RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., diecinueve (19) de septiembre de dos veintidós (2022)

Referencia 11001 40 03 057 2022 01032 00 Acción de Tutela

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir el fallo que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. La ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC” y LUZ HELENA ABRIL OSPINA instauraron acción de tutela contra AEROREPÚBLICA S.A., manifestando vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, doble instancia, libertad de escoger profesión u oficio, trabajo, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, asociación, y sindicalización.

2. Como fundamentos de hecho relevantes para la presente queja constitucional, se contraen en:

2.1. La señora LUZ HELENA ABRIL OSPINA fue vinculado a la sociedad AEROREPÚBLICA S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el año 2007, desempeñándose como aviadora civil.

2.2. Durante su trayectoria profesional se ha distinguido por su capacidad de liderazgo en situaciones adversas, destacándose por su labor y conocimiento en la aviación.

2.3. La señora Abril Ospina es madre de dos menores de edad, quienes se encuentran bajo su custodia, tras iniciar los trámites de divorcio y separación con su conyugue.

2.4. Es miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”, gozando de fuero sindical desde el 10 de julio de 2009.

2.5. Durante su vinculación laboral se ha iniciado varios procesos disciplinarios lo cuales han sido desestimados, por fundarse en hechos que no estaban tipificados como faltas disciplinarias. Entre dichos casos se encuentra el iniciado el 29 de abril de 2011, impidiéndose el ejercicio de sus funciones por más de un año, y actos de acoso laboral desde el 11 de mayo de 2020.

2.6. El 6 de diciembre de 2019, el Inspector de la Aeronáutica Civil efectuó el chequeo final de la ruta a cargo de la Capitán LUZ HELENA ABRIL OSPINA en el equipo Boeing 737 como satisfactoria.

2.7. Posteriormente, el inspector de seguridad operacional modifico las observaciones y calificaciones del 6 de diciembre de 2019, el 20 de febrero de 2020 y el 21 de febrero de febrero de 2020, sin motivación alguna, dejándose en duda la idoneidad profesional de la accionante.

2.8. De igual forma se integró un comité técnico en inobservancia al Manual de Operaciones de Vuelo, donde se desconoció que la señora Abril Opina había aprobó satisfactoriamente todas las evaluaciones, y en su lugar se inició un “chequeo de seguimiento” donde se desestimó la labor de la actora.

2.9. Consecuentemente a ello, se negó el reconocimiento salarial que le correspondía como comandante de acuerdo con el escalafón vigente con ACDAC.

2.10. Para el 21 de febrero de 2020 se suspendió a la señora LUZ HELENA ABRIL, sin que previamente se hubiera obtenido permiso del Juez Laboral.

2.11. El 4 de marzo de 2020, la Oficina de Relaciones Laborales de la entidad accionada, anunció a la trabajadora la apertura de un proceso disciplinario en virtud del chequeo de seguimiento, sin tener en cuenta que las observaciones iban dirigidas a la empresa y no a la idoneidad profesional de la actora.

2.12. El 21 de febrero, se presentó un nuevo informe donde se incluyó apreciaciones genéricas que no están contempladas el formato de calificación de la Aerocivil, las cuales no habían sido puestas en conocimiento de la actora, pese a que se ponía en tela de juicio su profesionalismo.

2.13. Advierte que se desconoció lo consagrado en el artículo 6 del Laudo Arbitral de 1998, donde se estipula que previo a iniciar el trámite disciplinario se debe integrar un Comité Disciplinario autónomo e independiente, quien debe adelantar una diligencia de descargos.

2.14. De igual forma se desconoció que la actora se encontraba incapacitada desde el 29 de abril de 2011, al momento que se sanciono con su desvinculación.

2.15. Precisa que no se justico de forma idónea la calificación insatisfactoria por bajo rendimiento, cuando la quejosa lleva más de 27 años ejerciendo la profesión de aviación.

2.16. El 5 de julio de 2022, se interpuso incidente de nulidad del trámite disciplinario porque no cumplir con los requisitos establecidos en los Laudos Arbitrales Vigentes con ACDAC.

2.17. El 6 de julio de 2022 la Gerencia de Relaciones Laborales de AEROREPÚBLICA, negó la solicitud de nulidad del trámite disciplinario. De igual forma, se le comunicó que se dio por terminado su contrato de trabajo por justa causa.

2.18. El 11 de julio de 2022, se interpuso recurso de apelación frente a la decisión contenida en la comunicación del 6 de julio de 2022.

2.19. De igual forma, la entidad accionada ha dejado de tramitar las incapacidades causadas desde el mes de mayo de 2020.

2.20. La entidad accionada desconoció su condición de madre cabeza de familia, y las afectaciones de salud que ha presentado.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, declarándose, *"…1. Disponer la protección de los derechos fundamentales invocados; en tal virtud, dentro de las 48 horas siguientes al fallo que así lo disponga, se debe declarar sin valor ni efecto el trámite disciplinario impuesto por la Empresa AEROREPÚBLICA a la Capitán LUZ HELENA ABRIL OSPINA a partir del 4 de marzo de 2020, por violación al debido proceso consignado en el Artículo 6º del Laudo Arbitral Vigente del 23 de junio de 1998 sobre creación del Comité Disciplinario, Artículo 7º del Laudo Arbitral del 19 de Abril de 2005 sobre funciones del Comité Disciplinario, artículo 7º del Laudo Arbitral del 23 de junio de 1998 en relación con la sanción*

disciplinaria y artículo 8º del Laudo Arbitral del 23 de junio de 1998, en relación con la revisión de la sanción disciplinaria, de conformidad con el proceso de negociación impulsado por la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES "ACDAC" frente a AEROREPÚBLICA S.A. (…) El trámite disciplinario estuvo a cargo de la Gerente de Relaciones Laborales de la Empresa AEROREPÚBLICA S.A., Doctora MARGARITA PALMA PAREDES, en el cual se violó el debido proceso, con actos de discriminación de género y sindical a la Capitán LUZ HELENA ABRIL, con el propósito de tratar de poner fin a su vida profesional y evitar el reconocimiento de sus derechos convencionales, con grave perjuicio para la estabilidad laboral de una mujer aviadora que demuestra idoneidad y profesionalismo en un sector laboral predominantemente masculino. (No se discute la facultad sancionadora de la Empresa sino la violación a los Laudos Arbitrales Vigentes entre ACDAC y AEROREPÚBLICA que genera violación al debido proceso.) (…) 2. Ordenarle a la Empresa COPA – AEROREPÚBLICA que, en cumplimiento del artículo 121 del Decreto 019 de 2012 "Ley Antitrámites", proceda a realizar las gestiones necesarias para que la EPS y el Fondo de Pensiones y/o la ARL asuman la totalidad del pago del auxilio de incapacidad al que tiene derecho la Capitán LUZ HELENA ABRIL a partir de mayo de 2020, de conformidad con los porcentajes que les corresponda a cada una de las entidades involucradas. (…) 3. Ordenarle a la Empresa AEROREPÚBLICA cumplir con las recomendaciones del Comité Médico de la EPS para garantizar la reincorporación a la vida profesional de la Capitán LUZ HELENA ABRIL, con respeto absoluto por sus derechos legales y extralegales contenidos en los Laudos Arbitrales Vigentes con ACDAC y por su dignidad profesional como aviadora en una actividad predominantemente masculina. (…) 4. Advertirle a la Empresa AEROREPÚBLICA S.A. que cuando pretenda remover de su puesto de trabajo a una aviadora, aplique con rigor las normas convencionales y legales vigentes, especialmente el Artículo 6º del Laudo Arbitral Vigente del 23 de junio de 1998 sobre el Comité Disciplinario, Artículo 7º del Laudo Arbitral del 19 de Abril de 2005 sobre funciones del Comité Disciplinario, artículo 7º del Laudo Arbitral del 23 de junio de 1998 en relación con la sanción disciplinaria y artículo 8º del Laudo Arbitral del 23 de junio de 1998, en relación con la revisión de la sanción disciplinaria. (…) 5. Advertirle a la Empresa AEROREPÚBLICA S.A. que la trabajadora goza de una protección especial del Estado y estabilidad laboral reforzada por su condición de madre cabeza de familia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución Política de la República de Colombia. (…) 6. Conminar a la Empresa para que suspenda los actos de desconocimiento de los derechos de los aviadores afiliados a la Organización Sindical ACDAC. (…) 7. Ordenarle a la Empresa realizar una campaña de sensibilización dirigida a todos los trabajadores, especialmente a los directivos, instructores, inspectores y chequeadores, tendiente a disminuir el alto grado de discriminación de género que se presenta en las empresas de aviación en Colombia frente a las mujeres aviadoras., de conformidad con el fallo de tutela T-293 de 2017-…".

TRAMITE PROCESAL

1. Admitido el escrito introductor se dispuso notificar a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa. Así mismo, se vinculó al trámite a la EPS SANITAS, COLPENSIONES y SURA, para que se sirvieran pronunciarse sobre las incapacidades generadas a favor de la señora LUZ HELENA ABRIL a partir de mayo de 2020, y se ordenó oficiar al Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, para que informara el estado actual del proceso 11001310501320220040800 de AEROREPUBLICA S.A. contra LUZ HELENA ABRIL OSPINA.

2. AEROREPÚBLICA S.A. en síntesis manifestó, que si bien en el chequeo efectuado en el mes de diciembre del año 2019 se dio un resultó

satisfactorio, la Aeronáutica Civil verbalmente le indico a la empleadora que había habilidades que podía mejorar la señora Luz Helena Abril Ospina y señaló que realizaría un chequeo de seguimiento en tres meses. Seguidamente, el 21 de febrero de 2020 el inspector de la Aeronáutica Civil realizó un chequeo de seguimiento, que fue insatisfactorio en varias etapas de vuelo, tal y como se observa en el análisis meteorológico; calificación en la cual no infiere o tiene influencia la sociedad accionada. Por ende, itera que es la aeronáutica quien fue la que decidió que la actora no podía seguir desempeñándose como comandante al mando del Boeing 737, por no cumplir con las aptitudes necesarias para seguir desarrollando su actividad.

Por otro lado advierte, que no se desconoció u omitió los preceptos consagrados en el artículo 6 del laudo arbitral 2001, pues se adelantó diligencia de descargos el 5 de julio de 2022, y se notificó en debida forma la decisión de terminación del vínculo laboral. De igual forma se resolvió la solicitud de revisión presentada por la organización sindical, previa activación del Comité disciplinario, elevándose y emitiéndose un concepto que fue remitido al Presidente de la compañía para efecto de la decisión de segunda instancia.

Agregando que ha tramitado las incapacidades pertinentes, a efecto de pagar las licencias presentadas por la trabajadora, cancelando varios de los beneficios concedidos por convenciones laborales. De igual forma preciso, que cinco días después de que se comunicó a la trabajadora que se suspendería el contrato de trabajo por la crisis económica ocasionada por la pandemia, se presentó las incapacidades otorgadas con anterioridad y que no habían sido puesta en su conocimiento, lo que implico que se dejara sin valor y efecto la suspensión del vínculo laboral.

Finalmente preciso, que la terminación del vínculo laboral no se ha hecho efectiva, debido a que está a la espera que el Juez Ordinario tramite el proceso especial de permiso para despedir trabajador que goza de fuero sindical, cursante en el Juzgado Trece Laboral de Bogotá.

3. La EPS Sanitas señaló que, la accionante presenta un acumulado de 821 días de incapacidad comprendidos entre el 2 de junio de 2020 hasta el 24 de septiembre 2022. En principio, la EPS Sanitas pago hasta el día 12 de noviembre de 2020, 162 días de incapacidad prolongada, posterior a esta fecha las incapacidades se encuentran rechazadas, debido a que etas están siendo dadas por un médico particular, motivo por el cual las licencias otorgadas desde el 13 de noviembre 2020 hasta 24 de septiembre 2022 se mantienen en estado no autorizadas. De igual forma, las incapacidades comprendidas entre el día 181 al 540, es decir, las causadas el 1 de diciembre de 2020 al 25 de noviembre de 2022 fueron validadas y expedidas sin prestación económica y con cargo a la Administradora de Fondos de Pensiones.

Por otro lado advirtió, que se emitió concepto de rehabilitación favorable el 13 de octubre de 2020, el 20 de agosto de 2021 y 20 de junio de 2022; sin que a la fecha exista pronunciamiento por parte del fondo de pensiones respecto a la calificación de pérdida de capacidad laboral, según lo dispone el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012.

De igual forma agrego, que tras la conformación de una junta multidisciplinaria (psiquiatría, medicina laboral, terapia ocupacional, y psicología) se consideró que no era pertinente mantener una incapacidad prolongada por psiquiatría, pues como objetivo terapéuticos es recuperar la funcionalidad del paciente; por tanto, sugieren iniciar proceso de reintegro laboral con recomendaciones. Seguidamente se socializaron las recomendaciones emitidas por la Junta al empleador AEROREPUBLICA S.A

mediante comunicado No. ATEP 3027 – 21 del 23 de marzo de 2021 y el ATEP 5618 – 21 del 9 de junio de 2021.

En ese mismo sentido, el 12 de mayo de 2022 en Junta de psiquiatría laboral se consideró la reincorporación de la paciente con modificaciones al cargo y recomendaciones generales por seis meses, donde se itero que no es oportuno mantener las incapacidades prolongadas y en su lugar reactivar las actividades diarias de la paciente. Teniendo en cuenta que recibe tratamiento psicofarmacológico y acompañamiento por profesionales de salud mental, debe reincorporarse con modificaciones del cargo, como reubicación en actividades administrativas, evitando labores de campo, sin exceder el horario laboral, socializar con compañeros y jefes inmediatos las condiciones de la paciente para evitar acoso y discriminación, e iniciar valoración post incapacidad por salud ocupacional del empleador, pautas que se pusieron en conocimiento de AEROREPUBLICA S.A mediante comunicado No. ATEP 6511 – 22 del 16 de junio de 2022.

4. La Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, solicito la nulidad de la causa, debido a no se puedo visualizar el contenido del enlace remitido a través de correo electrónico. No obstante a ello, se volvió remitir la documental para que procediera contestar la causa de forma inmediata.

CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela ha sido instituida como un trámite judicial preferente y sumaria que busca la protección inmediata de las garantías constitucionales de las personas ante la acción u omisión de las autoridades públicas o los particulares. Esta podrá ser incoada de forma excepcional cuando se evidencia un perjuicio irremediable, siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. La vía constitucional no sustituye los mecanismos ordinarios principales, ni modifica las reglas de la competencia de los jueces, ni crea instancias adicionales a las existentes.

2. Como ya se refirió esta acción se presentó buscando la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, doble instancia, libertad de escoger profesión u oficio, trabajo, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, asociación, y sindicalización de la señora LUZ HELENA ABRIL OSPINA, puesto que según dijo, se inició proceso disciplinarios por hechos que no son susceptibles de sanción disciplinaria, adicionalmente se desconoció lo previsto en el artículo 6 del laudo arbitral 2001, pues no se integró de forma idónea el Comité Disciplinario, no se tuvieron en cuenta las pruebas solicitas, y se desconoció el fuero sindical que le asiste al momento de desvincularla de su puesto de trabajo, al igual que su condición de madre cabeza de familia y su afectación de salud que la ha mantenido incapacitada.

3. El artículo 29 de la Carta Política consagra el derecho al debido proceso, como el conjunto de garantías que buscan la protección del individuo que se halle incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante el trámite procesal se respeten las formalidades propias de cada juicio y se logre la aplicación correcta de la justicia. Para que la protección a este principio sea efectiva, es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas por el legislador, pues, de lo contrario, la función jurisdiccional quedaría sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la tarea de solucionar los conflictos de los asociados y de resolver sobre la interdependencia de sus derechos. Esta previa definición legal de los procedimientos que constituyen el debido proceso, se denomina las “*formas propias de cada juicio*”, y se constituye por lo tanto, en la garantía de referencia con que cuentan las personas para determinar en qué momento la

conducta de los jueces o de la administración se convierte en ilegítima, por desconocerse lo dispuesto en las normas legales.[1]

En punto al debido proceso administrativo, la Corte Constitucional señaló en sentencia T-051 de 2016:

"...Las garantías establecidas en virtud del debido proceso administrativo, de acuerdo a la jurisprudencia sentada por este alto Tribunal, son las siguientes: "(i)ser oído durante toda la actuación,(ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso..."

4. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso cuando se trata de pretensiones relativas al reintegro de un trabajador. Ante dicha reclamación el afectado debe acudir a las acciones judiciales ordinarias, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de manera excepcional. En tal sentido la Corte Constitucional señaló entre otros en fallo T-1012 de 2007 que:

"…La procedencia de la tutela está condicionada a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, que aun cuando existe el mecanismo principal resulta ineficaz debido a que no resuelve el conflicto de manera integral o no es lo suficientemente expedito frente a la exigencia particular para la protección del derecho vulnerado o amenazado; de ahí el carácter excepcional, subsidiario y residual de la acción de tutela…"

Y agregó en dicha oportunidad, que *"… La demostración de la existencia de un perjuicio irremediable es indispensable para determinar la procedencia de la tutela para conocer de asuntos que deberían ir a la vía ordinaria. También es necesario para que la tutela sea procedente, que el actor no pretenda utilizar el mecanismo excepcional para subsanar negligencias procesales pasadas, bien sea en el a vía gubernativa o jurisdiccional…"*

5. De la misma forma, la Constitución Nacional concede protección especial a todos aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de indefensión o debilidad manifiesta, a través de la llamada estabilidad laboral reforzada, como lo indicó en sentencia T - 217 de 2014, donde puntualizó:

"…Las personas con disminuciones físicas –o mentales,-incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (arts. 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional.[2] La norma

---

[1] Sentencia T-242 de 1999

[2] Sobre este aspecto, en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corporación afirmó: "*[s]e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa. Por lo tanto, para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Asimismo la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección*."

superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.

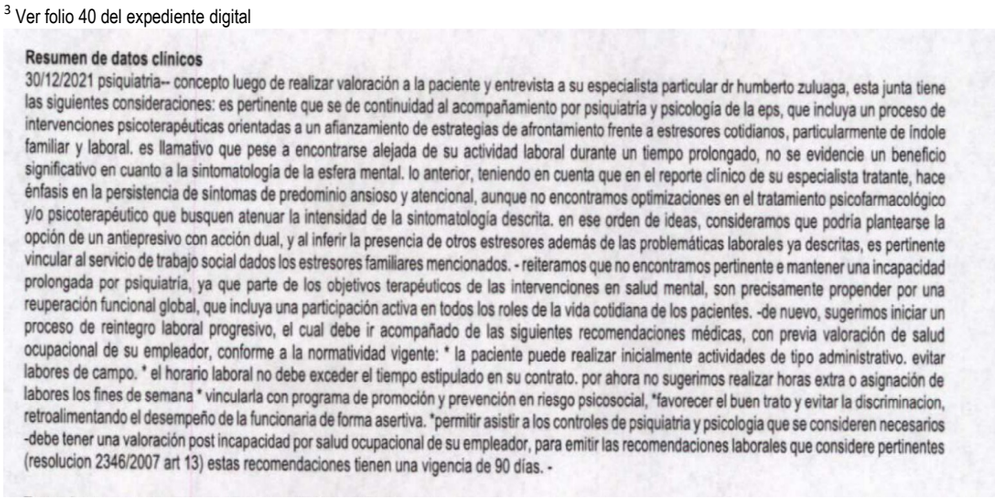
(…) Por tanto, si se comprueba que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, por razón de su condición de debilidad manifiesta o incapacidad certificada, tienen lugar dos consecuencias: (i) el despido es ineficaz, el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; (ii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado, los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que produjo el despido, y su reintegro efectivo; y (iii) deberá pagársele al trabajador desvinculado "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren." Esta indemnización está contemplada, también, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997…".

6. Decantado lo anterior, para denegar el amparo deprecado, conviene señalar que la señora LUZ HELENA ABRIL OSPINA debe acudir a la jurisdicción competente a efecto de dirimir los reparos planteados contra la terminación del vínculo laboral sostenido con AEROREPÚBLICA S.A., toda vez que el carácter subsidiario que reviste la tutela impide al Juez Constitucional ocuparse de aquello, so pena de incurrir en una indebida usurpación de competencia.

Recuérdese que al Juez Constitucional le está vedado ocuparse de aquellos asuntos que pueden ser dirimidos ante otro funcionario judicial, máxime cuando la accionante no demostró la inminencia de un perjuicio irremediable que la habilitara como mecanismo transitorio, pues aun cuando del examen del material probatorio se observa que se han expedido incapacidades prolongadas por un médico siquiatra que no está adscrito a la Entidad Promotora de Salud donde está afiliada la actora, también lo es, que se ha generado concepto de rehabilitación favorable por parte de la Junta Medica adelantada por la EPS Sanitas desde el 20 de agosto de 2021;[3] razón por la cual, los antecedentes patológicos de trastornó mixto de ansiedad y depresión no pueden catalogarse, per-se, como configurativo de la prerrogativa invocada. De igual forma, cabe precisar que la actora aún se encuentra afiliada al Sistema de Seguridad en Salud en la EPS Sanitas,

---

[3] Ver folio 40 del expediente digital



Resumen de datos clínicos

30/12/2021 psiquiatria-- concepto luego de realizar valoración a la paciente y entrevista a su especialista particular dr humberto zuluaga, esta junta tiene las siguientes consideraciones: es pertinente que se de continuidad al acompañamiento por psiquiatría y psicología de la eps, que incluya un proceso de intervenciones psicoterapéuticas orientadas a un afianzamiento de estrategias de afrontamiento frente a estresores cotidianos, particularmente de índole familiar y laboral. es llamativo que pese a encontrarse alejada de su actividad laboral durante un tiempo prolongado, no se evidencie un beneficio significativo en cuanto a la sintomatología de la esfera mental. lo anterior, teniendo en cuenta que en el reporte clínico de su especialista tratante, hace énfasis en la persistencia de síntomas de predominio ansioso y atencional, aunque no encontramos optimizaciones en el tratamiento psicofarmacológico y/o psicoterapéutico que busquen atenuar la intensidad de la sintomatología descrita. en ese orden de ideas, consideramos que podría plantearse la opción de un antiepresivo con acción dual, y al inferir la presencia de otros estresores además de las problemáticas laborales ya descritas, es pertinente vincular al servicio de trabajo social dados los estresores familiares mencionados. - reiteramos que no encontramos pertinente e mantener una incapacidad prolongada por psiquiatría, ya que parte de los objetivos terapéuticos de las intervenciones en salud mental, son precisamente propender por una reuperación funcional global, que incluya una participación activa en todos los roles de la vida cotidiana de los pacientes. -de nuevo, sugerimos iniciar un proceso de reintegro laboral progresivo, el cual debe ir acompañado de las siguientes recomendaciones médicas, con previa valoración de salud ocupacional de su empleador, conforme a la normatividad vigente: * la paciente puede realizar inicialmente actividades de tipo administrativo. evitar labores de campo. * el horario laboral no debe exceder el tiempo estipulado en su contrato. por ahora no sugerimos realizar horas extra o asignación de labores los fines de semana * vincularla con programa de promoción y prevención en riesgo psicosocial, *favorecer el buen trato y evitar la discriminacion, retroalimentando el desempeño de la funcionaria de forma asertiva. *permitir asistir a los controles de psiquiatria y psicologia que se consideren necesarios -debe tener una valoración post incapacidad por salud ocupacional de su empleador, para emitir las recomendaciones laborales que considere pertinentes (resolucion 2346/2007 art 13) estas recomendaciones tienen una vigencia de 90 días. -

donde puede continuar su tratamiento médico, que le impulse a continuar con sus actividades diarias bajo recomendaciones médicas.

Aunado a lo anterior, no se encuentra acreditado que la finalización del contrato laboral sea una consecuencia de los padecimientos aducidos por la quejosa, puesto que la misma obedece a un acto unilateral del empleador aduciendo justa causa, tras surtirse proceso disciplinario que inicio desde el 4 de marzo de 2020, según se desprende del escrito mediante el cual la encartada contestó la queja constitucional, y el acta de descargos del 5 de julio de 2022.

Sumado a lo anterior, se itera que la objeción planteada por la actora hace parte de un debate netamente procesal y legal contra el proceso disciplinario adelantado en su contra, que deben ser expuestas ante la jurisdicción competente y no en sede de tutela. En primer lugar, porque esta vía no es el medio idóneo para tal propósito, pues el amparo constitucional no está instituido como una segunda instancia ya que riñe con la naturaleza subsidiaria y residual, máxime cuando cuenta con la posibilidad de acudir a la vía ordinaria laboral, ya que no se advierte comprometido el mínimo vital de la quejosa por estar en condiciones precarias de extrema pobreza que le impidan acudir al Juez competente. En segundo lugar, porque el tema referente a la integración, y constitución del Comité Disciplinario y los hechos en que fundamento la sanción disciplinaria, deberá ser dirimidos y ampliamente debatidos ante juez natural, donde se cuenta con las garantías procesales para presentar y debatir las pruebas que pretenda demostrar la vulneración aducida. Y en tercer lugar, porque la desvinculación laboral no ha sido efectuada por el empleador, ya que se presentó demanda ante el Juzgado Tercero Labora de Bogotá a efecto de obtener permiso de levantamiento del fuero sindical, escenario donde la quejosa puede entrar a demostrar las falencias que a su juicio cometió el empleador, en desconocimiento del fuero que ampara a la trabajadora.

7. De igual forma, nota el Despacho que en sede de tutela tampoco se puede requerir a AEROREPÚBLICA S.A, para tramite las incapacidades generadas a favor de la quejosa, ya que la empleadora si ha remitido en oportunidad la documental expedida por el médico tratante. No obstante, el reconocimiento económico ha sido rechazado por la EPS Sanitas y Colpensiones debido a que la actora asiste directamente ante un particular, por ende, las licencias laborales expedidas por galenos no adscritos a las EPS no serán convalidadas por las Entidades Prestadoras del Servicio de Salud y las Administradoras de Pensiones, hasta que un médico de la EPS valide la incapacidad previamente prescrita por el médico particular. Circunstancia que aquí no se presenta, puesto que la parte accionante no allego prueba sumaria donde se advierta que ha realizado la consulta pertinente a efecto de obtener la prolongación de su incapacidad por parte de los profesionales de la salud de la EPS donde se entra afiliada. Por ende, no es viable ordenar en sede de tutela dicho pago, toda vez que es el médico adscrito a la EPS es el llamado a determinar si *“(…) la persona debe permanecer inactiva por razones de salud debidamente certificadas...”*. (T-723/14)

8. Bajo dicha primicia, no se accederé a la pretensión direccionada a que se reintegre a la trabajadora bajo con las recomendaciones dadas por el Comité Médico de la EPS, pues cabe recordar que se está tramitando ante el Juez laboral la convalidación del levantamiento del fuero sindical y el permiso para la terminación del vínculo laboral, por ende, cualquier pronunciamiento que implique el reintegro y/o reincorporación de la trabajadora, usurparía la competencia del Juez natural, y se violentaría el principio constitucional de no modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los Jueces, para otorgar a los litigantes la opción de rescatar términos o etapas precluidas.

Finalmente cabe precisar, que el Despacho no evidencia quebrantamiento alguno por parte de la encartada frente a las prerrogativas atinentes al debido proceso, doble instancia, libertad de escoger profesión u oficio, trabajo, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, asociación, y sindicalización deprecadas por la parte actora, puesto que en los hechos del escrito de tutela no se advirtió circunstancias concretas que permitan enviciar su transgresión.

En ese orden de ideas se dispensará la protección invocada, sin entrar en mayores consideraciones.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrado justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR por improcedente el amparo de los derechos invocados por La ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC” y LUZ HELENA ABRIL OSPINA, por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes por el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no es impugnada.

NOTIFÍQUESE,

MARLENNE ARANDA CASTILLO
JUEZ

Firmado Por:
Marlenne Aranda Castillo
Juez
Juzgado Municipal
Civil 57
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c1c8e784686e493311a8269bde4b62f3c24b8aa189d0b23fc0385a1d799515d2**

Documento generado en 19/09/2022 04:12:39 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica