levantamiento de fuero sindical- que **AEROREPÚBLICA S.A.** adelanta contra el primer recurrente.

2. ANTECEDENTES

2.1. Pretensiones y Hechos.

La empresa demandante solicitó se autorice levantar el fuero sindical de la demandada. En consecuencia, permiso para despedirla al incurrir en una justa causa de despido.

Como fundamento de sus pretensiones, narró los siguientes hechos: **1)** El 16 de noviembre de 2007 la demandada se vinculó a sus servicios mediante contrato de trabajo; **2)** La demandada desempeña el cargo de Capitán; **3)** La señora Abril Ospina es afiliada a ACDAC, y hace parte del Comité de Reclamos de tal organización sindical, lo que se comunicó a la

empresa el 04 de febrero de 2022; **4)** El 21 de febrero de 2020 se le practicó a la demandada una lista de chequeo de seguimiento por parte del Inspector de Seguridad Operacional de la Aeronáutica Civil de Colombia, Samuel Roiter Vélez; ello, en virtud que si bien el 03 de noviembre de 2019 se obtuvo un resultado satisfactorio el Inspector Principal de Operaciones de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil identificó algunos aspectos por mejorar; **5)** El 25 de febrero de 2020 se remitió el informe efectuado por el Inspector, quien manifestó que existía bajo rendimiento de la accionada en el manejo de la información de la compañía, una concia (sic) situacional baja, falta de preparación académica en conceptos básicos, lo que conllevaba a una toma de decisiones inadecuado; **6)** El 27 de febrero de 2020 el Comité Técnico de la Compañía realizó el estudio específico sobre la situación presentada frente a la demandada, estableciendo que a esta se la ha brindado entrenamientos, herramientas técnicas y no técnicas, pero que sus competencias afectan la garantía de realizar una operación segura; **7)** El 04 de marzo de 2020 se le comunicó a la trabajadora y a ACDAC el inicio de un proceso disciplinario, citándolos el 19 del mismo mes y año, para diligencia de descargos; sin embargo el 18 de marzo de 2020, la demandada solicitó suspender los términos convencionales debido a la situación generada por el Covid-19 y en consecuencia que se reprogramara para el 30 de junio de 2020; **8)** La empresa accedió a la anterior solicitud, estableciendo la diligencia para el 01 de julio de 2020; **9)** El 17 de junio de 2020, la demandada allegó incapacidad médica por el término de 30 días, por lo que, se tendría que celebrar la audiencia de descargos hasta el 16 de julio de 2020 de forma virtual; sin embargo, la demandada nuevamente presentó incapacidad por 30 días, por lo que se reprogramó la diligencia de descargos para el 15 de agosto de 2020, lo que acaeció repetidamente, siendo reprogramada tal diligencia para el 14 de septiembre, 14 de octubre, 13 de noviembre, 12 de diciembre de 2020, 11 de enero, 10 de febrero, 12 de marzo, 11 de abril, 11 de mayo, 10 de junio, 10 de julio, 09 de agosto, 08 de septiembre, 08 de octubre, 07 de noviembre, 07 de diciembre de 2021, 06 de enero, 05 de febrero, 07 de marzo, 06 de abril, 06 de mayo, 05 de junio, y 05 de julio de 2022; **10)** En la diligencia de descargos, se escuchó la versión de la actora y de los miembros del sindicato, y se levantó la correspondiente acta; **11)** El 06 de julio de 2022 se consideró que la demandada incurrió en justa causa de despido; decisión a la que se solicitó

revisión el 14 de julio de 2022, sin embargo, no se llegaría a un acuerdo por parte del Comité Disciplinario, estableciendo el señor Germán Ribera Espitia, miembro elegido por la empresa, que tal decisión se fundaba en razones de seguridad aérea; y **12)** Analizó los anteriores argumentos y consideró que no había justificación que pudiera excusar los graves incumplimientos de la trabajadora, por lo que se ratificó la decisión inicial; quedando en firme la decisión el 21 de julio de 2022, con la condición de que se efectuara el trámite de levantamiento de fuero sindical.

2.2. Respuesta a la Demanda.

LUZ HELENA ABRIL OSPINA y ACDAC (archivo 18), en audiencia del 18 de abril de 2023 se opuso a las pretensiones de la demanda, y formuló las excepciones que consideraba tener a su favor, incluyendo la de prescripción.

Aceptó la existencia de un contrato de trabajo, su extremo inicial, el cargo, su calidad de aforada sindical, las citaciones a diligencia de descargos, y que rindió descargos el 05 de julio de 2022.

Adujo que de las calificaciones realizadas a la trabajadora esta obtuvo resultados satisfactorios; que el capitán Roiter no tenía la formación para calificar las funciones ni la aeronave donde tripulaba la demandada, por demás que este lo que señaló es que se debía generar un plan de acción con la finalidad de elevar sus capacidades y liderazgo, no su despido, por demás que no hubo inconformidad frente a su copiloto; que este modificó la calificación que realizó sin ningún tipo de fundamento a través de un chequeo de seguimiento; que en todo caso, sus apreciaciones fueron genéricas e imprecisas; que se incumplió el debido proceso a la trabajadora, puesto que según Manual de Operaciones el Comité Técnico de la Compañía debía estar integrado por Gerente y Vicepresidente de Operaciones, aunado a que no pudo participar la demandante en su evaluación técnica; que siempre ha cumplido fielmente con las órdenes, instrucciones, procedimientos de la empresa y normatividad de esta y de la establecida por la Aeronáutica Civil, encontrando siempre resultados satisfactorios en sus calificaciones; que las causales y motivos del despido brillan por su

ausencia, por demás que se viola flagrantemente con actos de discriminación sindical, laboral y de género; y que no se agotó el procedimiento del Decreto 2351 de 1975.

2.3. Providencia Recurrida.

La **A Quo** dictó sentencia condenatoria, en los siguientes términos:

> **PRIMERO: LEVANTAR LA PROTECCIÓN DE FUERO SINDICAL** de LUZ HELENA ABRIL OSPINA, y AUTORIZAR a AEROREPUBLICA S.A., COMPAÑÍA COLOMBIANA DE AVIACIÓN – COPA COLOMBIA S.A. Y/O WINGO a dar por terminado el contrato de trabajo por las causales esgrimidas en la carta de despido que obra en el documento PDF 16.6 de la carpeta 16 del expediente digital.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada.
>
> **TERCERO: SIN CONDENA** en costas, por cuanto no se causaron.

Para arribar a la anterior decisión, señaló que no existió controversia en cuanto a la relación laboral existente entre las partes desde el 16 de noviembre de 2007 mediante contrato de trabajo, en el cargo de Capitán, así como su calidad de miembro de ACDAC y que gozaba de fuero sindical por hacer parte del Comité de Reclamos de dicha organización sindical; que está acreditado el hecho del despido con la carta de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo al empleador acreditar la justa causa, la que fundamentó en síntesis que, durante los últimos nueve años a la actora se le había brindado los entrenamientos, herramientas y recursos para mantener su estándar, pero sus competencias afectan la garantía de operar con seguridad; que el capitán Samuel Roiter podía evaluar las competencias de la demandada, pues aunado a que era un miembro de la Aeronáutica Civil, de conformidad con la prueba testimonial no se logró acreditar que tuviera algún tipo de interés en la valoración que realizó, por demás que hacía parte de un ente ajeno a la demandante y podía realizar la evaluación de una aeronave de características similares a las que ha manejado, como ocurrió en el caso en estudio y fue certificado por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Aeronáutica Civil; que de la calificación realizada por el capitán Samuel Roiter, la demandada no presentó ningún tipo de reparo; que dicho capitán en ningún momento modificó su informe del 21 de febrero de 2019, pues por el contrario lo que se señaló el 25 del mismo mes y año, es una explicación de los hallazgos que encontró y podía ser

complementado, puesto que una inspección no se considera completa, hasta que los resultados hayan sido registrados en un informe a la empresa inspeccionada o auditada, por demás que el aludido informe puede ser remitido tres días hábiles después de realizada la evaluación, lo que se cumplía el 26 de febrero de 2019; que en todo caso, no es esta jurisdicción donde se deben controvertir actos administrativos como la valoración realizada a la demandada; que en el RAC se establece que dicha normatividad está orientada preferentemente a la preservación de la seguridad operacional y de la aviación civil, siendo la seguridad área además de un servicio público esencial se trata de una actividad de alto riesgo, no pudiendo ceder estos derechos a los de la trabajadora demandada para considerar que esta deba preservar su labor; que lo dicho, por cuanto la demandada tuvo evaluaciones satisfactorias en aspectos tales como, análisis meteorológico, vigilancia de alturas en descenso, y eficiencia, con lo que claramente se afecta la seguridad de un vuelo, como ocurrió en el que los que le fueron evaluados de Bogotá- Cartagena y Cartagena- Bogotá, donde la trabajadora tomó decisiones inadecuadas que pudieron incluso, generar la pérdida de sustentación de la aeronave y potencialmente su desplome a tierra; que por lo anterior, tuvieron que intervenir el copiloto y el evaluador, con el fin de no permitir alarmas y un accidente durante el vuelo, no siendo dable que se presentara algún tipo de urgencia, pues se estaba transportando a pasajeros y se estaba en una ruta comercial; que por lo anterior, no es dable acoger la tesis que si sólo habían tres ítems insatisfactorios, no sería dable el despido; que lo anterior cobra mayor fuerza, si se tiene en cuenta que, desde 2011 se recomendó a la demandada por parte de varios inspectores la mejora de la conciencia situacional, el estudio de conceptos técnicos y de los sistemas, mejorar rendimiento, y pese a que el chequeo trimestral fue satisfactorio, se hizo énfasis en conceptos como *hard landing* y otros; que del documento contentivo del registro de entrenamientos e inspecciones superados por la capitán, así como de la prueba testimonial, es dable considerar que le asiste derecho a la empresa de evaluar el desempeño de la trabajadora ante un comité técnico designado por la compañía para determinar que con base en su desempeño, los altibajos presentados en su carrera y el bajo nivel de liderazgo y de conciencia situacional, eran razones para no reentrenarla y efectuar su despido ante las suficientes oportunidades que se le había otorgado para

mejorar sus competencias sin que se apreciara una mejoría por parte de ella; que no se encuentra vulneración al debido proceso, dado que, el despido no es sanción disciplinaria, se brindó al trabajador la oportunidad de ser oído, y se cumplió el procedimiento del Laudo Arbitral, que sólo imponía que, la constitución de un Comité Disciplinario sólo para que este brindará recomendaciones, lo cual no era obligatorio, no siendo así con la revisión de dicho comité de la decisión que se tomara si se solicita, aspecto que se requirió y agotó, tal y como se acreditó en juicio; que aunado a lo anterior, resultaba incoherente que la trabajadora manifestara que no conoció las razones del despido, cuando desde hace más de 27 meses venía aplazando su diligencia de descargos, solicitándose pruebas sólo hasta el momento en que se llevó a cabo tal diligencia, escenario en el que se le entregaron las que estaban en poder de la empresa; que no se entiende como la trabajadora no solicitó pruebas durante tal periodo, y por el contrario actuara con apremio a un abuso del derecho al aforarse el 04 de febrero de 2022; que se hace alusión a que el despido obedece a un trato discriminatorio de la demandada por su condición de mujer, sin embargo, la terminación del contrato de trabajo se funda en razones objetivas, el capitán Roiter fue claro en manifestar que fue la primera vez que una mujer la calificaba por bajo rendimiento, y la única prueba que existe en tal sentido, es el mismo interrogatorio de la demandada, el cual es insuficiente para tener por acreditado tal hecho; y que no operó la excepción de prescripción, como quiera que, este se debe contar a partir del 21 de julio de 2022, pues en tal calenda terminó el proceso disciplinario, y se demandó el 06 de septiembre de 2022, por demás que se notificó dentro del año siguiente a la admisión, esto es, el 20 de octubre de 2022.

2.4. Argumentos de la Recurrente.

El **Procurador Judicial I Para Asuntos Laborales** señaló que, la demandada fue objeto de varios chequeos, pero sólo con la del 21 de febrero de 2020 se considera que no debe realizar su labor, chequeo que por demás no fue conclusivo, y sólo con su complementación, varios días después, el inspector de la Aerocivil se mencionaron las faltas en que incurrió, lo cual fue comunicado únicamente al empleador; que en ningún momento se mencionó que ante un conflicto entre la seguridad aérea y los derechos de

un trabajador, debe primar el primero, por el contrario, se ha querido resaltar la importancia de la seguridad y de la vida; que en todo caso, la seguridad área no puede ser tenida en cuenta tajantemente para respaldar el despido de un trabajador, máxime cuando la demandada viene desde desde hace más de 20 años, efectuando labores de piloto; que se tuvieron en cuenta hechos ocurridos con más de nueve años de anticipación, no sólo el chequeo del 21 de febrero de 2020; que si bien la trabajadora tuvo una calificación insatisfactoria, debía ser objeto de reentrenamiento, no era óbice para su despido; que hubo tres chequeos, de los cuales ninguno era consistente para amparar el despido, siendo lo recomendable proceder al reentrenamiento de la demandada; que no se hace alusión al procedimiento disciplinario del reglamento interno de trabajo, el que establece en el artículo 57, el cual obliga que se debe motivar adecuadamente la decisión de terminar el contrato de trabajo; y que conforme lo expuesto por el capitán Roiter de cada 100 pilotos, 80 son hombres, por lo que, debe verificarse la existencia de un sesgo en cabeza del empleador, pues dicho capitán en ningún momento aludió a la terminación del contrato de trabajo, lo que podría encontrarse dentro de un actuar discriminatorio.

Por su parte, **LUZ HELENA ABRIL OSPINA y ACDAC** adujo que el capitán Roiter no acreditó las competencias necesarias de acuerdo con el Manual Guía del Inspector y el Reglamento Aeronáutico Colombiano; que no existe prueba de los hechos que se alegaron como justas causas de la terminación del contrato de trabajo; que la juez se apoyó en circunstancias objetivas de los funcionarios de la Aeronáutica Civil cuando les otorga plena credibilidad al plantear que las aeronaves son similares a pesar de que no lo son, tal como lo mencionó el capitán Julián Pinzón; que los vuelos que realizó la demandada en ningún momento se estableció que esta ejecutó acciones que pusieran en riesgo la seguridad aérea, pues no se establece que alturas mínimas fueron desconocidas o vulneradas; que las aeronaves en su parte operativa son sustancialmente diferentes; que lo que se demuestra es la reiterada discriminación a la que ha sido sometida la demandada, más aún si se tiene en cuenta que se plantea con hechos que sucedieron hace más de nueve años sean tomados como condicionantes para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo; que la actora fue citada por hechos abstractos e imprecisos, por demás que no hay prueba de

las bajas competencias de la demandada, de sus falencias, y no se establecen las circunstancias de modo, tiempo y lugar; que de los chequeos que le realizaron a la demandada sólo la del 25 de febrero de 2020 arrojó resultados insatisfactorios; que según los pilotos que comparecieron se señaló que siempre se deben dejar todas las anotaciones en el formato y no, que sea posible su ampliación con posterioridad; que las observaciones fueron realizadas para la empresa, y no para la trabajadora; que el hecho que la demandada le fuera establecido que era necesario un seguimiento no es posible considerar que con esto se constituyera en un riesgo para la seguridad aérea; que se violó el laudo arbitral, pues desde el momento que se presentaron los hechos y la terminación transcurrieron alrededor de 29 meses; que se parte de un principio de buena fe, en el nombramiento de la demandada como integrante del Comité de Reclamos, no hay ningún tipo de conducta reprochable; que con estas apreciaciones se enloda la hoja de vida de la trabajadora, pese a que está probada su idoneidad profesional, mérito, trayecto y las situaciones de extrema gravedad que supo sortear; que no existen explicaciones de la modificación unilateral de la evaluación de la trabajadora; que la demandada siempre ha cumplido con sus obligaciones contractuales y reglamentarias, así como las instrucciones, órdenes, manuales técnicos establecidas por la empresa; que en los vuelos que fue evaluada la demandada no hubo llamados ni alertas de la torre de control; que hubo vulneración del debido proceso, puesto que no se constituyó el Comité Disciplinario de forma previa para analizar los descargos de la trabajadora; que aunado a ello, no se demandó dentro de los términos del artículo 118 A del C.P.T. y de la S.S., pues pasaron más de 29 meses desde el momento en que se presentaron los hechos y se despidió; que no es excusa el Covid-19, esto no daba pie para que se desconocieron los términos anteriormente aludidos, conforme lo dispuesto en el artículo 117 del C.G.P.; que más para demostrar la discriminación de género cuando se modificó la evaluación realizada a la trabajadora, quien incurrió en una actuación irregular; que es muy grave que no se entregaran unas pruebas que fueron en su momento requeridas a la empresa, como la grabación de lo que ocurrió en la cabina, con lo que seguramente el resultado sería distinto; que la evaluación del capitán Roiter es extraña, pues cambió su criterio y no lo notificó a la trabajadora; que con fundamento en este criterio habría que terminar el contrato de trabajo de todos los trabajadores que no recibieron

ningún tipo calificación satisfactoria, lo que no se demostró; que se desconoció lo fundamentado en sentencia C-593 de 2014 frente al trámite disciplinario; que la C.A.A. debe garantizar que los inspectores de seguridad sean competentes para llevar a cabo las tareas asignadas y que estén al tanto de las consecuencias de sus acciones para la seguridad de la aviación, y que tal inspector debe ser por lo menos tan competente como el personal que debe evaluar o inspeccionar, debiendo estar capacitado en la aeronave que se valora o en una similar, lo que no se demostró, pues el capitán Samuel Roiter no estaba capacitado para la aeronave que evaluó la demandada; y que la empresa olvidó que en caso de que la demandada hubiera perdido su simulador y no lo hizo, habría tenido derecho a una segunda oportunidad, de conformidad con lo señalado en el laudo arbitral, por demás que el Samuel Roiter como funcionario de la Aeronáutica Civil emite actos administrativos, y no se le dio la oportunidad de ejercer la contradicción del mismo ante su falta de notificación.

2.5. Actuación Procesal en Segunda Instancia.

Ingresadas las diligencias al despacho, se observa que no existe nulidad que invalide lo actuado y, se advierte que en virtud de lo previsto en el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S, la competencia del Tribunal se limita al estudio exclusivo de las materias objeto del recurso.

3. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

Sentado lo anterior y conforme a los hechos y pretensiones expuestas en la demanda la Sala encuentra como **problema jurídico** por resolver el siguiente:

¿Se encuentra acreditada la configuración de una justa causa que permita el levantamiento del fuero sindical de la trabajadora demandado?

Tesis

Confirmar la decisión de primer grado.

Veamos las razones que llevan a la Sala a consentir en ello.

3.1. Del Fuero Sindical.

El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el artículo 39 Superior y, desarrollado en los artículos 405 y 406 del C.S.T. Al respecto, ha reiterado la H. Corte Constitucional la relevancia de dicha figura, pues está en relación de conexidad con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales, quienes tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, por demás que el sistema jurídico ha diseñado diversas herramientas para que el ejercicio de la actividad sindical no sea una mera ilusión debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados (T-330 de 2005).

En igual sentido, la Organización Internacional del Trabajo- O.I.T., como organismo fuente de las normas internacionales del trabajo, ha expuesto en los Convenios 87 y 98:

El artículo 11 del Convenio 87: *"Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".*

Por su parte, los numerales 1 y 2 del artículo 1° del Convenio 98, señalan:

> *"1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
>
> *2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*
>
> *(a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.*
>
> *b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".*

Los Convenios referidos en la jurisprudencia de la Corte son objeto de mención, como quiera que la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998, estableció como derechos fundamentales, la libertad de asociación y la libertad sindical, así como la negociación colectiva, razón por la que, tanto el Convenio 87 (ratificado mediante Ley 26 de 1976), como el Convenio 98 (ratificado mediante Ley 27 de 1976), son considerados como fundamentales, y en consecuencia no pueden ser desconocidos por ningún país miembro de la O.I.T., lo que es conteste con lo expuesto por CSJ SL2543-2020, donde se dispuso que hacen parte de los ocho convenios fundamentales de la O.I.T., y que por ende tienen carácter prevalente.

Del mismo modo, el numeral 3 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estipula que *"Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (sic) a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías."*

Se concluye de lo expuesto que, por mandato constitucional, el fuero sindical se reconoce a los representantes sindicales como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión, por lo que esta institución tiene una especial jerarquía, que ha pasado de ser puramente legal a ser de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Por ello se sostiene que el fuero sindical se reconoce tanto en beneficio del sindicato como del trabajador perteneciente a este.

Por su parte, el artículo 405 del C.S.T., define al fuero sindical como "*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo*"; y el artículo 406 *ejusdem*, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 12

de la Ley 584 de 2000, consagra que dentro de los trabajadores amparados por el fuero sindical están *"Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (…)"*

En cuanto a las acciones que derivan del fuero sindical, los artículos 113 y 118 del C.P.T. y de la S.S. consagran las acciones que pueden instaurar empleadores y trabajadores relacionados con la protección constitucional y legal del fuero sindical, estableciéndose en el primero, la posibilidad de requerir el levantamiento del aludido fuero; acción que está a cargo del empleador.

3.2. Caso concreto

Descendiendo al caso, estamos en presencia de una demanda presentada por el empleador con la pretensión de levantar el fuero sindical, por lo que al juez laboral le corresponde analizar si resulta posible otorgar permiso al empleador para efectuar dicho levantamiento, siempre y cuando el actuar del trabajador se ajuste a alguna de las justas causas de despido enmarcadas en las causales enumeradas en el artículo 410 del C.S.T., y que a su vez remite a los artículos 62 y 63 del mismo compendio normativo.

Previo a verificar la existencia de la causa de terminación, sea lo primer advertir que, en cuanto a la calidad de trabajador de la demandada aforado, que la primera circunstancia se acreditó, con certificación y contrato de trabajo visible en los archivos 01, 03, y 06 del link visible en el archivo 09, y frente al segundo supuesto, se encuentra acreditado que hacía parte de la Comisión de Reclamos de ACDAC desde el 04 de febrero de 2022, (archivo 09 del link visible en el archivo 09).

Ahora bien, frente a este particular aspecto, la juez de primera instancia hizo alusión a que se incurrió en un **abuso del derecho**, puesto que la afiliación de la trabajadora se realizó con posterioridad al inició de su proceso disciplinario y llamado a descargos.

Al respecto, H. Corte Constitucional señala que la garantía foral *"está ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos mediante sus representantes puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados"* (sentencia T-096 de 2010); o sea, dicha garantía en principio es para respaldar la actuación del sindicato y en segundo lugar, la estabilidad laboral de los representantes del sindicato (sentencia T-733 de 2011).

Así, es claro que el fuero sindical tiene como objetivo principal proteger el derecho de asociación, pero no la estabilidad en el empleo, por lo que, no resultan válidas las actuaciones que constituyen abusos de tal derecho so pretexto de proteger la garantía mencionada. Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia C-797 de 2000, dijo que:

> **"No es admisible reconocer el carácter absoluto de la libertad sindical, en la medida en que la propia Constitución establece como limitación, concretable por el legislador, que** "la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos" (art. 39 inciso 2) **y que, los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa…"** (Negrilla por la Sala).

Por su parte, CSJ Rad. 21280 del 15 de septiembre de 2009, reiterada en CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017 y CSJ STL7943-2017, estableció:

> "Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. **Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada,** como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna

de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho.

Lo anotado, se sustenta en el artículo 39 de la C.P. que nos indica que la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos, dentro del cual se encuentra el artículo 356 del C.S.T. que establece las clasificaciones de los sindicatos, límite mínimo y racional a que deben estar sujeto las organizaciones sindicales al momento de su constitución". (Negrilla por la Sala)

Igualmente, CSJ STL16770-2017, CSJ STL12411-2018 y CSJ STL11552-2019 determinó:

"no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales y para pertenecer a ellas como afiliados o como directivos; **sin embargo, su objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleado y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes,** como ocurre en este asunto, pues es claro que el reintegro que dispuso el comité de reclamos quedó sin efecto con la sentencia del Tribunal Superior de Cartagena al resolver el recurso de anulación al que acudió Ecopetrol, aspecto que tampoco fue considerado por el colegiado acá accionado en su determinación". (Negrilla por la Sala)

En igual sentido, en sentencia SL4705-2019 expresó:

"Ahora bien, siguiendo la doctrina del abuso del derecho, conforme a la cual nadie puede ejercer sus derechos con desmedro de la función social que le es inherente, es decir que todo derecho debe ejercitarse de acuerdo con su objeto social propio, en orden al cumplimiento del fin social que con él se persigue, teoría que tiene plena vigencia en la legislación laboral, implica que la decisión legítima de un trabajador de afiliarse a una organización sindical implica, fundamentalmente, apoyar y fortalecer el sindicato y que éste defienda los intereses comunes de sus asociados, con el compromiso de observar los estatutos del mismo (artículo 353 del CST, subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 1° de la Ley 584 de 2000 y sentencia CC C-331-2007). Así mismo, como afiliado a un sindicato, si éste suscribe una convención colectiva, tiene el derecho de beneficiarse de la misma, en los eventos que, se itera, estando en esa condición, cumpla con los supuestos de hecho que exige la norma convencional.

En ese orden, **afiliarse al sindicato con el propósito preponderante de obtener un provecho personal, beneficiarse de las cláusulas que contenga un acuerdo colectivo signado por éste y precisamente de unos beneficios que para el momento de su asociación al ente ya tenía cumplidos, en verdad también evidencia un abuso del derecho".** (Negrillas por la Sala).

Así las cosas, es claro que cuando se desnaturaliza la figura del fuero sindical, y lo que se persigue con él no es proteger el derecho de asociación de los trabajadores y la defensa de sus intereses, y se acude a él, en

obedecimiento de otros móviles, e inclusive aprovechándose de tal figura, como lo sucede cuando se pretende evitar la remoción del empleo, no es posible considerar que el trabajador gozara de fuero sindical. Al punto, CSJ SL415-2021 señala que, *"corresponde a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley".*

Sentados tales presupuestos, encontramos conforme a las pruebas arrimadas al plenario lo siguiente:

- La demandada ingresó a trabajar al servicio de AEROREPÚBLICA S.A. el 16 de noviembre de 2007 (archivo 06 del link obrante en el archivo 09).
- Chequeo efectuado a la trabajadora el 21 de febrero de 2020 por parte del Inspector Samuel Roiter Vélez, quien el 25 de mismo mes y año remite el informe de inspección de cabina de mando, señalando falta de preparación de la demandada en conocimientos básicos operacionales, lo que conlleva a una toma de decisiones inadecuada (archivo 16.1.1 y 16.1.2 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09).
- Integración del Comité Técnico de la Compañía efectuada el 27 de febrero de 2020, en la que se concluye que se le han brindado diversas oportunidades a la demandada a través de entrenamientos, herramientas técnicas y no técnicas con el fin de elevar sus competencias y el estándar requerido, sin lograrse tal cometido (archivo 16.1.3, 16.1.3.1, 16.1.3.2 y 16.1.3.3 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09).
- Citación a diligencia de descargos el 04 de marzo de 2020, para el 09 del mismo mes y año (archivo 16.1 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09).
- Solicitudes de reprogramación de la diligencia de descargos desde el 18 de marzo de 2020 con ocasión a la situación generada por el Covid-19, y con fundamento en la situación de incapacidad médica

de la trabajadora (carpeta 17 visible en el link del archivo 09), lográndose sólo hasta el 05 de julio de 2022 llevar a cabo la aludida diligencia (archivo 16.2 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09).

- La designación de la trabajadora el 04 de febrero de 2022 como parte de la Comisión Estatutaria de Reclamos de ACDAC (archivo 09 del link visible en el archivo 09).
- La decisión por parte de la demandada de dar por terminado el contrato de trabajo el 06 de julio de 2022 (archivo 16.6 de la carpeta 16 del link visible en el archivo 09).
- Solicitud del 14 de julio de 2022 por parte de la demandada y de ACDAC de integrar el Comité Disciplinario y de revisar la decisión tomado de terminar su contrato de trabajo (archivos 16.2 y 16.3 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09).
- Decisión del 21 de julio de 2022 del Presidente de AEROREPÚBLICA S.A. de confirmar la decisión previamente tomada (archivo 16.5 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09).

Ahora, con el recuento de las anteriores pruebas documentales, si bien es posible colegir que existen conductas indiciarias que podrían ser consideradas como abuso del derecho, pues la trabajadora se aforó, una vez fue llamada a diligencia de descargos y luego de haberse solicitado diversos aplazamientos por parte de esta, para determinar fehacientemente si el móvil que inspiró a que esta hiciera parte de la Comisión Estatutaria de Reclamos fue impedir su remoción, es menester verificar la gravedad de la falta que se le endilga.

Así las cosas, la Sala procede a verificar si la demandada está en curso de una **justa causa de despido y la gravedad de la falta que cometió**, para lo cual es menester recordar que, el artículo 410 del C.S.T., señala:

> "**ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

b) **Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato**". (Negrillas por la Sala).

De esta manera, y como quiera que en los casos en que el objeto del proceso se relaciona con la declaratoria de terminación unilateral del contrato de trabajo alegándose una justa causa por parte del empleador conforme a los artículos 62 y 63 del C.S.T., este tiene la carga de demostrar que su actuar se ampara en los casuales establecidos en tal normatividad (CSJ SL592 de 2014, y CSJ SL2386-2020).

Igualmente, CSJ Rad. 6874 del 25 de octubre de 1994, CSJ Rad. 42358 del 02 de mayo de 2012, y CSJ SL2123-2020 ha insistido en establecer que, si bien no tiene incidencia la errada citación de normas que nada tienen que ver con las causas de terminación de la relación laboral, sí importa y es fundamental que la parte afectada se entere del hecho justificante o, en otras palabras, que el trabajador tenga la posibilidad de identificar los motivos concretos que se le imputaron y que dieron lugar a su despido.

De igual manera, CSJ SL8028-2014, CSJ SL10426-2017, y CSJ SL7038-2017 señaló que no existe una exigencia legal respecto de un modelo único de carta de despido, y que basta que el empleador le señale al trabajador en ella, los motivos por los cuales prescinde de sus servicios o le indique las causales legales, reglamentarias o contractuales, dentro de las que se enmarca la conducta que le imputa como falta.

Por otra parte, y en cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, CSJ SL1026-2019 tiene dicho que este puede provenir de los artículos 58 y 60 del C.S.T. o de pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo, y reglamentos internos de trabajo. Igualmente, CSJ SL2457-2018, dijo que la gravedad es dable evaluarla al juez del trabajo, contrario a cuando se aduce la comisión de una falta grave, pues ésta requiere previa calificación como tal en convención colectiva, contrato o reglamento de trabajo y no por parte del fallador, aspecto último que varió en sentencia CSJ SL2857-2023, en la que

se determinó que admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias; que el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta; y que un entendimiento diferente, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo.

En conclusión, siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

Así las cosas, y desciendo al caso en estudio se encuentra que AEROREPÚBLICA S.A. pretende levantar el fuero sindical de la demandada, con fundamento en los hechos narrados en la carta del 06 de julio de 2022, en el que se establece lo siguiente (archivo 16.6 de la carpeta 16 visible en el link del archivo 09):

> "La presente tiene por objeto comunicarle que, la compañía ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, con efectividad a la fecha en que se emita la autorización que para tal efecto sea expedida por la autoridad competente; decisión a la que se llegó luego de evaluar los hechos que a continuación se indican por los cuales fue citada a diligencia de descargos inicialmente el día 19 de marzo de 2020, diligencia que fue reprogramada en varias oportunidades, en un primer momento en virtud de la solicitud de suspensión de términos convencionales presentada por usted y por la ACDAC, a la que de buena fe accedió la compañía y posteriormente atendiendo a las incapacidades médicas presentadas por usted hasta el día 04 de julio de 2022, en virtud de la cual nuevamente se procedió a reprogramar la diligencia para el día 05 de julio del año en curso, fecha en la cual Aerorepublica S.A garantizando su derecho constitucional de defensa y al debido proceso procedió a escucharla en compañía de 3 representantes la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles – ACDAC- así como de la asesora jurídica suya y de la ACDAC.

Para el efecto, a continuación, relacionamos los hechos en los que se fundamenta la decisión:

1. Atendiendo a la decisión del POI de la Aeronáutica Civil de efectuar un chequeo de seguimiento posterior a su chequeo final de transición de equipo realizado el 03 de noviembre de 2019 en el cual si bien obtuvo un resultado satisfactorio el POI identificó algunos aspectos por mejorar, el día 21 de febrero de 2020 se le practicó el mencionado chequeo de seguimiento por parte del Inspector de Seguridad Operacional de la Aeronáutica Civil de Colombia, capitán Samuel Roiter Velez, quien el 25 de febrero de 2020 remite a la Compañía INFORME DE INSPECCIÓN DE CABINA DE MANDO No. 5101.109-2020006543, mediante el cual señala:

   "En la verificación ejecutada se notó bajo rendimiento de la Capitán Luz Helena Abril PTL 2185, en el manejo de la información de la compañía (EFB), una concia (sic) situacional baja, falta de preparación académica en los conocimientos básicos operacionales lo cual conlleva a un proceso de toma de decisiones inadecuado donde no se relacionan los conocimientos técnicos con la situación y administración de la energía de la aeronave con respecto a la fase del vuelo"

2. En virtud del informe No. 5101.109-2020006543 relacionado en el numeral anterior, el 27 de febrero de 2020, en cumplimiento del capítulo 2.3.1.1.1 literal h del Manual de operaciones de vuelo (MOV) el Comité Técnico de la Compañía realizó el estudio específico sobre la situación presentada en el chequeo de seguimiento que usted tuvo el 21 de febrero de 2020, concluyendo que durante los últimos 9 años la Compañía le ha brindado los entrenamientos, herramientas técnicas y no técnicas, con el fin de elevar sus competencias y el estándar requerido. Sin embargo, concluyen que sus competencias afectan de manera directa la garantía de realizar una operación segura conforme a lo siguiente:

   - Altibajos en sus entrenamientos de simulador, chequeo de rutas y experiencia operacional en los últimos 9 años.
   - Recurrencia de sus debilidades o aspectos por mejorar (Competencias) donde no se observa cambios o modificación de comportamiento significativo.
   - Bajo Nivel de Estudio en diferentes entrenamientos, hecho que ha sido altamente documentado y repetitivo.
   - Deficiencias en comando y liderazgo frecuentes en los entrenamientos recibidos en los últimos 9 años.
   - Reporte de bajo desempeño durante el seguimiento realizado por el POI de la Aeronáutica Civil en donde manifiesta de forma verbal su preocupación sobre liderazgo y desempeño como comandante.

   Al respecto debe señalarse que, la compañía garantizando sus derechos al debido proceso, defensa y contradicción hizo entrega el día 04 de marzo de 2022 con la comunicación de apertura formal de proceso disciplinario, del informe de chequeo contenido en el formato SESA OP004 firmado por usted y por el inspector Samuel Roiter, así como del informe de fecha 25 de febrero de 2020 dirigido por el inspector de seguridad de la aeronáutica Civil Samuel Roiter al Director de operaciones de vuelo de la compañía, igualmente envió acta del comité técnico incluidos los anexos correspondientes al informe presentado por el Capitán Boris Gomez el 24 de febrero, el remitido de su parte el día 25 de febrero, y en 4 paginas el resumen de sus chequeos y seguimientos, los cuales fueron relacionados así:

• INFORME DE INSPECCIÓN DE CABINA DE MANDO No. 5101.109-2020006543 y sus anexos (4 folios)
• Acta No. 1 del Comité Técnico de fecha 27 de febrero de 2020 con sus anexos (11 folios)

Al revisar y analizar detalladamente las explicaciones rendidas de su parte y las amplias intervenciones efectuadas por parte de los representantes de la organización sindical ACDAC y de su apoderada encontramos que ninguna de las explicaciones y argumentaciones expuestas justifican el grave incumplimiento de sus obligaciones labores que se evidencia en las falencias identificadas por el inspector de la aeronáutica Civil consistentes en bajo rendimiento en el manejo de la información de la compañía (EFB), una conciencia situacional baja, falta de preparación académica en los conocimientos básicos operacionales lo cual conlleva a un proceso de toma de decisiones inadecuado donde no se relacionan los conocimientos técnicos con la situación y administración de la energía de la aeronave con respecto a la fase del vuelo, aspectos que afectan gravemente la seguridad operacional de la aerolínea y que llevaron al Inspector de Seguridad operacional designado por la Aeronáutica Civil a declarar que usted no puede continuar con el desarrollo de sus funciones de capitán en el equipo Boeing 737, en los siguientes términos:

"Por lo anterior, es necesario crear un plan de acción, enfocado en elevar las competencias de la Capitán Abril, ***antes de que pueda continuar ejerciendo sus funciones de capitán en el equipo Boeing 737****, con enfoque en elevar sus conocimientos técnicos y teóricos que ayuden en su proceso de toma de decisiones, manejo de la consciencia situacional, elevar sus habilidades para manejo adecuado de la aeronave, la importancia de ceñirse a los procedimientos y mejorar su liderazgo, así como su proceso en toma de decisiones en el retorno operacional"* Negrillas fuera del texto original.

Lo anterior sustentado entre otras cosas en el resultado insatisfactorio obtenido por usted en chequeo realizado el día 21 de febrero de 2020, al haber obtenido calificación insatisfactoria en los ítems: 2. Análisis meteorológico, 46. Vigilancia de alturas en descenso y 68 eficiencia del comandante, este último ítem contenido en la parte correspondiente a información personal de la tripulación, todo lo cual consta en el formato SESA OP 004 firmado por usted y el Capitán Roiter, sobre el cual usted recibió debriefing posterior a la terminación del vuelo en el que el Capitán Roiter le notificó que el resultado final de su chequeo fue insatisfactorio y que en consecuencia pasaría el respectivo informe por escrito a la compañía, tal como de hecho lo informa el Capitán Boris Gomez en informe de fecha 24 de febrero de 2020.

Estas Situaciones llevaron al Comité técnico de la compañía a revisar su situación particular y concluir en reunión llevada a cabo el día 27 de febrero de 2020 que *"Finalmente, y luego de la observación y análisis de los hallazgos encontrados, los cuales están enfocados y concentrados en la inadecuada administración de cargas de trabajo y resolución de problemas, bajo nivel de comando y liderazgo y baja consciencia situacional, el comité de manera unánime recomienda NO re – entrenar a la Capitán Luz Helena Abril. Ya que sus competencias afectan de manera directa la garantía de realizar de una operación SEGURA por parte de la capitán anteriormente mencionada.",* decisión que que (sic) quedó debidamente plasmada en el el (sic) Acta de fecha 27 de febrero de 2020 la cual fue de su pleno conocimiento.

La anterior conclusión se sustenta en un bajo nivel de competencias persistente a lo largo de su carrera como piloto en la compañía y que se logra

> identificar en la revisión de su historial que da cuenta que Aerorepublica le ha brindado todas las herramientas y oportunidades, pero desafortunadamente siempre se identifican las mismas falencias que coinciden con las señaladas en el informe del Capitán Roiter.
>
> El bajo nivel de competencias para el cargo y las consistentes falencias identificadas que ponen en riesgo la seguridad de la operación de la compañía, tal como se indicó en la correspondiente comunicación de apertura formal de proceso disciplinario y citación a descargos configuran una grave falta a las obligaciones como trabajador, determinadas en los numerales 1, 12, 13, 14, 17 y 47 del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo, así como incumplimiento a las prohibiciones previstas en los numerales 65 y 69 del artículo 54 del mismo estatuto y el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el manual de operaciones de vuelo en el numeral 2.2.1.8 i) 2) ii y en el numeral 2.2.1.8 i) 2) ix) D).
>
> La presente decisión se hará efectiva a partir del momento en que se obtenga la autorización para la terminación de su contrato de trabajo con justa causa por parte de la autoridad competente.
>
> Por último, le informamos que en caso de no estar de acuerdo con esta decisión usted podrá solicitar de forma escrita la revisión de la misma ante la Presidencia de la Compañía dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la presente notificación".

Conforme a lo anteriormente expuesto, es claro que el empleador no sólo explicó con suficiencia las razones que motivaban la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora demandada, sino que lo hizo de forma clara y completa, por lo que, no es posible considerar que se incurrió en una general y abstracta motivación o el incumplimiento del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo como aduce el Procurado Judicial I para Asuntos Laborales. En síntesis, téngase en cuenta como razones que impulsaron la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, las siguientes:

i) La demandada si bien obtuvo resultado satisfactorio dentro del chequeo del 03 de noviembre de 2019 se recomendó su seguimiento posterior;
ii) El 21 de febrero de 2020 se practicó el mencionado chequeo de seguimiento por parte del Inspector de Seguridad Operacional de la Aeronáutica Civil de Colombia, capitán Samuel Roiter Vélez, quien el 25 de febrero de 2020 remitió a la Compañía Informe de Inspección de Cabina de Mando No. 5101.109-2020006543, quien señaló que la trabajadora presentaba falencias en el manejo de la información de la compañía, conciencia situacional baja, falta de preparación académica en

los conocimientos básicos operacionales, lo que conlleva a un proceso de toma de decisiones inadecuado donde no se relacionan los conocimientos técnicos con la situación y administración de la energía de la aeronave con respecto a la fase del vuelo.

iii) La trabajadora tiene deficiencias que afectan gravemente la seguridad operacional de la aerolínea, y no puede continuar con el desarrollo de sus funciones de capitán en el equipo Boeing 737, dado que, presentaba un resultado insatisfactorio en los ítems: 2. Análisis meteorológico, 46. Vigilancia de alturas en descenso y 68 eficiencia del comandante, este último ítem contenido en la parte correspondiente a información personal de la tripulación, lo que consta en el formato SESA OP 004 firmado por la trabajadora y el Capitán Roiter; resultado sobre el que recibió *debriefing* posterior a la terminación del vuelo y se le notificó que el resultado final de su chequeo fue insatisfactorio y que se pasaría el respectivo informe por escrito a la compañía.

iv) El 27 de febrero de 2020 el Comité Técnico de la Compañía realizó el estudio específico sobre la situación presentada en el chequeo de seguimiento del 21 de febrero de 2020, concluyendo que durante los últimos nueve años se le ha brindado entrenamientos, herramientas técnicas y no técnicas, con el fin de elevar sus competencias y el estándar requerido y pese a ello, sigue presentando altibajos en sus entrenamientos de simulador, chequeo de rutas y experiencia operacional en los últimos nueve años, recurrencia de sus debilidades o aspectos por mejorar (competencias) donde no se observa cambios o modificación de comportamiento significativo, bajo nivel de estudio en diferentes entrenamientos -hecho que ha sido altamente documentado y repetitivo-, deficiencias en comando y liderazgo frecuentes en los entrenamientos recibidos en los últimos nueve años y reporte de bajo desempeño durante el seguimiento realizado por el POI de la Aeronáutica Civil en donde manifiesta de forma verbal su preocupación sobre liderazgo y desempeño como comandante.

Así las cosas, y dado que la sociedad demandante invoca como justa para levantar dicho fuero sindical el incumplimiento grave de las obligaciones por parte de la trabajadora, se hace necesario verificar la ocurrencia de las mismas.

Al respecto, se encuentra que, LUZ HELENA ABRIL OSPINA fue contratada para desempeñar el cargo de Aspirante de Piloto y que luego, fue ascendida al cargo de Copiloto Efectiva el 23 de febrero de 2008 al establecerse que para tal calenda cumplía los requisitos exigidos por la empresa y la Unidad Administrativa de Aeronáutica Civil (archivos 01 y 05 visibles en el link del archivo 09). Hasta el 23 de febrero de 2008, la demandada realizó funciones de Primer Oficial en el avión E-190, obteniendo resultados satisfactorios (fls.240 a 291 del archivo 18.1 visible en el link del archivo 09).

En su condición de piloto, la demandada obtuvo calificaciones satisfactorias por su desempeño en el pilotaje del Avión E-190, frente a lo que se señaló reiteradamente su progreso; no obstante, presentó las siguientes observaciones y/o recomendaciones desde el 27 de julio de 2011 hasta el 07 de mayo de 2019: deficiencias en alerta situacional; programación indebida de una llegada; no caer en cuenta en generar un punto de desaceleración, lo que conlleva a que entre de forma rápida y desorganizada; falta de autoridad en los vuelos, espera que las decisiones sean tomadas por el instructor; trabajar más en el comando, pues este es deficiente; mejorar en alerta situacional, pues tuvo problemas en un vuelo a Panamá en el que tuvo que intervenir el instructor para detener el avión para evitar incursión en pista pues venía otro avión al final de la pista; le cuesta responder a los errores; seguir trabajando en la toma de decisiones; agilizar la programación y preparación del vuelo; mejorar en pensar antes de responder y revisar los puntos de la lista de chequeo, debiendo adherirse a procedimientos, elevar niveles de alerta, y elevar volumen de voz; estar más atenta en el carreteo con obstáculos y otras aeronaves; olvida muy rápido lo que se le explica; realiza maniobras insatisfactorias; no dejar acumular tareas en el último punto; mejorar ascensos y descensos; y estar

más alerta al radio y velocidades de la aeronave (fls.1 a 239 del archivo 18.1, archivos 18.2, 18.3, y 18.4, visibles en el link del archivo 09).

En cuanto a la evaluación del 03 de noviembre de 2019 se estableció en términos generales que *"chequeo inicial para la adición a la licencia PTI como piloto autónomo en el equipo B737-N6, resultado satisfactorio*"; sin embargo, dentro de las pruebas que se le realizaron arrojó un resultado insatisfactorio, señalándose *"mejorar su Liderazgo y tono (comando) en la cabina. LTW. Debe repasar, comprender y administrar mejor los modos MCP y FMA (Volar es prioridad 1), frecuentemente el avión no está en los modos deseados, ocasionalmente resultando en UAS. FPA, APK. Ser estricta y consistente con los "callouts" en formato establecido. Considerar alternativas. PSD"* (archivo 18.5 visible en el link del archivo 09).

Para lograr la mejora de las capacidades de la trabajadora, la demandante realizó diversos reentrenamientos e invitaciones a los mismos que, pueden avizorarse en los archivos 18.6, 18.7, 18.8, 18.10, y 18.11 visibles en el link del archivo 09, así como le era efectuado de forma constante, sus calificaciones, en donde como quedó visto, le realizaban las correspondientes recomendaciones y aspectos puntales que debía mejorar.

Pese a ello, en la calificación del 21 de febrero de 2020, fue calificada de forma insatisfactoria por el Inspector de Seguridad Operacional Samuel Roiter Vélez, en los ítems de análisis meteorológico, vigilancia de las alturas en el descenso, y eficiencia del comandante, señalándose que, se recomendaba reforzar la lectura de reportes TAF a todas las tripulaciones, se debe establecer el procedimiento para que los dos pilotos estén atentos al momento de obtener autorizaciones del ATC, se deben reforzar los procedimientos RUSM en referencia al monitoreo del VMF en 121.5, se deben reforzar los conceptos de altitudes mínimos en áreas y protección en el FMP (Alt Window) con el fin de evitar CFIT, y se recomienda reforzar los conceptos de Fly Way Com, en las tripulaciones (archivo 16.1.2. visible en el link del archivo 09).

En igual sentido, dicho inspector el 25 de febrero de 2020 adujo que, se debe reforzar la lectura de los reportes meteorológicos en las

tripulaciones, haciendo énfasis en los conceptos BCMG, TMPO, FM, y PROB en los pronósticos y la importancia de leer el reporte adecuadamente, considerando toda la información relevante; se recomiendo que los dos tripulantes de cabina de mando estén atentos a la autorización ATC, cuando esta es recibida por frecuencia de voz; se debe reforzar los procedimientos RVSM con énfasis en la obligación de mantener escucha en la frecuencia 121.5 durante la permanencia en dicho estado y la obligación de los procedimientos de contingencia; se debe hacer énfasis en el uso y vigilancia permanente de las altitudes mínimas de área o ruta en el (Alt Window) FMP, con el fin de evitar eventos de CFIT por confiar en navegación vertical L NAV; y se recomiendo reforzar los conceptos, FLY, NAV, COM; como método para dar prioridad ante las eventualidades que se pueden presentar durante el vuelo y reforzar el proceso de toma de decisiones en los entrenamientos de la compañía.

Igualmente, en dicho informe se señaló que se notó bajo rendimiento de la capitana LUZ HELENA ABRIL PTL 2185, en el manejo de la información de la compañía (EFB), una conciencia situacional baja, falta de preparación académica en los conocimientos básicos operacionales, lo cual conlleva a un proceso de toma de decisiones inadecuado, donde no se relacionan los conocimientos técnicos con la situación y administración de la energía de la aeronave con respecto a la fase del vuelo. Por lo anterior, es necesario crear un plan de acción, enfocado en elevar las competencias de la Capitán Abril, antes de que pueda continuar ejerciendo sus funciones de capitán en el equipo Boeing 737, con enfoque en elevar sus conocimientos técnicos y teóricos que ayuden en su proceso de toma de decisiones, manejo de la conciencia situacional, elevar sus habilidades para manejo adecuado de la energía de la aeronave, la importancia de ceñirse a los procedimientos y mejorar su liderazgo, así como su proceso de toma de decisiones en el entorno operacional (archivo 16.1.1. visible en el link del archivo 09).

Pues bien, del análisis de tal acervo probatorio es claro que el actuar de la empresa demandante no resulta caprichoso ni en contravía del ordenamiento jurídico pues, por el contrario, lo que se avizora es que la demandada presenta falencias para el desempeño cabal de sus obligaciones, lo que se constituye en una justa causa para despedir al presentarse un

incumplimiento de estas, lo que es dable enmarcarlo en el campo de "grave", pues tal escenario puede ser catalogado como un riesgo para la seguridad de pasajeros, tripulantes y de la misma demandada, pues pese a que ha sido reentrenada en diversas ocasiones su rendimiento no puede ser descrito como óptimo.

En efecto, de las calificaciones aludidas, es posible verificar que, la demandante durante el tiempo que ha sido Piloto no ha cumplido ha calidad con sus funciones, pues siempre ha presentado altibajos que se plasman a través de diversas observaciones, y recomendaciones a lo largo de sus años en tal labor, aspecto en el que la Sala se aleja de los señalado por el Procurador I para Asuntos Laborales, puesto que contrario a lo que este expone la labor de la trabajadora no siempre fue satisfactoria, ya que, en algunas evaluaciones incluso, tuvo que intervenir el Instructor para evitar desenlaces funestos.

Así mismo, tales resultados no pueden ser dejados de lado, para que la Sala centre su atención únicamente en la calificación del 21 y 25 febrero de 2020, como lo procura la apoderada de la trabajadora, como quiera que en la carta de terminación del contrato de trabajo se dispuso que, el incumplimiento de las obligaciones por parte de esta era reiterado, que existía falta de observación y de mejoría en sus competencias como Piloto, lo que de contera implica acudir a su desempeño en general en tal cargo.

Esto que se dice cobra mayor fuerza si se tiene en cuenta que de lo relatado por los testigos **Juan Esteban Betancourt Posada, Gladys Sánchez González y Samuel Roiter Vélez**, se puede colegir que la Aeronáutica Civil tiene un programa de inspecciones para las compañías, inspeccionan vuelos, pilotos, manuales, instalaciones y demás; que los informes los hace la Aeronáutica Civil por su propia cuenta, pues tienen autoridad y autonomía para llegar y efectuar la inspección; que el formato de la demandada tenía tres ítems no satisfactorios; que un solo ítem no satisfactorio da un chequeo insatisfactorio; que la autoridad vio lo mismo que la empresa en oportunidades anteriores, la deficiencia de la trabajadora como comandante; que los ítems del chequeo son requisitos de seguridad, se cumplen o no, no hay forma de promediar a un nivel mínimo porque se

habla de seguridad de una aerolínea y esto no se puede cuantificar seguridad; que la aerolínea puede tener consecuencias adversas por poner un piloto con un chequeo insatisfactorio, genera una suspensión de certificado de operaciones de inmediato por parte de la autoridad. Cuando en uno de estos tres bloques haya un no satisfactorio o un rendimiento bajo, se activan procesos de reentrenamiento, sesiones extras de simulador o se dan más horas de chequeo de rutas; que en el caso de la capitana Abril existieron múltiples reentrenamientos, los simuladores fueron interrumpidos por su desempeño, se tuvo varios acercamientos porque se detectaba que sus habilidades blandas presentaban demasiados altibajos, y que por esta razón tuvo varios acercamientos con el área de factores humanos intentando poner sus habilidades en los niveles óptimos para la seguridad, pero no se presentó mejoría por parte de esta; que la trabajadora siempre presentó dificultades en conciencia situacional; que hubo un evento específicos en un despegue en Panamá, donde se encontró que no realizó ninguno de los procedimientos ni lista de chequeos apropiados, así como tampoco informó a los pasajeros lo que estaba pasando; que en el proceso de transición, la trabajadora tuvo un evento nunca visto por la compañía, el simulador numero 10 tiene un evento LOFT (día normal en la oficina, vuelo sin fallas), obteniendo un no satisfactorio, por lo que, se tuvo que repetir; que posterior a esto, en ese simulador, y por notas de los instructores sobre el poco conocimiento de la trabajadora, la Aeronáutica Civil ve un desempeño muy bajo, y el instructor da un insatisfactorio; que ese es el chequeo que activa la inspección tres meses después porque la autoridad queda preocupada con el desempeño y desean verlo de nuevo; que la capitana Abril contaba con picos extraños, cuando estaba bajo presión volaba de manera adecuada pero rápidamente bajaba su rendimiento y el desempeño, caía; que el capitán Boris Gómez estuvo presente en la valoración del 21 de febrero de 2020 porque es un piloto instructor; que a la capitana Abril, no se le dio segunda oportunidad de reentrenamiento porque el comité encuentra desgastante las ayudas que se le han dado en toda su carrera profesional; que tener un ítem insatisfactorio es muy grave, porque con ello se entiende y que el Piloto no es competente para cumplir su trabajo de manera segura, además, compromete la aerolínea y su actividad.

De forma más específica frente al vuelo que el Inspector Samuel Roiter Vélez experimentó con la demandada, que esta presentó diversas fallas, pues inicialmente, antes de ingresar al avión, se aprovecha ese tiempo para hacer todo lo del *briefing* (recuento con las auxiliares, presentarse en la tripulación, etc) y ella empezó a consultar ese diferido en su celular personal; que en tal verificación no se puede utilizar dispositivos personales, tiene que acudirse a una fuente oficial, que es el la Tablet de la compañía, que tiene unas actualizaciones específicas, motivo por el que le hizo un llamado de atención; que en el vuelo la trabajadora subió al avión y ella estaba más preocupada por las alimentaciones que en hacer los procesos y los procedimientos de prevelo establecidos en las políticas y en lo establecido la compañía; que inició el vuelo, y este se desarrolló con normalidad; que en el espacio aéreo le preguntó cuáles eran los procesos para volar allí y evidenció desconocimiento; que también le preguntó al copiloto, quien los conocía, lo que le dio a entender que no fue una falla de entrenamiento de la empresa; que llegando a Cartagena (destino), también hay procedimientos estándares en procesos de aproximación, que es ceñirse a alturas y velocidades específicas, pero hubo dificultad por parte de la capitana Abril y el copiloto intervino para ayudarla; que para aterrizar, se debe rodar el avión por la línea amarilla y nunca se puede salir de esta; que cuando aterrizaron como era de noche y por ende, con visibilidad reducida por lluvias, ella tuvo una desubicación, y siguió por fuera de la línea; que el copiloto tuvo que frenar para seguir esa práctica y ambos le hicimos un llamado de atención por lo que acababa de ocurrir; que al salir de regreso para Bogotá, la trabajadora pudo estar un poco saturada y al poco tiempo de subir el tren de aterrizaje, solicitó al capitán retraer las aletas que el avión tiene, lo que sólo se puede hacer cuando se ha ganado cierta velocidad y no había llegado a la velocidad necesaria; que esta es una maniobra un poco temeraria por términos de aerodinámica, a lo que manifestó que menos mal íbamos dos pilotos expertos porque pudo haber sido muy peligroso y grave para la seguridad aérea; que al llegar a Bogotá, no se pudo volar la ruta regular por condiciones meteorológicas y le presentaron dos opciones alternas, le preguntó la razón de la desviación y la respuesta fue “por si hay falla de motor” lo cual era ilógico; que en la aproximación a Bogotá necesitó orientación frente a las velocidades y distancia del punto geográfico de la aeronave, los que son procedimientos estándar y frente a lo cual no se

estaba dando estricto cumplimiento; que frente al análisis meteorológico la demandada fue calificada de forma insatisfactoria porque le preguntó la lectura de los dos tipos de reporte para este vuelos de corto alcance y largo alcance, así como sobre la codificación de los reportes de pronóstico, pero ella no tuvo las respuestas respecto a la codificación de los reportes, los que si bien no se deben saber de memoria, están en la Tablet de la compañía, se puede consultar y si se sabe cómo hacer, con ello, se obtiene un satisfactorio; que la vigilancia en alturas de descenso es que hay altitudes y parámetros que cada aeronave debe seguir, las cuales no se cumplieron, cuando llegaron a Bogotá y Cartagena, hubo una desviación de la ruta original, posiblemente por condiciones meteorológicas adversas, esto llevó a volar en un espacio aéreo no planificado, donde las altitudes mínimas deben ser observadas cuidadosamente para prevenir situaciones peligrosas; que fue insatisfactoria la eficiencia del comandante porque ella estuvo buscando información en su celular y no en lo autorizado por la empresa por una conciencia situacional desviada de los procedimientos y procesos, el hecho de no responder preguntas ni siquiera cuando tuvo la oportunidad de consultar; que decidió elaborar un informe aparte para ser más específico, siguiendo las normativas aeronáuticas; que a la demandada se le informó terminando el chequeo, cuál iba a ser el resultado de la inspección, de antemano, sabía que el chequeo fue insatisfactorio al terminar el vuelo y que iba a tener unas observaciones y se le explicó muy claramente cuáles fueron las fallas que presentó; y que las consecuencias para una empresa que no cumple o ejecuta las recomendaciones de la autoridad aeronáutica implica sanciones.

Por su parte, **Margarita María Palma Paredes** en tal sentido fue clara en manifestar que la señora Abril tuvo diferentes oportunidades de entrenamiento y capacitaciones, técnicas y no técnicas para un óptimo desempeño; que tal circunstancia era cíclica y en algún momento volvía a presentar falencias, como por ejemplo en la conciencia situacional.

Los anteriores testigos fueron evaluados de conformidad con el artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., esto es, el principio de la libre formación del convencimiento, sin que se hubiera lograr encontrar contradicción ni razones que les reste credibilidad a tales testimonios.

En cuanto a las declaraciones de **Roberto Ballén Bautista**, **Julio Cesar Wilches y Julián Pinzón Saavedra.** El primero, también presenta razones para considerar que se incurrió en una falta grave por parte de la trabajadora demandada, pues señaló que, los procesos de entrenamiento están regulados desde la norma aeronáutica; que una fase que se declara fallida es cuando se obtienen notas o chequeos insatisfactorios; que una calificación no satisfactoria puede ser con un ítem insatisfactorio, pero para esto hay un proceso que esta reglado, pese a ello, se puede repetir en la etapa de entrenamiento o en los días siguientes, antes de declarar fallido el proceso. Que un ítem insatisfactorio como el relacionado al análisis meteorológico, podría ser comprometer la seguridad aérea, así como también cuando se tienen varios ítems insatisfactorios.

En cuanto a los restantes testigos, si bien manifiestan que, dependiendo del ítem en cuestión es dable o no considerar si el resultado es insatisfactorio, pues hay algunos que tienen mayor o menor relevancia; que la evaluación debe ser concreta y en ningún momento puede hacerse cambios en una segunda evaluación, pues esto sería falta de ética; que un piloto que no tenga licencia para un equipo, no puede evaluar a un alumno en este; que se exige que el evaluador tenga conocimientos concretos y específicos sobre la aeronave a evaluar; que el formato sólo aparece tres casillas insatisfactorias, lo que permite establecer una calificación general del 97% satisfactorio; que si hay algo insatisfactorio, en observaciones se debe escribir que es lo que esta erróneo o se debe corregir; que las casillas son amplias porque pueden contener 20 o 30 diferentes y por eso uno debe hacer una especificación, cosa que el capitán Roiter no hizo; que las observaciones en general eran para la empresa y no para la capitana Abril; que una vez acaba el vuelo, el inspector debe entregar el formulario para que sea firmado por el alumno y el inspector, y en ese momento termina el chequeo; que no es lógico y no está en reglamento aeronáutico ni en el manual de funciones de inspectores que terminado el chequeo a un piloto, días posteriores a este un inspector diga que el piloto que calificó días atrás pierda su chequeo, no existe la posibilidad de calificarlo y días después manifieste por cualquier medio que no fue satisfactorio porque así no funciona el sistema, debe ser inmediato; que el efecto de un ítem

insatisfactorio dentro del formato SESA OP004, depende del programa de entrenamiento, pero COPA no tiene implementado al 100% en el nuevo proceso de calificación, calificar tres espacios como insatisfactorios de 86, no quiere decir que el piloto pierda el chequeo; que la obligación del inspector es manifestar en observaciones que considera que no estuvo bien, que hay que mejorar o corregir, pero para un chequeo que en general solo tenga tres insatisfactorios, es completamente ilógico que el resultado final sea insatisfactorio porque tiene más del 90% superado; y que alguno de los ítems este marcado como insatisfactorio no representa ninguna gravedad; lo dicho por tales testigos no se encuentra ajustado a la normatividad que rige la materia como lo advirtió acertadamente la juez de primera instancia.

Lo dicho, pues aunado a que la trabajadora sí se le comunicó en la calificación del 21 de febrero de 2020 las falencias en que había incurrido por parte del Inspector Samuel Roiter Vélez, no es dable amparar la tesis presentada por tales testigos en cuanto a que únicamente se trata de una calificación que puede ser promediada sin mayores repercusiones los tres ítems que fueron catalogados como insatisfactorios.

Ciertamente, estábamos en la órbita de un servicio público esencial, ya que, conforme lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 336 de 1996 la seguridad aérea tiene tal connotación, por demás que de conformidad con el numeral 5° del artículo 2 del Decreto 2090 de 2003 se trata de una actividad de alto riesgo; es por ello que la prestación de tal servicio debe realizarse según RAC 1 visible en el archivo 78 conforme a parámetros de seguridad operacional, esto es, en un *"Estado en el que los riesgos asociados a las actividades de aviación, relativas a la operación de las aeronaves o que apoyan directamente dicha operación, se reducen y controlan a un nivel aceptable."*

En igual sentido, el Manual de Operaciones de Vuelo 2.2.1.8, literal i) numeral 2, comandante, señala (archivo 11 visible en el link del archivo 9):

> "…ii) El comandante es el responsable de la seguridad de los pasajeros, la tripulación, la carga y el avión y tiene el control completo y la autoridad en la operación de la aeronave, sin limitación, sobre otros miembros de la tripulación y sus deberes, durante el tiempo del vuelo. Así mismo es el responsable, conjuntamente con el Director de Operaciones de Vuelo por la

> iniciación, continuación, desvío y terminación del vuelo, en cumplimiento de las regulaciones de la UAEAC y las OPSPECS.
>
> iii) Es la persona responsable de ejecutar los procesos correspondientes Sistema de Gestión de Seguridad Operacional."

De igual forma en el numeral ix) funciones del comandante, se señala:

> "Además de las funciones y obligaciones legales contenidas en el Código de Comercio y en los RAC, las funciones del comandante son las siguientes:
>
> D) Familiarizarse con todos los procedimientos, limitaciones, NOTAM, etc., para garantizar que el vuelo reúna las condiciones de seguridad y eficiencia requeridas por las normas vigentes y por la empresa.
>
> (…) E) Para estar completamente familiarizado con las condiciones meteorológicas reportadas y pronosticadas, debe verificar que los reportes de tiempo disponibles estén actualizados, así como también la información sobre las condiciones de los aeropuertos del vuelo y de las irregularidades de las instalaciones de navegación que puedan afectar su seguridad. Además, debe verificar que las condiciones meteorológicas y sus pronósticos antes de empezar el vuelo y durante el desarrollo del mismo, preferiblemente en periodos no mayores a una hora para los puntos de origen, ruta, destino y alterno permanecerán iguales o superiores a los mínimos IFR aplicables hasta aterrizar en el aeropuerto de destino. Si las condiciones meteorológicas no fueran satisfactorias de acuerdo con los pronósticos de las mismas, debe informar al SOCC para buscar las alternativas más apropiadas."

En tal sentido, se rememora que, el artículo 1805 del C.Co establece que *"El comandante es el responsable de la operación y seguridad de la aeronave. Tanto los miembros de la tripulación como los pasajeros están sujetos a su autoridad. La autoridad y responsabilidad del comandante se inician desde el momento en que recibe la aeronave para el viaje, hasta el momento en que la entrega al explotador o a la autoridad competente.".*

Adicionalmente, en el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo se contempla:

> **"ARTICULO 52°.** Son obligaciones especiales del trabajador:
>
> Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
>
> (…) 12. Cumplir fielmente con las disposiciones de este reglamento, las contenidas en el Reglamento de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, así como las órdenes, instrucciones y procedimientos establecidos por la empresa.

> 13. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, manuales, instrucciones, procedimientos, políticas y normas de LA EMPRESA.
>
> 14. Cumplir estrictamente con los Manuales técnicos, administrativos o Políticas que regulan sus funciones y/o profesión.
>
> 17. Cumplir con las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, en especial realizar las labores encomendadas con diligencia y de acuerdo a lo estipulado y procurando dar el mejor rendimiento.
>
> (…) 47. No violar ni permitir la violación por parte de ninguna persona de las medidas de seguridad que rigen las aeronaves de la Compañía, transportes, lugares de trabajo, y dependencias de ésta."

Igualmente, el Artículo 54, prevé las prohibiciones a los trabajadores entre ellas:

> "65. El incumplimiento de los horarios, órdenes, obligaciones establecidas por el empleador y en especial las normas impuestas por las autoridades aeronáuticos, de transportes y demás relacionadas en el desarrollo del objeto social de la empresa.
>
> 69. La violación aún por primera vez y de manera leve de las medidas de seguridad que rigen en las aeronaves de la empresa, transportes, lugares de trabajo, dependencias de cualquier tipo de ésta."

Lo anteriormente expuesto, también permite concluir que LUZ HELENA ABRIL OSPINA presenta falencias en la labor que desarrolla, que deben ser catalogadas como graves, pues en su condición de Comandante era la persona responsable de la seguridad de la aeronave, tripulantes, pasajeros, así como de la carga que pudiera transportar, por lo que cualquier falla en la maniobrabilidad de la misma, antes, durante y al finalizar el vuelo recae directamente bajo su total responsabilidad.

Ello no puede ser de otra manera, pues el conocimiento del informe meteorológico, el chequeo de alturas y el liderazgo no pueden ser considerados como meros errores operacionales que se mantienen bajo un grado razonable de control, pues son aspectos que de no darse una adecuada atención se puede considerar altamente inseguros, tal y como lo señaló la A Quo a lo largo de su proveído, por lo que, si bien no se pasa por alto que tales circunstancias conforme a la observación del Inspector Samuel Roiter Vélez se pueden subsanar con un reentrenamiento de la trabajadora, lo cierto es que como quedó visto, a esta se le han brindado diversos entrenamientos y/o reentrenamientos a lo largo del desempeño de

su rol como Piloto, y pese a ello, sigue presentando altibajos, con la gravedad que en alguno de estos ha puesto en riesgo la seguridad de los vuelos que ha comandado

En este punto, se aclara que pese a la contradicción del dicho del Procurador al señalar que la seguridad área no puede ser tenida en cuenta tajantemente para respaldar el despido de un trabajador, pero a su vez aduce que en ningún momento se está poniendo por encima de los derechos del trabajador, derechos como la vida, es menester advertir que, esta Sala no tiene duda que la preservación de la vida y de la seguridad colectiva de quienes se encuentran en vuelo, son derechos que deben ser salvaguardados celosamente por los que tienen en sus manos la protección de los mismos, como lo son las autoridades aeronáuticas o de forma más específica por el Piloto o Comandante de tal vuelo, pues la falta de medidas primordiales en un escenario como este, que es de alto riesgo, puede generar consecuencias fatales, por lo que, la ausencia de conocimientos básicos-manejo de alturas y aspectos meteorológicos-, y de liderazgo, advertidas por el Inspector Samuel Roiter Vélez, son yerros que claramente necesitaban ser observadas y corregidas de forma inmediata, y ante la imposibilidad de no lograrse ningún tipo de mejoría, abstenerse la empresa de aviación de conferir vuelos a quien presenta notorias dificultades para realizar una labor que implica tan alta responsabilidad.

Lo dicho, es concordante con lo dispuesto por CSJ SL5752-2017 en la que se adujo en un caso de similares connotaciones que, *"no le queda duda a la Sala de que el accionante reprobó las pruebas en el simulador en dos oportunidades, lo cual lo ponía en el supuesto de la justa causa invocada por la empresa, cuya existencia como tal no fue objeto de controversia por las partes (…)".* Por tanto, las plucitadas falencias que presentaba la trabajadora al momento de realizar su labor pueden ser tenidas en cuenta como justa causa para su despido, tal y como lo requiere la parte demandante.

Por otra parte, la apoderada de la demandada considera que la **evaluación realizada por el Inspector Samuel Roiter Vélez** no puede ser tenida en cuenta, pues este no tenía las competencias para valorar a la trabajadora demandada.

Sobre el tópico, la Sala comparte plenamente lo señalado por la juez de primera instancia, pues tal y como fue ampliamente expuesto por este inspector, Julián Gustavo Pinzón Saavedra, Julio Wilches, Juan Betancourt Posada, Roberto Ballén Bautista, Margarita María Palma Paredes, Gladys Rocío Sánchez González, hace parte de la Aeronáutica Civil, su designación a la cabina de mando del vuelo comandado por la demandada el 21 de febrero de 2020 se efectuó por parte de tal autoridad y no hubo interferencia de ninguna clase por parte de la empresa demandante.

Así, y dado que de conformidad con el artículo 1782 del C.Co, la Aeronáutica Civil es la autoridad de aviación en el país de conformidad con el artículo 1880 *ejusdem*, y es quien tiene la responsabilidad de cualquier lesión o muerte de pasajeros desde el momento en que éstos se encuentran abordando la aeronave en la terminal, hasta que son desembarcados satisfactoriamente, es claro que el nombramiento del Inspector Samuel Roiter Vélez, fue efectuado por un ente ajeno al empleador, quien además de conformidad con el marco de las competencias otorgadas por el Decreto 1294 de 2021, es la como máxima autoridad a nivel nacional y tiene como función principal velar por la seguridad en el tránsito aéreo.

Al respecto, el artículo 4° del Decreto 1294 de 2021, dispone que dicho ente tiene como funciones, entre otras:

> "…14. Adoptar las medidas necesarias para asegurar que los proveedores de servicio a la aviación civil cumplan las normas relacionadas con la seguridad de los pasajeros, las tripulaciones, el personal en tierra y el público en general, en todos los asuntos relacionados con la salvaguarda contra actos de interferencia ilícita en la aviación civil.
>
> (…) 20. Dirigir, planificar, operar, mantener y proveer, en lo de su competencia, los servicios de navegación aérea y los servicios aeroportuarios.
>
> 21. Asegurar el desarrollo de la gestión de la seguridad operacional y de la seguridad de la aviación civil…"

De igual manera, en la Guía del Inspector de Operaciones de la Aeronáutica Civil, en el capítulo 1° se regula las habilidades con que debe contar el Inspector de Operaciones, expresando en su numeral 1.1.2. literal b), lo siguiente:

> "Para que el personal de inspección de la UAEAC pueda desempeñar adecuadamente sus funciones, es menester que, tanto por su formación como por su experiencia técnica y operacional, su capacitación pueda compararse ventajosamente con la del personal del explotador que habrá de encargarse de inspeccionar.
>
> Para las inspecciones relacionadas con funciones de vuelo el Inspector de la UAEAC debe estar capacitado en el tipo de aeronave utilizada, o por lo menos en una aeronave de características similares, y en la medida de lo posible, poseer experiencia en las rutas u operaciones especiales que vaya a inspeccionar."

Igualmente, es claro que el Inspector fue designado por la Aerocivil, en cumplimiento del numeral 1.1.1. del capítulo 1° de la mencionada guía, que señala que, *"Los Inspectores de Operaciones Aéreas, serán funcionarios al servicio de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, designados por ésta para ejercer tales funciones."*

Por ello, es claro que el Inspector Samuel Roiter Vélez podía ser asignado para efectuar la evaluación de la capitana demandada, siendo para la empresa empleadora de obligatorio cumplimiento acatar tal designación, pues tal elección se hizo mediante acto administrativo al provenir de una autoridad de derecho público, debiendo ser atacado a través del procedimiento administrativo correspondiente en caso de inconformidad, por demás que no se entiende cómo se pone en juicio tal designación de forma posterior, esto es, sólo hasta cuando realiza la calificación insatisfactoria, pues es claro que si la demandada o la misma empresa demandante no tenía confianza en la evaluación que este pudiera realizar, tal circunstancia debió ser manifestada con anterioridad y señalarse los posibles inconvenientes que con tal inspector se pudieran presentar.

Esto que se dice, cobra mayor fuerza si se tiene que ni siquiera cuando se puso de presente la evaluación del 21 de febrero de 2020 con tres ítems insatisfactorios a cargo de la demandada, esta no hizo ningún tipo de manifestación, contrario a ello, guardó silencio frente a tal situación.

En todo caso, la Sala no acogerá el argumento presentado por la demandada atinente a que el capitán Roiter no era competente para adelantar la inspección a la demandada, porque no contaba con licencia de piloto para el equipo Boeing 737 sino para el Airbus A320, pues aunado a

lo dicho con anterioridad, tal y como lo advirtió la juez de primera instancia, a este le bastaba con estar certificado en una aeronave de características similares; aspecto que fue fuertemente debatido, y que tal y como fue expuesto por tal Inspector para la Aeronáutica Civil, lo relevante es que se esté frente a aviones de dimensiones y configuración de motores similares, por demás que, ambas aeronaves son de la misma marca, tienen análoga capacidad de pasajeros, alcance o distancias de vuelo, no siendo así con las demás particularidades.

Igualmente, es relevante traer a colación lo que la A Quo también advirtió en su sentencia, esto es, la respuesta la Aeronáutica Civil por intermedio del Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (archivo 77), quien informó que:

> "El Grupo Inspección de Operaciones ha informado que, en efecto, la licencia portada por el Capitán Samuel Roiter Vélez le permite operar aeronaves que operan con los motores de la misma marca y modelos de los que se operaban en la línea de Aviones Airbus 320s. El Capitán Roiter posee amplia experiencia en este tipo de aeronaves. Vale la pena destacar que estas, son aeronaves que operan en los mismos niveles de vuelo y en el mismo rango de velocidades, así mismo califican también dentro de la misma categoría para efectos de procedimientos de tránsito aéreo. Esto conlleva a efectuar los vuelos bajo los mismos parámetros de alturas y velocidades en los espacios aéreos en los cuales operan y con las mismas restricciones de velocidades. En lo que se refiere a los sistemas de navegación, estas aeronaves son de operación similar a aquellas que opera el Capitán Roiter, con los mismos comandos y las mismas funciones.
>
> El Grupo Inspección de Operaciones destaca que el capitán Roiter operó aeronaves MD 83 y BOEING 757 y Boeing 767 con características y filosofías de vuelo similares a la de la operación del Boeing 737."

Al punto, se aclara que, la respuesta aludida así como las de los archivos 81 y 85 se sustentaron en los conceptos emitidos por el Grupo de Investigaciones y Sanciones a las Infracciones (el "GISI") de la Secretaría de Autoridad Aeronáutica de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, el Manual de Funciones de la Entidad y el Capítulo 14 de la Guía del Inspector de Operaciones, publicado en la página WEB de la entidad la cual se denomina "Procedimiento a Seguir para una Inspección de Ruta", cuyo objetivo es atender estrictamente el mandato establecido en los anexos de OACI en cumplimiento del Convenio de Chicago de 1944 sobre la Aviación Civil Internacional en los Anexos 1 y 6 la Aeronáutica civil se ciñe al Documento 8335, Numeral 6° Cualificación e Instrucción del Inspector, por

lo que gozan de plena credibilidad para esta Sala, en donde además se informó:

> "(…) el Grupo Inspección de Operaciones explica que el equipo Boeing 737 es una aeronave tipo jet, de similares características operacionales, con los mismos motores, y con sistemas de navegación que contienen funciones de iguales características a los equipos A320. Por lo tanto, el equipo Boeing 737 pertenece a la misma categoría de velocidades y procedimientos que el Equipo A320, encontrándose ambos sometidos a las mismas normas aplicables sobre navegación aérea y operación y procedimientos dentro de los mismos espacios aéreos. Al ser el Capitán Roiter portador de la licencia Piloto de Transporte de Línea Aérea PTL 2621 (vigente desde el 28 de octubre de 2010, sin interrupciones), se encontraba habilitado y con plena capacidad para realizar un chequeo de seguimiento en la aeronave Boing 737 durante en febrero de 2020."

En ese sentido, no es dable acoger lo dicho por los testigos Julián Pinzón Saavedra y Roberto Ballén Bautista que en su condición de pilotos ponen en duda la idoneidad del capitán Samuel Roiter para evaluar a la aquí demandada, pues conforme a lo expuesto es claro que la demandada podía ser evaluada por alguien que operaba una aeronave de similares características, tal y como lo certificó Aeronáutica Civil; en todo caso, se itera sí existía duda acerca de la idoneidad de tal piloto, tal asignación debió ser controvertida previamente a la calificación de la demandada.

Por otra parte, es cuestiona también el **informe de inspección fechado el 25 de febrero del 2020**, señalándose que el inspector violó el debido proceso y que no tenía competencia para contradecirse o modificar en cuanto al resultado del chequeo de cabina practicado el 21 de febrero del 2020.

Al respecto, sea lo primero advertir que desde el informe del 21 de febrero de 2020 se consignó los ítems insatisfactorios que había presentado la demandada, comunicándose estos a la demandada, por lo que, lo dicho el 25 del mismo mes y año, no resultaba sorpresivo para la accionada, como lo pretende hacer ver su apoderada. Igualmente, dicho informe no alteró ni modificó lo que se plasmó en el inicial, pues aunado a que son de un tenor literal muy similar en cuanto a los problemas que se presentaron en los vuelos calificados, lo que procedió a realizar el Inspector Samuel Roiter fue justificar la necesidad de un reentrenamiento de la trabajadora en virtud de su bajo rendimiento; actuar que no resulta arbitrario, ni de modo alguno

desconocedor del debido proceso, pues conforme a lo normado en el capítulo 6 de la Guía del Inspector de Operaciones, numeral 6.4, numeral 5°, literal D:

> "d) Cuando el vuelo haya terminado, el inspector informará a la tripulación sobre cualquier discrepancia observada y las correspondientes acciones correctivas que deben tomarse.
>
> 1. Si el inspector observó una violación durante el vuelo e intenta recomendar una acción o planea hacer comentarios críticos sobre el rendimiento de la tripulación, deberá informarles durante la reunión después del vuelo."

Igualmente, el Manual del Inspector de Operaciones, Parte 1, capítulo 4, en el literal E del capítulo 4.4, indica en qué momento se entiende culminada una inspección, así:

> "e) Una inspección no se considera completa, hasta que los resultados hayan sido registrados en un informe a la empresa inspeccionada o auditada; dicho informe de inspección debe ser real, conciso y objetivo, ya que de ello depende que la empresa auditada entienda los reportes, tome las acciones correctivas y responda oportunamente con claridad y objetividad al inspector la solución de los reportes. Esta documentación constituye un elemento fundamental para tenerse en cuenta como referencia en futuras inspecciones."

Por su parte, el numeral 3° del literal E del capítulo 4.5. del mismo documento, relativo a la Finalización de la inspección, prevé un término de tres días hábiles para remitir el informe:

> "3. Una vez hayan sido recibidos y comprendidos cada uno de los reportes y de las acciones correctivas a ser tomadas por parte del operador, los inspectores deberán en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles, remitir oficialmente un oficio a la empresa con dichas observaciones, las cuales deben estar clasificadas por áreas cuando sea aplicable."

De esta manera, y dado que el informe del 21 de febrero de 2020 fue un viernes, es dable predicar que los tres días hábiles se cumplían el miércoles 26 del mismo mes y año, por lo que el informe final se emitió dentro del plazo otorgado. En síntesis, la inspección realizada por el capitán Samuel Roiter Vélez tiene plena validez y por ende fuerza probatoria dentro del proceso, al ser el funcionario competente para efectuar el chequeo de ruta, conforme las normas mencionadas y lo indicado por la propia autoridad, y dentro de los términos previstos, no siendo posible en tal

sentido acoger lo dispuesto por los testigos Julián Pinzón Saavedra y Roberto Ballén Bautista, quienes hicieron alusión a la imposibilidad de emitir un informe por fuera del día de la evaluación.

Así mismo, la Sala no comparte el fundamento de la apoderada de la demandada atinente a que en los vuelos que fue evaluada su procurada no hubo llamados ni alertas de la torre de control; no obstante, tal manifestación no puede encontrar asidero en el asunto de marras, pues ciertamente no tiene porqué presentarse un siniestro para que el Inspector Samuel Roiter Vélez evaluara las deficiencias que presentó, por demás que fue claro en manifestar que no se llegó hasta tal extremo gracias a su Copiloto Boris Gómez y las maniobras que realizó de forma conjunta con este.

En este punto, considera la Sala prudente señalar que tampoco se considera que en el caso sea plausible acudir al **enfoque de género** y que sea esta la razón de la calificación insatisfactoria expuesta por el Inspector Samuel Roiter Vélez; ello, por cuanto a diferencia de lo que señala el Procurador Judicial I para Asuntos Laborales y la apoderada de la demandada, las razones en que se fundamenta el informe no sólo encuentra respaldo en las evaluaciones realizadas con anterioridad, donde se observan los altibajos que manifiesta su inspector sino además porque no existe prueba alguna que convalide que tal inspector ejercía actos de discriminación contra mujeres.

Esta Sala, para tal efecto se permite rememorar que CSJSL648-2018, CSJ SL11149-2019, CSJ SL2010-2019, CSJ SL1727-2020, por mencionar algunas, se estableció que es obligación para el Juez que, una vez recibida la causa, advierta si en esta se vislumbran escenarios discriminatorios entre las partes o asimetrías que conduzcan a actuar de forma diferente, con el objeto de romper una desigualdad, de manera que lo que se espera es que logre identificar y manejar, las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a mujeres, ancianos, niños, grupos LGBTI, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro; ya que, se debe tener conciencia de que ante la situación diferencial por la especial posición de

debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual (STC2287-2018).

En igual sentido, la H. Corte Constitucional estableció unas subreglas sobre cómo deben analizarse los casos que involucren actos o medidas discriminatorias, reiterando los siguientes deberes concretos de la administración de justicia: i) desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferente; iii) no tomar decisiones con base en estereotipos de género; iv) evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres; v) flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes; vi) considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; vii) efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia; viii) evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales e; ix) analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres (T-012 de 2016).

Pese a ello, si bien esta Sala no desconoce que la se está frente a una mujer, y que en esencia, existe un número reducido de estas en el campo de la Aviación, no le bastaba a la demandada alegar su condición de mujer para que *per se* surja a su favor algún tipo de sospecha para considerar que la terminación que se invoca o la calificación que se realizó fue por tal condición, para lo cual era imperativo un despliegue probatorio más prolijo, pues como se dijo, no hay prueba alguna que permita establecer que quien efectuó la evaluación desplegaba conductas discriminatorias, e incluso, que las presentaba algún tipo de sesgo al calificar mujeres; no obstante, y contrario a ello, las razones que sustentaron la calificación insatisfactoria de la trabajadora encuentra asidero en su propio rendimiento y tal inspector fue claro en manifestar que era la única piloto mujer que presentaba había obtenido con él un resultado no satisfactorio.

En cuanto a lo manifestado por la demandada al rendir interrogatorio de parte, al referir un presunto episodio en que pidió permiso para ir al baño y que este le fue negado por el copiloto y el instructor, habrá de señalarse que tal manifestación no encuentra respaldo en ningún medio probatorio, así como tampoco es dable flexibilizar tal carga, pues no se avizora que tal negativa pudiera estar relacionada por su condición de mujer, por el contrario y aunado a que el Inspector Samuel Roiter Vélez no aceptó tal situación, manifestó que en caso de estarse frente a una fase de cabina estéril, especialmente en ascensos y descensos, la concentración de la Piloto debía estar 100% en tales actos, pues de lo contrario se puede poner en riesgo la seguridad del vuelo conforme dispone el reglamento aeronáutico.

Así mismo, la Sala no encuentra que dicho despido pudiera ser discriminatorio como consecuencia de la calificación satisfactoria que obtuvo la actora el 20 de febrero de 2020 por parte del chequeo realizado por el mismo empleador, pues este estudio no se realizó por la misma cantidad de ítems que tuvo en cuenta la Aeronáutica Civil a través de su Inspector Samuel Roiter.

Por otra parte, sostiene la apoderada de la demandada que existió una vulneración al **debido proceso al momento de efectuarse el despido,** tópico frente al cual se hace menester rememorar que, CSJ SL15245-2014 y CSJ SL2351-2020, ha explicado que si bien el derecho al debido proceso en tratándose de un despido, según las voces del artículo 29 constitucional presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es resultado del principio de legalidad, su vulneración sólo se puede predicar en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto o pactado expresamente un procedimiento previo para dar por terminado un contrato de trabajo, y que la consecuencia de no seguir tal trámite sería la indemnización por despido sin justa causa.

Así mismo, es menester precisar que lo anterior no quiere decir que, al momento de llevarse a cabo un despido, el trabajador no pueda ejercer su derecho de defensa, pues el empleador al hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo lo debe realizar con base en una justa motivación, según

CSJ SL2351-2020, lo que se acompasa con la SU-449 de 2020, en la que se determinó la exigencia de escuchar previamente al trabajador para valorar los hechos ocurridos, y verificar la entidad del acto cometido y constatar estas con arreglo a las justas causas de terminación del contrato de trabajo.

Dicho esto, encuentra la Sala que con la demanda se allegó Laudo Arbitral del 23 de junio de 1998 (archivo 12 del link del archivo 9) donde se indicó:

> "…Artículo 6º Laudo Arbitral 23 de junio de 1998. A partir de la vigencia de este laudo, Aerorepública S.A. y ACDAC, crearán un Comité disciplinario para formular recomendaciones a que haya lugar, frente a las situaciones disciplinarias. Este Comité estará conformado por dos personas; una por cada una de las partes…"
>
> "…Artículo 8º Laudo Arbitral, 23 de junio de 1998. Una vez notificada la sanción disciplinaria o el despido, podrá pedirse su revisión por parte del Presidente de la Empresa, previo concepto del Comité Disciplinario. La solicitud deberá formularse ante el Presidente de la Empresa a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión.
>
> La Empresa resolverá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Mientras se encuentre pendiente de resolver el recurso anterior la empresa no podrá aplicar la sanción. La sanción se aplicará dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de ejecutoria. No tendrá ningún valor la sanción que se imponga pretermitiendo este trámite, incluido el despido."

De igual forma se aportó el Laudo Arbitral del 19 de abril del 2005, que dispone en su artículo 7º:

> "…Artículo 7º Laudo Arbitral 19 de Abril de 2005 a partir de la vigencia del presente Laudo, el Comité Disciplinario constituido en el Artículo 6º del Laudo de 1998-2000 tendrá las siguientes funciones:
>
> a) Servir de órgano consultor de la Empresa cuando se presenten circunstancias que puedan implicar la sanción disciplinaria de cualquier piloto o copiloto.
>
> b) Estudiar la información y documentos que se le presente para el análisis de los casos que se sometan a su consideración. En este evento las partes deberán suministrar al Comité los documentos que consideren necesarios para el esclarecimiento de los hechos…"

Pues bien, tal y como lo advirtió la A Quo, el Comité Disciplinario tuvo como finalidad *"formular recomendaciones a que haya lugar, frente a las situaciones disciplinarias"*, no frente a un despido; recuérdese que CSJ SL2150-2020 tiene adoctrinado que, por la naturaleza correctiva del

despido, dicho acto no representa sanción disciplinaria; mismo aspecto que contempla el Laudo Arbitral del 19 de abril del 2005.

Igualmente, el último laudo en mención, únicamente establece que, el Comité Disciplinario además de ser un órgano consultor, es quien estudia la información y documentos que se le presente para el análisis de los casos que se sometan a su consideración, para lo cual las partes deber suministrarle los documentos que consideren necesarios para el esclarecimiento de los hechos; no obstante, de su lectura no surge que por la falta de cumplimiento de tal mandato no produzca efecto el despido a diferencia de lo que se estableció en el Laudo Arbitral del 23 de junio de 1998, en donde sí se pactó expresamente que, *"No tendrá ningún valor la sanción que se imponga pretermitiendo este trámite, incluido el despido".*

En todo caso, en juicio si bien se demostró que se solicitó la revisión del despido (archivo 16.4 del link visible en el archivo 09), también se encuentra acreditado que la empresa demandante elevó la consulta al Comité Disciplinario, quien el 21 de julio de 2022 (archivo 16.4 del link visible en el archivo 09) respondió:

> "2. Respecto de sus manifestaciones consistentes en la existencia de una causal de nulidad debido a que a su juicio el comité disciplinario debía actuar antes del inicio del proceso disciplinario, al remitirme al laudo arbitral 1998 – 1999 artículo 8 encuentro que establece: "… Una vez notificada la sanción disciplinaria o el despido, podrá pedirse su revisión por parte del Presidente de la empresa, previo concepto del Comité disciplinario…" texto del cual se concluye de forma evidente que la intervención del comité disciplinario se presenta una vez se ha notificado la decisión resultante del proceso disciplinario y se haya presentado la solicitud de revisión. En esa medida, al revisar el proceso disciplinario encuentro que una vez presentada la solicitud de revisión de la decisión notificada el día 6 de julio de 2022, así como la solicitud de conformación del Comité disciplinario, se procedió de conformidad y dicho órgano sesiono el día 19 de julio de 2022 según lo acordado entre el miembro designado por la compañía y el que fue designado por la organización sindical ACDAC, por lo que no existe en este sentido ninguna violación al debido proceso. A lo anterior se suma que el concepto emitido por parte del Capitán Ribero en desarrollo del Comité y enfocado en la seguridad operacional, atendiendo a lo dispuesto por la autoridad aeronáutica y el comité técnico de la compañía es el de ratificar la decisión adoptada, en los siguientes términos: "Es mi concepto mantener la decisión por razones de seguridad aérea, dado que se compromete uno de nuestros valores fundamentales; el valor de ser seguros y confiables. Entiendo la responsabilidad de quienes lideran los procesos en la organización y tienen que tomar decisiones orientadas a defender el bien más sagrado de nuestros viajeros; la vida misma."

Por tanto, la empresa dio cumplimiento a lo reglado en el laudo arbitral, e incluso acató lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 1998, pues previo a resolver la revisión, sesionó y emitió el concepto respectivo; aspecto que también mencionó la testigo Margarita María Palma Paredes, quien señaló que posterior a la decisión del despido de la demandada se recibió una solicitud de ACDAC para que se conformara el Comité Disciplinario y se revisara la decisión, por lo que sesionó el 19 de julio de 2022, y se enviaron los conceptos al Presidente de la empresa, quien el 21 de julio del mismo año, resolvió la solicitud de revisión.

Igualmente, y frente al Laudo Arbitral del 01 de julio de 2002, la apoderada de la demandada cita apartes del artículo 7° que dispone:

> "**Artículo 7. PERIODO DE INSTRUCCIÓN:** El tripulante que reciba entrenamiento de repaso y no pase su primer chequeo, recibirá su segunda oportunidad, en un plazo de máximo de treinta días siguientes a la finalización de su primer entrenamiento con cambio de instructor; mientras tanto, conservará su puesto en el escalafón inicial. Si no pasare el segundo repaso quedará disposición de la empresa, para definirle su situación.
>
> El tripulante que se encuentre en transición y no pase su primer chequeo, debe ser llamado a entrenamiento y/o chequeo dentro de un lapso no menor a 15 días ni mayor a 50 días. Si el tripulante no aprueba su segunda oportunidad será aplazada su transición para un nuevo llamado, que en ningún caso podrá hacerse antes de un año y siempre y cuando exista la vacante, en ese evento, se ubicará en la última posición del ordene promocional vigente para el equipo al que fue promocionado, si lo hubiere, o continuará operando en el equipo que se encuentra calificado como Primer Oficial o Copiloto en el equipo en el que estaba siendo chequeado.
>
> Cuando la transición sea Copiloto a Piloto y el tripulante perdiese su primera oportunidad se le dará una segunda oportunidad en un plazo no mayor a dos años. Si perdiese esta oportunidad quedará a disposición de la empresa".

Por su parte, el Laudo Arbitral del 19 de abril del 2005, dispuso en su artículo 6° frente al anterior precepto, lo siguiente:

> "**Artículo 6° Periodo de Instrucción.** El Tribunal decide por unanimidad agregar el siguiente parágrafo al Artículo 7 del Laudo 2002-2004:
>
> **Parágrafo:** La empresa hará un estudio en cada caso particular para conocer las posibles causas por las cuales el piloto o copiloto no pasó el segundo chequeo y tomará la determinación que a su juicio corresponda".

Dicho esto, considera la Sala que en ningún momento la empresa demandante desconoció las normas citadas, pues dicha normatividad se

refiere a trabajadores que se encuentran en entrenamiento o en periodo de instrucción; no obstante, la actora para el momento de su evaluación por parte del Inspector Samuel Roiter no estaba inmersa en ninguna de tales situaciones, pues con el chequeo del 06 de diciembre de 2019 se dijo *"se efectuó chequeo final de rutas a la capitán Abril con resultado satisfactorio"*.

.

Así mismo, aduce la demandada que al momento de **rendir descargos no le fueron entregadas algunas pruebas** que hubieran hecho que la decisión al momento de rendir descargos fuera diferente; no obstante, la empleadora formuló pliego de cargos el 04 de marzo del 2020, (archivo 16.1 del link del archivo 09), fue citada para la diligencia de descargos para el 19 de marzo del 2020, la cual se aplazó en diversas oportunidades por circunstancias alegadas por la misma trabajadora, como lo fue, la emergencia sanitaria presentada por el COVID-19, e incapacidades médicas, por lo que, no se entiende como sólo hasta la fecha en que se celebró la diligencia solicitó tales pruebas, pues para ello tuvo alrededor de 27 meses para lograr la consecución de las mismas, y en todo caso, se le suministraron las que se encontraban en poder de la empresa, tal y como lo detalló la testigo Margarita María Palma Paredes.

Además, con tal petición lo que se denotó fue un ánimo claramente dilatorio, pues con tal actuar se pretendía hacer comparecer testigos y se requirió la presencia del Inspector Samuel Roiter Vélez, quien ostentaba la calidad de empleado público, y por tanto no era factible que acudiera a tal llamado, por lo menos, sin un requerimiento previo.

Ante tal escenario, es claro que el empleador garantizó los derechos de la demandada, incluso, respetó todos y cada uno de los motivos que señaló para que la trabajadora lograra en repetidas ocasiones el aplazamiento de la diligencia de descargos, siendo tal y como lo dijo la A Quo, más censurable y cuestionable la conducta que asumió la trabajadora y la organización sindical al esperar más de 27 meses para solicitar tales pruebas, cuando lo cierto es que tal diligencia tiene como fin primordial brindarle a la trabajadora la posibilidad de ser escuchada.

Corolario de lo expuesto, es posible concluir que la trabajadora incurrió en una falta grave de sus obligaciones, ante la imposibilidad de lograr su mejoría en el desempeño de su cargo a través de reentrenamientos, y ser tal circunstancia un evento que puede afectar la seguridad operacional de la empresa demandante, de modo que, en tales condiciones es posible discurrir que se está frente a una justa causa para efectuar de terminación del vínculo laboral; causa frente a la cual no se encuentra vulneración alguna del debido proceso, ya sea, porque el inspector que realizó su evaluación no contaba con competencias, no respetarse los términos del Laudo Arbitral, o por no haberse suministrado algunas pruebas al momento de ser rendidos los descargos.

Igualmente, debe advertir la Sala que lo que se denota es que la conducta de la trabajadora ha estado encaminada a abstenerse de atender oportunamente las citaciones a las diligencias de descargos, solicitar pruebas sorpresivas cuando luego de 27 meses se presentó a la diligencia aludida, atacar la idoneidad de los evaluadores de la Aeronáutica Civil, así como aforarse el 04 de febrero de 2022, esto es, casi luego de dos años de tener su calificación insatisfactorias; aspectos que en conjunto permiten establecer que no sólo se incurrió en una falta grave por parte de la demandada que generaría su inminente despido, sino que además la intención de hacer parte de la Comisión de Reclamos de la organización sindical, no tuvieron un fin legítimo, pues claramente el actuar de esta ha estado encaminado a evitar la terminación de su vínculo laboral.

Con ello, no es dable ni siquiera considerar que la demandada gozaba de fuero de sindical, pues el móvil de su afiliación tuvo el propósito preponderante de obtener un provecho meramente personal y no, colectivo y/o en pro de la defensa de los demás afiliados a la organización sindical, trabajadores en su ramo o con función similares.

Prescripción.

En gracia de discusión, pues en virtud del abuso de derecho deprecado, no es dable considerar la condición de aforada de la trabajadora, se habrá de decir frente a la excepción de prescripción que, el artículo 118

A del C.P.T. y de la S.S, dispone que, *"Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso".*

En el asunto, la empresa empleadora culminó el trámite interno cuando resolvió sobre el despido, lo que acaeció el 21 de julio del 2022, fecha partir de la cual debe contabilizarse el término de dos meses que establece la norma trasunta, pudiéndose demandar hasta el 21 de septiembre del mismo año, lo que en efecto ocurrió pues se incoó demanda el 06 de septiembre de 2022.

Lo dicho, pues si bien el empleador tuvo conocimiento de la causa que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo el 25 de febrero de 2020, citó a descargos para el 09 de marzo de 2020, y esta actuación no se pudo llevar a cabo únicamente por justificaciones aludidas por la propia trabajadora, tal y como se expuso con anterioridad, por demás que es principio del derecho que *"Nadie puede alegar su propia culpa en beneficio propio"*.

Por lo expuesto, se CONFIRMARÁ la sentencia en su integridad.

4. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**,

R E S U E L V E:

PRIMERO. – **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 11 de marzo de 2024 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, por lo expuesto en la parte considerativa.

SEGUNDO. –. Costas en esta instancia a cargo de la demandada.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto atendiendo los términos previstos en el artículo 41 y 40 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los Magistrados,

GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA

ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

LORENZO TORRES RUSSY

AUTO

Se señalan a cargo de LUZ HELENA ABRIL OSPINA como agencias en derecho la suma de $1’000.000.

GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA