Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN**
Medellín, seis (6) de julio de dos mil veinte (2020)

| | |
|---|---|
| **RADICADO** | 05001-40-03-014-2020-00376-00 |
| **Accionante** | Federman Alexander Henao Yepes |
| **Accionado** | Copatra |
| **INSTANCIA** | Primera |
| **PROVIDENCIA** | Sentencia Número 128 |
| **TEMAS Y SUBTEMAS** | Derecho al debido proceso, al trabajo y otros |
| **DECISIÓN** | deniega |

Procede el Despacho a proferir fallo en el presente trámite de TUTELA, iniciado a instancia del señor **Federman Alexander Henao Yepes**, contra **Cooperativa Antioqueña de transportadores (COPATRA)**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, el trabajo, el mínimo vital, el acceso a la justicia y a la doble instancia.

## I. ANTECEDENTES

**1.1.Supuestos fácticos y pretensiones.**- En síntesis, manifestó el accionante que el día 06 de junio de 2020 la coordinadora de talento humano, delegada para iniciar procesos disciplinarios en primera instancia**,** procede a notificarle de la apertura del proceso disciplinario adelantado por su dependencia indicando los siguientes cargos o como lo menciona la accionada en la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, el incumplimiento de las funciones u obligaciones asignadas en el cargo de despachador el día 28 Mayo de 2020:

• Diligencia de forma errada e incompleta las planillas sin efectuar el cierre en la numeración en planilla del vehículo 059 en la ruta 095, pese a encontrarse en el turno asignado.

• Se niega a efectuar los comparendos (reportes de infracción) a los conductores que incumplen con las funciones; la mentada negativa a pesar de encontrarse en el turno asignado.

La accionada no sustentó en el acta de la apertura del proceso disciplinario en que parte del reglamento interno de trabajo se encontraban enunciadas, desconociendo así lineamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional.

El día 07 de junio de 2020, dentro del término perentorio establecido por la accionada presentó descargos, enunciando que en el acto mediante el cual se abre el proceso disciplinario carecen de legalidad, pues verificando el reglamento interno de trabajo no se encuentra falta alguna para dar inicio a este proceso disciplinario, enuncia también en esta que en el momento tiene un

proceso adelantado contra la accionada por acoso laboral, que está esperando se asigne por parte del Ministerio de Trabajo la cita para la audiencia de conciliación y en dicho descargo enuncia también conversación tenida con el jefe directo, para así dar por sentado su desacuerdo con el proceso disciplinario adelantado en su contra.

El día 17 de junio de 2020, la coordinadora de recursos humanos, delegada para iniciar los procesos disciplinarios en primera instancia, resuelve hallarlo culpable de los cargos enunciados en el numeral 1 del presente escrito, argumentando que las conductas descritas son un incumplimiento a las funciones como controlador y sus obligaciones.

Indica que, desde un análisis jurisprudencial al respecto, a este punto puede deducir que la accionada no podría haberlo sancionado puesto que como tal el manual de cargos y funciones de la empresa solamente es tenido en cuenta para determinar el perfil y las funciones a desempeñar en el cargo, pero no tiene carga procesal dentro del debido proceso disciplinario pues este manual no hace parte del reglamento interno de trabajo, ahora bien, al no estar estipulado en "*CAPITULO XVI, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES,ART. 80°"* iría en contravía del reglamento interno de trabajo, en el mismo capítulo en el ART. 77° que dice que, en caso de no estar establecida la falta en el reglamento interno de trabajo, o en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, en los contratos individuales de trabajo o en la ley, no se podrá adelantar procesos disciplinarios, en cuanto a lo señalado por parte del accionado con respecto a que esta falta hace parte para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa enunciado en el ART. 83 LITERAL B NUMERAL 8 del reglamento interno de trabajo, puesto no puede ser una obligación grave dentro del reglamento interno de trabajo desconocer el principio de legalidad y debido proceso puesto que no puede sancionar a conductores que no se encuentren dentro del lote de vehículos adscritos a la ruta 095 considerando que él no es la persona idónea para realizar dichas infracciones o comparendos, es el inspector de ruta, por otro lado la señora del departamento de tecnología no es su jefe inmediato y no se le ha informado mediante circular escrita que dicha funcionaria era un superior jerárquico suyo y dando revisión al CAPITULO XIII DE LA JERARQUIA, ART. 72 no se evidencia que el departamento de sistemas o más aun el departamento de tecnología ni siquiera se enuncia en dicho reglamento interno por lo que ratifica que no realizó ninguna omisión a sus funciones como la accionada lo quiere hacer ver, el 18 de mayo del año en curso le envió comunicación al señor Armando Agudelo informando que habían vehículos que no se encontraban realizando los recorridos completos con copia a la accionada queda esbozado y demostrado que los argumentos del fallo de primera instancia emitidos por la accionada carecen de total legalidad y validez y van en contra del debido proceso constitucional.

El día 20 de junio de 2020, presentó recurso de apelación dentro del proceso de referencia. El día 24 de junio de 2020, se resolvió el recurso de apelación por la Gerente, superior jerárquica de departamento de recursos humanos.

Considera el actor que de un análisis a este punto se puede evidenciar que la señora gerente no es competente para resolver una apelación puesto como lo señala el código sustantivo de trabajo(sic reglamento interno de trabajo de la empresa) en el "CAPITULO *XVI, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES, ART. 81° PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO NUMERAL 7°"* en lo que tiene que ver con las decisiones que imponga sanciones a los trabajadores será el consejo de administración quien lo resolverá y tendrá 15 días para tomar dicha decisión, por lo a que su sana interpretación y obrando de buena fe considera que tanto los cargos como todo el proceso disciplinario está viciado por el debido proceso.

**1.2.-** Trámite. - Admitida la solicitud de tutela, el 30 de junio del año que avanza, no se decretó la medida provisional y se ordenó la notificación a la accionada.

El 1 de julio de 2020 el accionante presenta correo electrónico corrigiendo el punto número seis (6) en el sentido que donde se menciona lo siguiente "CAPITULO XVI, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES, ART. 81° PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO NUMERAL 7°" hace referencia no al código sustantivo del trabajo si no al reglamento interno de la empresa.

**.2.1.**-La Representante Legal de la COOPERATIVA ANTIOQUEÑA DE TRANSPORTADORES - COPATRA manifestó a los hechos que la coordinación de recursos humano es la persona encargada de iniciar procesos disciplinarios en primera instancia y en segunda instancia corresponde a la Gerente de acuerdo a las facultades delegadas conforme lo establece en el artículo 72 del reglamento interno de trabajo

Precisó que al trabajador desde el mismo acto de apertura del proceso disciplinario, se le explicó las faltas en que incurrió, se le recibió descargos, y en ellos no se soportó ni justificó válidamente, la razón del incumplimiento a las obligaciones, por lo que se decidió la sanción disciplinaria indicándole que contra la misma procede el recurso de apelación, que podrá interponer y sustentar por escrito dentro de los tres (3) días hábiles después de la notificación del presente proveído, ante la persona que profirió la decisión, en el correo electrónico: recursoshumanos@copatra.com.co" , el accionante presentó apelación y fue resuelta por la jefe inmediata superior a recursos humanos, garantizando la doble instancia, decisión que se encuentra ajustada al reglamento interno de trabajo.

Respecto a la queja radicada en el Ministerio de trabajo por acoso laboral, es de precisar que el mismo a la fecha no se le ha dado trámite, además de haberle dado trámite a la misma mediante el comité de convivencia laboral encontrando que no se encuentra las conductas enmarcadas en la ley 1010 de 2006, sin embargo este asunto no es viable vislumbrarlo con juez constitucional, debe conocerlo juez ordinario laboral, así como también, será la jurisdicción la que defina la validez del proceso disciplinario.

Indica que el trabajador confunde el profesiograma con el manual de funciones, siendo documentos totalmente diferentes, pues el manual de funciones conocido por el trabajador establece las obligaciones y FUNCIONES que debía realizar

Se opone a todas y cada una de las pretensiones incoadas por el señor FEDERMAN HENAO, al no cumplir con las condiciones establecidas por la honorable Corte Constitucional para que se declare el reintegro laboral por la estabilidad laboral, pues, claramente la terminación del contrato de trabajo fue por causa disciplinaria, respetando sus derechos de defensa, debido proceso, legalidad, segunda instancia, igualmente tampoco logra probar, la existencia de un perjuicio irremediable, por lo que no hay lugar a un reintegro laboral, Además de ser un proceso que debe ventilarse en la jurisdicción ordinaria laboral.

Solicita se declare IMPROCEDENTE la acción de tutela, y/o NIEGUEN las pretensiones incoadas por el trabajador, en virtud de que, existe un medio judicial competente para estas situaciones, debiendo acudir a este.

## II. CONSIDERACIONES

**2.1. Competencia. -** Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2°, numeral 1° del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000.

**2.2. Problema jurídico**.- corresponde al juez constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados, y se declare que:
- el proceso disciplinario adelantado en su contra carece de legalidad y por lo tanto se ordene el reintegro de manera inmediata a su puesto de trabajo con las mismas garantías y condiciones con las que lo venía desempeñando al momento del despido injustificado.

- Que se ordene el pago del salario dejado de percibir hasta el día que se emita su sentencia o en caso de otorgar la medida provisional hasta el momento del reintegro efectivo, por considerar como mínima la medida por el mal debido proceso realizado por la accionada.
-. Que se declare la sanción correspondiente que conlleva la responsabilidad de la OMISIÓN por parte de (COOPATRA), por desconocer y tratar de incumplir los principios rectores del ordenamiento jurídico colombiano que hace referencia a este proceso.

Y las demás medidas, sanciones y reparaciones que a su sana crítica señor juez crea pertinentes para la completa reparación a mis derechos vulnerados.

**2.3. Marco Normativo aplicable. -** Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.

**2.4. De la acción de tutela.-** La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

**2.5. Debido Proceso.** -El derecho fundamental consignado en el artículo 29 de la Constitución Política tiene como destinatarios, en principio, a todas aquellas autoridades públicas que se encarguen de la evaluación y juzgamiento de las conductas desplegadas por cualquier persona. Las garantías emanadas de este derecho se han materializado, entre muchas otras, en la existencia de un juez y de reglas preexistentes al reparo de la conducta y en el despliegue con garantías del derecho de defensa a partir de la contradicción de los hechos y de las pruebas.

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso"1

1 Ver sentencia T-083 de 2010.

En la sentencia T-054 de 2018 la Corte Constitucional manifestó *"5* ***La protección del derecho fundamental al debido proceso en el marco de las relaciones laborales y contractuales a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad***

*Esta Corporación ha sostenido de manera reiterada[2] que las garantías previstas en el texto constitucional tienen plena aplicación en las relaciones entre particulares, ya sea respecto a contratos laborales, de prestación de servicios, de aprendizaje, de servicios educativos o de salud, entre otros[3]. Lo anterior, debido a que uno de los principales fines del Estado Social de Derecho es garantizar la efectividad material de los principios, derechos y deberes consagrados constitucionalmente en todos los ámbitos de la sociedad, tal como lo dispone el artículo 2° Superior[4].*

*Al respecto, la Sentencia T-247 de 2010 dispuso: "En un Estado democrático la protección de los derechos fundamentales debe estar presente en los principales aspectos de la vida social, la cual incluye, sin lugar a duda, las relaciones surgidas entre particulares, las cuales no pueden entenderse ajenas a los parámetros de relación trazados por los derechos fundamentales."*

*Del mismo modo, este Tribunal ha sostenido que la garantía del debido proceso no sólo es aplicable frente a los trámites o procedimientos que se adelantan ante las autoridades públicas, sino también, respecto a las relaciones que existen entre los particulares. La Sentencia T-470 de 1999 indicó al respecto lo siguiente:*

> *"**No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado.** También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados."*[5]

**2.6. DERECHO A LA VIDA DIGNA.** El derecho a la vida está consagrado en varias normas de la constitución política con el art. 2 y 11.

Debe afirmarse que el derecho a la vida es un derecho de doble vía en el que, por una parte, existe el derecho de las personas de exigir de las autoridades la protección de sus derechos, en este caso el fundamental de la vida, y de la otra, existe el deber de las autoridades de brindar la

---

[2] Cfr. Sentencias T-083 de 2010, T-247 de 2010, T-694 de 2013, entre otras.

[3] Como ejemplo de esto, obsérvese que el derecho fundamental a la estabilidad reforzada no se prédica solamente de aquellas personas que tienen un contrato de trabajo, sino de todas las alternativas productivas: "*La jurisprudencia de esta Corporación ha aceptado la aplicación de la protección constitucional en las diversas alternativas productivas, lo que incluye el contrato de prestación de servicio* (…)*ha señalado de manera reiterada y uniforme que la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. La eficacia directa de la Constitución Política en lo que hace al principio de no discriminación y el deber de solidaridad; y la existencia de deberes en cabeza de toda la sociedad para la integración de la población con discapacidad, proscriben una lectura que limite la protección al escenario específico del contrato de trabajo, o a una modalidad determinada de este último.*" Sentencia T-040 de 2016, reiterada en la Sentencia SU-049 de 2017.

[4] "*Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y* ***garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución****; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y* ***asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.***

*Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares."*

[5] Énfasis agregado.

protección requerida, en forma suficiente y oportuna así no correspondan exactamente a las medidas que el ciudadano desee que se le confieran.

El concepto de vida no se restringe a la existencia biológica del ser, ya que incorpora el valor de la dignidad. Por ello, resulta inaceptable someter a una persona que ve vulnerados sus derechos, entre ellos el de la salud, a tener que tolerar graves afecciones, o a soportar dolores insufribles, al impedírsele por un tiempo prolongado e indefinido el acceso efectivo y oportuno a los medios que aseguren una mejoría en su existencia6.

**2.7. Mínimo Vital.-** El derecho fundamental al mínimo vital ha sido reconocido desde el principio por Corte Constitucional en su jurisprudencia, como un derecho que se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta, dado el carácter de derechos directa e inmediatamente aplicables de los citados derechos.

La Corte Constitucional en sentencia T-678 de 2017 ha definido el mínimo vital como *"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional".*

**2.8. Derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. [7]

La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el

6 Sentencia T-940 de 2012.
[7] https://www.escr-net.org/es/derechos/trabajo

legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder. [8]

**2.9. El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución, la procedencia de la acción contra particulares está sujeta a uno de los siguientes presupuestos:

a) Que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público.
b) Que el particular afecte grave y directamente un interés colectivo.
c) Que el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular9.

En este caso, la situación del accionante encuadra en el supuesto legal en el cual el actor se halla en situación de subordinación frente a los accionados en virtud de la relación laboral que existió entre las partes.

El artículo 86 de la Carta Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales de las personas, por lo que, si las mismas disponen de otros medios de defensa judicial, el mecanismo de amparo constitucional se torna improcedente. La norma citada le imprime a la acción de tutela un carácter subsidiario y residual, con lo que se pretende salvaguardar el principio del juez natural, de manera que para resolver los conflictos, primero se recurra a los mecanismos judiciales de defensa que el legislador previamente había regulado.

No obstante lo anterior, el propio artículo 86 Constitucional establece una excepción a la regla de la subsidiariedad, en el sentido de señalar que, aun cuando existan otros medios de defensa judicial, la tutela es procedente si con ella se pretende evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Igualmente, el artículo 6 el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela, adiciona otra excepción al principio de subsidiariedad, señalando que también procede la

[8] Sentencia T. 611 de 2001

9 Se hace necesario hacer claridad sobre los conceptos de subordinación e indefensión. Es evidente que la subordinación radica en la existencia o mediación de una relación jurídica, mientras que la indefensión supone por el contrario, una situación de hecho. Así de encontrarse cualquiera de dichas situaciones, la acción de tutela será viable y de no advertirse alguna de tales situaciones su inviabilidad será evidente. T-583 de 2011

acción de tutela cuando el mecanismo ordinario de defensa no es idóneo, ni eficaz para la protección de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección. De este modo, en las dos situaciones descritas, se ha considerado que la tutela es el mecanismo procedente para proteger, de manera transitoria o definitiva, los derechos fundamentales, según lo determine el juez de acuerdo a las circunstancias que rodean el caso concreto.

Para proceder a mirar la viabilidad de la tutela, debemos empezar por analizar lo que tiene que ver con la calificación del accionante como sujeto en condiciones de debilidad manifiesta, respecto de quien pueda predicarse por tal razón, estabilidad laboral reforzada, porque según se dejó estudiado en apartes precedentes, sólo bajo ese presupuesto se abriría paso la acción de tutela como mecanismo idóneo para acceder a las pretensiones de la parte accionante.

Así entonces, uno de los eventos en los que se puede hablar de estabilidad laboral reforzada, es cuando la persona que fue despedida de sus funciones, tiene problemas de salud que le representen una disminución física o psíquica que de cierto modo interfiera con su gestión.

De los documentos que obran en el expediente no se configuran los elementos mencionados para ser sujeto de estabilidad laboral reforzada, ya que no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato; no presentaba restricciones ni recomendaciones laborales al momento de la terminación del contrato, ni tiene calificación de pérdida de capacidad laboral y no se encuentra en dicho proceso, ni está en tratamiento médico, ni demuestra disminución física o psicológica para el desempeño de su función.

La presente acción constitucional no se interpuso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, ni se probó ninguno de los elementos que deben concurrir en el acaecimiento de éste, como son: *"(i) que se esté ante un* ***perjuicio inminente*** *o próximo o suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) el* ***perjuicio debe ser grave****, esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona; (iii)* ***se requieran de medidas urgentes*** *para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las* ***medidas de protección deben ser impostergables****, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable."*[9]

Además, de los elementos configurativos del perjuicio irremediable, la Corte ha exigido, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, que tal perjuicio se encuentre probado en el proceso, puesto que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

Es por esto que, ha sostenido enfáticamente que no basta con afirmar que un derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable, es necesario, además, que el afectado *"explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión".*[10]

En este caso el Accionante, no presentó prueba que permita verificar el perjuicio irremediable; pues solo se cuenta con lo expuesto en los hechos de tutela, y los documentos anexados relacionados con el proceso disciplinario que se le adelantó como son la formulación de cargos, descargos de primera y segunda instancia, decisión del proceso disciplinario y del recurso de apelación, y no allega ningún documento encaminado a demostrar el perjuicio o la grave afectación al mínimo vital, por lo tanto no existe dentro del expediente prueba de las condiciones en las cuales se encuentra en la actualidad el accionante. Por lo tanto, nos encontramos ante pretensiones netamente económicas y de índole laboral, por lo que la acción de tutela se reitera es un mecanismo de defensa transitorio, que requiere que tal perjuicio se encuentre probado en el proceso, puesto que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

Finalmente cabe indicar que el accionante, cuenta en el ordenamiento jurídico con otros medios ordinarios de defensa judicial para obtener el restablecimiento sus derechos, como es la vía ordinaria laboral para determinar si el despido fue injusto y si tiene derecho al reintegro, pago de salarios y de sanciones que pretende.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuando a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta la accionante para hacer valer su derechos ante la vía ordinaria laboral, ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

**FALLA**

**PRIMERO.- DENEGAR por improcedente** la tutela incoada por el señor **Federman Alexander Henao Yepes**, contra **Cooperativa Antioqueña de transportadores (COPATRA)** por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO.- NOTIFÍQUESE** a las partes por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

**TERCERO.-** De no ser impugnado este fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, remítase, al día siguiente, a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE.**

GIML