

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D. C., quince (15) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Referencia 11001 40 03 057 2022 01032 00 Acción de Tutela

Superados los motivos que dieron lugar a la nulidad decretada en providencia de fecha 28 de octubre de 2022 proferido por el Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, se procede a fallar la acción de tutela propuesta por la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC” y LUZ HELENA ABRIL OSPINA contra AEROREPÚBLICA S.A., manifestando vulneración de los derechos fundamentales debido proceso, doble instancia, libertad de escoger profesión u oficio, trabajo, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, asociación, y sindicalización.

1. Los hechos que fundamentan la demanda se resumen así: i) la accionante Luz Helena Abril Ospina se vinculó laboralmente a Aerorepublica S.A. en el año 2007; ii) desde el 10 de julio de 2009 es miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC”; iii) el 29 de abril de 2011, se inició proceso disciplinario en su contra impidiéndose el ejercicio de sus funciones por más de un año; iv) el 6 de diciembre de 2019, se surtió el chequeo final de la ruta a cargo de la accionante para el equipo Boeing 737, dejándose anotación satisfactoria; v) el inspector de seguridad operacional modificó las observaciones y calificaciones anteriores, dejándose en duda la idoneidad profesional de la accionante.; vi) seguidamente se integró un comité técnico donde se dejó la anotación de “chequeo de seguimiento”, la cual se levantó en inobservancia al Manual de Operaciones de Vuelo; vii) igualmente se negó el reconocimiento salarial que le correspondía como comandante de acuerdo con el escalafón vigente del ACDAC; viii) el 21 de febrero de 2020, se suspendió a la actora sin permiso del Juez Laboral; ix) el 4 de marzo de 2020, se le anunció la apertura del proceso disciplinario; x) el 21 de febrero, se presentó un nuevo informe que desconoce el formato de calificación de la Aerocivil; xi) la empleadora desconoció 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; xii) No se tuvo en cuenta que la actora a esta incapacitada desde el 29 de abril de 2011; xiii) el 5 de julio de 2022, se propuso incidente de nulidad en contra del proceso disciplinario; xiv) el 6 de julio de 2022, se negó la solicitud de nulidad del trámite disciplinario, y se dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa; xv) el 11 de julio de 2022, se interpuso recurso de apelación frente a la referida decisión; y xvi) finalmente se advirtió, que la empleadora desconoció la condición de madre cabeza de familia, la trayectoria profesional de la accionante, y las patologías que la aquejan.

2. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y se ordene “...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...”.

3. Revisado el escrito de tutela, el Despacho admitió la causa el 6 de septiembre de 2022, disponiéndose a notificar a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa, y contradicción.

4. Por auto del 12 de septiembre del año que avanza, se vinculó oficiosamente a la EPS Sanitas, Colpensiones, Sura, y se ordenó oficiar al Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, para que informara sobre la actuación adelantada en el proceso 11001310501320220040800.

5. Mediante sentencia del 19 de septiembre del año que avanza, se profirió sentencia de primera instancia.

6. Por auto del 28 de septiembre de 2022, se concedió impugnación en contra del referido fallo.

7. Mediante proveído del 28 de octubre de 2022, el superior jerárquico declaró la nulidad de la actuación adelantada en primera instancia.

8. Por auto del 31 de octubre de 2022, se adoptaron las medidas de saneamiento ordenadas por el superior jerárquico, notificándose en debida forma a Colpensiones.

9. AEROREPÚBLICA S.A. al momento de contestar la queja indicó, que pese a que en el chequeo adelantado en el mes de diciembre de 2019 se actuó un resultado satisfactorio, lo cierto es que el Inspector de la Aeronáutica Civil señaló que debía realizarse un chequeo de seguimiento. Al realizarse dicha inspección, se evidenció que la actora presentaba varias fallas en las etapas del vuelo, lo que desencadenó que no podía seguir ejerciendo como comandante al mando del Boeing 737. De igual forma, todas las decisiones adoptadas en el trámite disciplinario se ciñen a lo dispuesto en el artículo 6 del laudo arbitral 2001, como quiera que se integró un Comité Disciplinario, se notificó en oportunidad la apertura, terminación, y la sanción impuesta. Frente a las incapacidades presentadas por la actora, fueron tramitadas y pagadas según los beneficios concedidos por las convenciones laborales. Agregando, que la suspensión que atañe a la crisis de la pandemia fue revertida debido a las licencias otorgadas a favor de la accionante. Por último, indico que la desvinculación laboral no se ha materializado debido que el Juzgado Trece Laboral de Bogotá no se ha pronunciado sobre el levantamiento del fuero sindical.

10. La EPS Sanitas señaló que, las incapacidades médicas que fueron expedidas dentro de los primeros 180 días se pagaron en oportunidad. De igual forma indicó, que las licencias expedidas por un médico particular no adscrito a la Entidad Promotora de Salud no han sido reconocidas por dicha causal. Posteriormente, se emitió dictamen de rehabilitación favorable, recomendándose el reintegro de la accionante bajo recomendaciones médicas que debe seguir el empleador, ya que debe procurarse la funcionalidad de la paciente dentro de su vida cotidiana y laboral.

11. La Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones precisó, que carece de legitimación en la causa por pasiva, en la medida que no es la entidad llamada a atender las pretensiones de la actora.

CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela constituye un mecanismo previsto en la Constitución Política de 1991 cuyo fin primordial es la protección de los derechos fundamentales en caso de amenaza o violación por las autoridades públicas o los particulares, viabilizándose cuando no existe otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable (art. 86 C.P. y Decreto 2591 de 1991).

En cuanto a las condiciones de procedencia del amparo constitucional, se tiene que está supeditada al carácter de residualidad, subsidiariedad, e inmediatez, es decir, que no exista otra vía por medio de la cual se pueda obtener de modo óptimo y eficaz la protección aludida (salvo que se invoque como mecanismo transitorio), y que sea interpuesta de forma tempestiva y/o dentro de un término razonable a la ocurrencia de los hechos motivos de la queja.

2. En el sub-examine, se impetró la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, doble instancia, libertad de escoger profesión u oficio, trabajo, dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, asociación, de la señora LUZ HELENA ABRIL OSPINA por cuanto, según se dijo, la AEROREPÚBLICA S.A., termino el vínculo laboral en desconocimiento del artículo 6 del laudo arbitral 2001, como quiera que el proceso disciplinario iniciado en contra de la actora no se integró el Comité Disciplinario en debida forma, y se desconoció las incapacidades generadas a favor de la actora.

3. 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.¹ La norma 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...”

4. En el presente asunto, el Despacho estima que la protección formulada en contra de AEROREPÚBLICA S.A., se encuentra llamada al fracaso, toda vez que la señora LUZ HELENA ABRIL OSPINA, debe acudir al Juez ordinario laboral para exponer los elementos fáctico y jurídicos que a su juicio se desconocieron durante el proceso disciplinario que generó la desvinculación de la actora, como quiera que dicha inconformidad amerita la apertura de pruebas, que igualmente deben ser controvertidas por las partes en litigio, y ser analizadas por un operador judicial especializado, ya que la acción de tutela no ha sido instituida para suplir los trámites ordinarios, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los Jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, tampoco para otorgar a los litigantes la opción de habilitar términos vencidos o perseguir fines económicos, sino que tiene el propósito de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta Magna le reconoce.

En ese orden de ideas, se tiene que no se reúne los requisitos de subsidiariedad e inmediatez que reviste la tutela,² en primer lugar, porque las objeciones planteadas por la actora deben ser refutadas e impugnadas dentro del mismo trámite disciplinario, como ocurrió en este caso, lo que pone en evidencia que el derecho de defensa de la demandante estuvo garantizado por la entidad accionada al resolver los recursos incoados en oportunidad. En segundo lugar, se recalca que el amparo constitucional, solo está habilitado cuando se demuestra la configuración de un perjuicio irremediable, o alguna circunstancia que imposibilite al quejo para acudir al juez competente, aspecto que no fue plenamente probado en el trámite

1 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 inválida. 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.”

2 “...Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.” (...) “Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales”. Sentencia T – 177 de 2011.

constitucional. Y en tercer lugar, porque la garantía de estabilidad laboral reforzada, no solo se requiere que sea una personas en condición especial (madres gestantes, trabajadores afectados en su estado de salud, y los pre pensionados), sino que se encuentre acreditado que la finalización del contrato laboral sea una consecuencia de los padecimientos aducidos por la parte actora; caso que aquí no se logró demostrar, ya que la actora cuenta con concepto de rehabilitación favorable expedido por la Junta Medica adelantada por la EPS Sanitas desde el 20 de agosto de 2021, referente a las patologías de salud mental que padece, y porque la terminación surgió de forma unilateral por parte del empleador, tras surtiese proceso disciplinario.

5. Por otro lado, tampoco se puede ordenar a la entidad accionada que tramite las incapacidades generadas, como quiera que ha cumplido con las diligencias que se encuentra a su cargo. Aspecto que en efecto no garantiza el reconocimiento económico por parte de la EPS Sanitas y Colpensiones, ya que las incapacidades fueron expedidas por un profesional de la salud no inscrito en la Entidad Promotora de Salud donde se encuentra afiliada. De igual forma cabe advertir, que no se demostró que la actora haya iniciado los trámites necesarios para convalidar las licencias otorgadas por un galeno particular, y que sea por aspectos administrativos y burocráticos que se haya truncado dicho reconcomiendo.

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 y entidades vinculadas 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: **7706837a56ac4541c8b315443049b42f752675253d7ded7a917277f761dade7d**

Documento generado en 15/11/2022 07:08:08 PM

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