



## **JUZGADO CINCUENTA Y CINCO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE (Juzgado 73 Civil Municipal)**

Bogotá D.C., cinco (5) de agosto de dos mil veinte (2020)

Cumplido el trámite de rigor, procede el despacho a resolver la acción de tutela de la referencia.

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.- Fundamentos de la acción:**

El ciudadano JAIME ALBERTO DÍAZ MOSQUERA a nombre propio, solicitó la protección a sus derechos "*al debido proceso, la igualdad y el mínimo vital*", los cuales estima están siendo vulnerados por su convocada, SERVICIAL S.A.S. de conformidad con el siguiente fundamento fáctico:

1.1.- Manifestó el accionante que se vinculó laboralmente con su convocada desde el 12 de febrero de 2018 en el cargo de Gerente de Proyecto, no obstante, durante toda su relación laboral, desempeñó funciones a su cargo en calidad de Gerente de Operaciones.

1.2.- Sostuvo que el reglamento interno de trabajo de la entidad accionada, establece taxativamente el procedimiento para la comprobación de las faltas.

1.3.- Afirmó que durante la ejecución del contrato y hasta el 3 de mayo de 2020 no fue objeto de investigaciones disciplinarias, ni sancionado por causa alguna o con ocasión de su trabajo.

1.4.- El 25 de marzo de 2020 y con ocasión a las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para evitar la propagación del Covid-19, la convocada le informó que desde tal fecha y hasta el 13 de abril de la misma anualidad, disfrutaría de sus vacaciones.

1.5.- No obstante, lo anterior, desde el mismo 25 de marzo de 2020 la informó de la necesidad de la prestación de sus servicios, por lo que no disfrutó del periodo de descanso y por el contrario, continuó trabajando desde su casa.

1.6.- Luego el 13 de abril de 2020 recibió un comunicado en el cual se le informa que se le habían otorgado vacaciones desde el 13 de abril hasta el 2 de mayo, periodo que igualmente estuvo trabajando desde casa.

1.7.- El 4 de mayo de 2020 su jefe inmediato solicitó que se reunieran, y le pidió que renunciara al cargo que desempeñaba para que así le pudiese ser reconocida una liquidación adicional de 15 días, la cual se negó a presentar a estimarla como una petición arbitraria, más aun cuando está a un año de cumplir la edad para pensión, además de considerar el actual Estado de Emergencia no era viable quedar sin un ingreso que le permitiera solventar sus obligaciones.

1.8.- El mismo 4 de mayo de 2020 recibió un correo electrónico por la Gerente de gestión Humana en la cual se le citaba para reunión virtual para la presentación de descargos por la situación acaecida el 10 de marzo de 2020 *"...relacionado con su asistencias a la apertura de la licitación en ECOPETROL Barrancabermeja, lo ocurrido y las repercusiones de este hecho, cuyas preguntas específicas y detalles se presentarán en la mencionada reunión..."*, para el

efecto le indicó la fecha y hora<sup>1</sup>, así como el ID para su ingreso y la contraseña.

1.9.- Ante lo anterior, manifestó su inconformidad, al estimar que no se cumplió con los lineamientos establecidos para el efecto en el reglamento interno de la empresa para la comprobación de las faltas, así como la desatención en el debido proceso, pues se le estaba citando 2 meses después de ocurridos los hechos, indicando solamente que se discutiría “*la situación*” sin informar cuál era el cuestionario que se formularía, desconociendo con ello el principio de inmediatez y afectando su validez.

También indicó que aun antes de la declaratoria del Estado de Emergencia, su accionada informaba a los empleados que debían rendir descargos, todo lo pertinente mediante correo electrónico, lo que no sucedió con él, pese a que SERVICAL S.A.S. ha tenido 2 meses para elaborar el cuestionario y apropiarse de pruebas, le impone que en una audiencia, él deba rendir descargos y atacar las pruebas presentadas, con lo que se violan sus derechos a “*al debido proceso, a la defensa y contradicción*”, por lo que solicitó la remisión del cuestionario y las pruebas recaudadas en su contra, así como fijar una fecha proporcional con el tiempo que tuvo su empleador para dar inicio a la investigación.

1.10.- Pese a lo solicitado, la Gerente de Gestión Humana, omitiendo lo preceptuado en el art. 62 del reglamento Interno de la Empresa<sup>2</sup>, nuevamente y mediante correo electrónico, y sin cumplimiento del procedimiento interno establecido por la

<sup>1</sup> 5 de Mayo de 2020 a las 9:00 a.m.

<sup>2</sup> “...No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (ARTICULO 115 C.S.T.). En todo caso el siguiente es el procedimiento mínimo para imponer una sanción

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario

2. La imputación de cargos que puede ser verbal o escrita, informado de manera clara y precisa las conductas y las faltas disciplinarias

3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados

4. La indicación de un plazo al trabajador para presentar los descargos, controvertir las pruebas y allegar otras que considere pertinentes para su defensa.

5. El pronunciamiento definitivo del empleador a través de comunicación motivada

6. Proporcionalidad entre la sanción impuesta y la falta cometida

7. La presentación de recursos al superior jerárquico de aquel que impone la sanción y la posibilidad de acudir a la vía ordinaria...”

compañía, lo cita para el 6 de mayo de 2020, reunión a la que tampoco se presentó, con sustento en los mismos argumentos expuestos para la primera citación.

1.11.- El 7 de mayo de 2020 recibió su carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, notificándole todos los hechos y pruebas que desconoció previamente a la decisión unilateral del despido, por lo que no tuvo oportunidad de conocerlas y controvertirlas en las instancias establecidas por la misma empresa.

1.12.- Su convocada en las investigaciones disciplinarias adelantadas en contra de los demás trabajadores de la compañía, cumplió el procedimiento del reglamento interno, lo que constituye en su contra, un trato diferencial y desigual.

1.13.- Actualmente se encuentra sin trabajo, sin ingresos para dar continuidad a su cotización en los subsistemas de seguridad social en salud y pensión.

1.14.- Trató de afiliarse a los servicios en salud como beneficiario de su hijo, pero la accionada lo mantuvo afiliado hasta el 7 de julio de 2020 por lo que solo hasta esta fecha que puede hacerlo, aunque su salario y pagos solo se efectuaron hasta el mes de mayo; además suspendió sus cotizaciones a pensión, lo que pone en riesgo el reconocimiento pensional que estaba por obtener en un año.

## **2.- Petición de la Parte Accionante:**

2.1.- Mediante memorial remitido al correo electrónico institucional, el viernes 24 de julio el accionante acata el requerimiento efectuado en el auto admisorio, aclarando que lo pretendido para el resarcimiento de los derechos que estima afectados, se trata de la declaratoria de nulidad del

proceso disciplinario adelantado en su contra ante la inobservancia del artículo 62 del reglamento Interno de Trabajo.

### **3.- Trámite y respuesta de las convocadas:**

3.1.- Por auto del 24 de julio de 2020 se admitió la solicitud de tutela, se ordenó la citación de los encartados en calidad de accionada y vinculados, se les otorgó el término de un (1) días para contestar la demanda.

Igualmente se requirió al accionante para que aclarara lo pretendido, pues la remisión de un correo electrónico, no es un acto susceptible de ser afectado con una nulidad, se le solicitó copia del contrato de trabajo, y se le informó que la adjudicación y remisión de la acción constitucional se llevó a cabo el 23 de julio de 2020 a la hora de las 7:19:04 p.m.

3.2.- Las oficinas de REGISTRO DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS – ZONA NORTE y SUR informaron que en el índice de propietarios y direcciones no se encontraron registros a nombre del accionante. Por su parte el Registrador de la ZONA CENTRO indicó que existieron 3 predios de su propiedad y que figuran actualmente como vendidos (50C-705025, 50C-705171 ambas vendidas el 22 de enero de 1999 y 50C-1706355 negociada el 25 de agosto de 2010).

3.3.- La DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN allegó la información tributaria del accionante para los años 2014 al 2018 en los cuales se extrae que, además de los ingresos brutos en calidad de empleado, registra en la mayoría de ellos, otros ingresos adicionales.

3.4.- El MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL anunció que no se encuentra legitimada en la causa por

pasiva para atender los pedimentos del accionante, recordando sus competencias legales en el marco de Decreto Ley 4107 de 2011 modificado por el Decreto 2562 de 2012 como organismo perteneciente a la Rama Ejecutiva del poder Público, que actúa como ente rector del sector administrativo de salud y protección social, con funciones principales como la de formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública y promoción social en salud<sup>3</sup>.

3.5.- La accionada SERVICAL S.A.S. inició su oposición anunciando la existencia de las vías ordinarias para la discusión de las inconformidades del ex trabajador, máxime cuando no existen razón alguna para dirimir la instancia en sede de tutela, desatacó en esta temática que, pese a la renuencia del accionante a rendir sus descargos, las faltas graves en su contra resultaron probadas y se constituyeron en una justa causa para la terminación de la relación laboral, no siendo la acción de tutela la vía idónea para cuestionar los motivos legítimos del despido.

Insistió que el cargo ocupado por el accionante era de alto directivo, de confianza y alto nivel de responsabilidad después de la Gerencia General, por lo que no podía ser tratado como los demás empleados, es decir, que existían causas suficientes para el trato diferencial; recalcó que en varias oportunidades le solicitó la explicación de su conducta y le permitió controvertir los medios de prueba, siendo por capricho propio su negativa, que ahora mal puede ser adjudicada a la empresa, so pretexto de afectación a sus derechos fundamentales o alegando su propia culpa.

Tampoco encuentra afectación alguna a su derecho al mínimo vital pues no existe prueba de ello, y por el contrario, recalca

---

<sup>3</sup> Ley 489 de 1998.

el cumplimiento en el pago de las prestaciones sociales a su favor y su salario mientras duró la relación laboral, por lo que el Juez de tutela tampoco puede analizar el debate probatorio suficiente para definir la procedencia de la nulidad en el proceso de investigación. Cuestionó la existencia del principio de inmediatez en la presentación de la acción constitucional, al transcurrir el rededor de 3 meses desde la terminación de la relación laboral.

Aclaró que el cargo del accionante únicamente fue el de Gerente de Proyecto, y no contaba con todas las funciones que pretende endilgarse, oponiéndose a los dichos del no disfrute de sus vacaciones y aclaró lo pertinente frente a la demora en el inicio de los procesos disciplinarios, y con ocasión al hecho notorio de la declaratoria del Estado de Emergencia en todo el territorio nacional; también la existencia de las pruebas suficientes para la determinación tomada y que el mismo actor, voluntariamente quiso desconocer.

Informó que el despido no fue consecuencia de una sanción disciplinaria, por lo que no estaba en obligación de escuchar en descargos al accionante, no obstante, se intentó en iteradas ocasiones; aclaró que las faltas graves por cometidas y las consecuencias de las mismas, eran bien conocidas por el accionante, todas las cuales se contienen en la carta de terminación del contrato, las más relevantes la llegada tardía a la reunión de precisión de documentos del método de elección convocado por ECOPETROL, lo que decantó en la pérdida del contrato adjudicado por 3 años consecutivos, la pérdida de 35% de los ingresos anuales de la empresa y la pérdida de 150 puestos de trabajo directos, y pese que se efectuaron toda las negociaciones y diálogos del caso, hasta el 11 de abril fue inminente la NO continuidad de la contratación con ECOPETROL, así como haber efectuado

manifestaciones contrarias a la realidad para justificar su conducta y que después fueron aclaradas por la persona a la que pretendió endilgar culpa.

3.6.- La señora LUZ ÁNGELA GIRALDO MURILLO en nombre propio y como Gerente de Gestión Humana de la entidad accionada, aclaró que actuando dentro del marco de sus competencias, comunicó la citación para oír al inculpado directamente en acatamiento del artículo 61 del Reglamento Interno, pese a que ya conocía los motivos, le indicó que se trataba de su falta de presentación oportuna a las instalaciones de ECOPETROL, por lo que la empresa fue excluida de la licitación.

Informó que pese a que de manera verbal el mismo había informado que su llegada tardía fue de 7 minutos y endilgable a otra trabajadora, de acuerdo con las peticiones y demás recursos presentados para la reconsideración de la decisión adoptada por parte ECOPETROL, tales dichos fueron desvirtuados, siendo ella la razón por la cual se consideró prudente escucharlo nuevamente en descargos y estimar si ameritada imponer una mera sanción disciplinaria, siendo su voluntad no asistir a las audiencias programadas en 2 ocasiones.

3.7.- COLFONDOS PENSIONES Y CESANTÍAS inició su intervención anunciando la falta de legitimación en la causa por pasiva con su vinculación al no haber afectado derecho fundamental alguno del accionante, presentando afiliación como activo, tampoco se han presentado en sus dependencias petición o solicitud de trámite pensional ni ningún otro pedimento que se encuentre pendiente de resolver.

3.8.- La E.P.S. COMPENSAR aclaró que el accionante se encuentra retirado en el Plan de Beneficios en Salud desde el

7 de Julio de 2020 habiendo terminado el término de protección laboral, quien disfrutó de todas las prestaciones de los servicios médicos mientras estuvo en vigencia su afiliación siendo su último diagnóstico el de "*obesidad debida a exceso de calorías*", no posee trámites ante medicina laboral y solamente existe radicación de 2 incapacidades generadas en el mes de abril de 2019. Informó que en caso de no poder continuar con las cotizaciones a salud, puede iniciar el trámite para acogerse al régimen subsidiado, sin que por ello pueda endilgársele acción u omisión en la presunta afectación de derechos fundamentales.

3.9.- El MINISTERIO DE TRABAJO anunció la improcedencia de la acción de tutela en su contra al no tener relación laboral con el actor y en consecuencia, no tiene obligaciones ni derechos recíprocos, por lo que no se encuentra legitimado en la causa por pasiva, recordó la improcedencia de la acción constitucional para el pago de acreencias laborales. Indicó que de conformidad con sus competencias legales, ya no debe participar en la aprobación de los reglamentos de trabajo.

No obstante ello, recordó que entratándose de reglamento Interno y Proceso Disciplinario, debe primar la garantía constitucional del debido proceso, imponiendo que el trabajador sea citado a descargos para que en ese mismo instante, sea notificado de la apertura del proceso, indicando los hechos o conductas que lo motivaron, le serán puestas en conocimiento las pruebas, y de así estimarlo el convocado, puede solicitar la suspensión de la diligencia para analizarlas adecuadamente y presentar sus escrito de descargos, concluyendo en un pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y la imposición de una sanción proporcional a la falta, el cual, además, es susceptible de los recursos de ley y una futura discusión ante el Juez Ordinario.

3.10.- ECOPETROL S.A. anunció que no se encuentra legitimada en la causa por pasiva como quiera que no es la responsable de dar solución a los hechos que aquejan al accionante, no es ni fue trabajador o trabajador contratista de esa entidad por lo que no se encuentra en estado de subordinación con ésta. No obstante, ello recordó la existencia de los medios ordinarios para debatir las inconformidades contractuales expuestas por el accionante, pues no se configura un perjuicio irremediable.

#### **4.- Problema Jurídico:**

De acuerdo con el sustento fáctico expuesto por la parte accionante, el contenido de las respuestas brindadas y los anexos aportado dentro de la presente actuación, se hace necesario para la suscrita entrar a determinar, si en el *sub lite* se encuentra prueba de la vulneración o amenaza de los derechos al **debido proceso e igualdad**, específicamente respecto del proceso disciplinario adelantado en su contra y que estimó, desencadenó en la terminación de su contrato laboral con justa causa.

Sólo en caso de que la anterior interrogante sea absuelta de manera negativa, deberá abrirse paso el segundo problema jurídico, pues ante la evidente existencia de las vías ordinarias (Jurisdicción ordinaria), emergiendo así la pregunta: ¿Existen en el *sub examine*, razones suficientes para proceder mediante la acción constitucional con algún pronunciamiento adicional frente a la decisión tomada por la convocada y con sustento en la afectación un mínimo vital, siquiera de manera transitoria?

## II. CONSIDERACIONES

1.- En desarrollo del principio fundamental de nuestra Carta Constitucional consistente en impulsar la dignificación del ser humano, se consagraron constitucionalmente unas acciones que de una u otra manera propenden por la defensa de algunos derechos individuales de aspecto fundamental, entre las que se encuentra la tutela.

Esta acción es consagrada para que toda persona pueda acudir a un Juez, con el fin de que se le proteja su derecho ante una conducta de acción u omisión de autoridad, que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la situación de carencia de otro mecanismo judicial para la protección de esos derechos de que se trate.

Por lo tanto, es el artículo 86 de la Constitución Nacional, el que consagra tal acción, a la que tiene acceso cualquier persona, sin ningún distingo o calidad, con la única condición de ser la titular del derecho alegado como violado, o quien por su naturaleza tenga un interés directo o indirecto en la situación.

Y es que la acción de tutela, es un mecanismo que tiene toda persona, pero con la característica de ser eminentemente residual, esto es, que se trata de una acción que se tiene ante el evento de no contar con otro mecanismo idóneo para la defensa de los derechos fundamentales de que se trate. Esos requisitos deben estar presentes en su totalidad, y la ausencia de alguno de ellos hará impróspera la acción.

Respecto del requisito de subsidiariedad ha indicado la Corte Constitucional:

*"...Teniendo en cuenta que se trata de un instrumento judicial de carácter subsidiario, su procedencia está sujeta al agotamiento previo de otras vías judiciales ordinarias con que cuente el interesado. Ahora bien, si no existe otro medio judicial, o existiendo este no resulta idóneo para el caso concreto, la tutela procede como mecanismo principal de amparo de derechos fundamentales..."<sup>4</sup>.*

2.- Entonces, esta herramienta judicial está caracterizada por ser **residual** y **subsidiaria**, que garantiza una protección inmediata de los derechos fundamentales cuando no se cuenta con otra vía judicial de protección, o cuando existiendo ésta, se acuda a ella como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Igualmente indicó la Corte Constitucional que:

*"...aun frente a la posibilidad optar por la vía ordinaria, quien solicite el amparo de sus derechos fundamentales a través de la tutela, lo puede hacer como mecanismo transitorio, evento en el cual tendrá que demostrar que ésta es necesaria para evitar un perjuicio irremediable. Dicho perjuicio, según la jurisprudencia, se caracteriza por lo siguiente: (i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad..."<sup>5</sup>*

*"...Por lo tanto, cuando en el caso concreto se evidencie que se está ante la amenaza de un perjuicio irremediable, que por*

<sup>4</sup> C. Const. T. 717/12, J. Pretelt.

<sup>5</sup> C. Const. T. 225/93, V. Naranjo, SU-544/01, E. Montealegre, T-983/01, Á. Tafur, entre otras.

*supuesto traiga como consecuencia la vulneración de un derecho fundamental, la acción de tutela es procedente contra un acto administrativo de carácter particular, aun cuando el interesado tenga a su disposición otros medios de defensa y pueda acudir a la jurisdicción contencioso administrativa... ”<sup>6</sup>.*

3.- Entonces, es indiscutible que la acción de tutela procede para impedir o detener la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales constitucionales (art. 86 C. Pol.), como también que, en principio, no es idónea, para resolver disputas sobre derechos de rango legal (art. 2º Decreto 306 de 1992), toda vez que este tipo de controversias deben ser resueltas mediante los trámites pertinentes ante los jueces naturales y por las vías ordinarias. No podía ser de otro modo, por cuanto la tutela, además del especial tema que le es propio, tiene un carácter subsidiario, lo que significa que únicamente es viable cuando el (la) afectado (a) no tiene a su alcance otro medio judicial eficaz para enfrentar las acciones u omisiones de las autoridades que puedan quebrantar sus derechos fundamentales.

En conclusión, como bien es sabido, el carácter subsidiario y residual de la acción constitucional, exige entre otros y como requisito *sine qua non* y para resolver la instancia en esta sede, que el Juez Constitucional perciba a prima facie la existencia o inminente configuración de un perjuicio irremediable, actual o próximo a suceder; pues en caso contrario, la persona convocante se ve obligada a comparecer ante el Juez Natural y exponer sus inconformidades.

#### **4.- Caso concreto:**

4.1.- Antes de iniciar el estudio del presente asunto, debe efectuarse la consideración preliminar atinente al principio de

---

<sup>6</sup> C. Const. T. 717/12, J. Pretelt

inmediatez que impera en esta clase de actuaciones, pues la convocada ha estimado que este requisito *sine qua non* no se cumple en el presente estudio.

Al respecto debe recordarse que ha sido el mayor órgano constitucional quien en reiterada jurisprudencia ha recordado que para esta clase de actuaciones no existe término de caducidad u otro similar, siendo lo único cierto, que la misma debe ser ejercitada en un plazo prudencial y preferiblemente inmediato, pues así lo motiva la premura en la salvaguardia de los derechos fundamentales, estimando este término en un máximo de 6 meses en el cual además se debe evaluar si existen razones suficientes para justificar la mora del accionante en la presentación de ésta.

En esta oportunidad tenemos que si bien el accionante no justifica las causas de su inacción por el término de 2 mes y 16 días<sup>7</sup>, este interregno se encuentra aún dentro del marco establecido por la Corte Constitucional como prudencial para su ejercicio, por lo que, sin más consideraciones al respecto, se debe tener por satisfecho.

4.2.- Para resolver el primer problema jurídico, debe destacarse que el accionante ha pretendido el amparo a sus derechos "*al debido proceso e igualdad*", con sustento en una presunta nulidad generada por su convocada en el trámite disciplinario en su contra y que estima, fue la base para adoptar la decisión de la ruptura del vínculo laboral, alegando que la forma de su citación no se ha dado como la de otros compañeros, además que, pese a que solicitó conocer de antemano el pliego de preguntas y las pruebas, estas no le fueron suministradas, por el contrario, fue citado en 2 oportunidades sin permitirle obtener el conocimiento previo.

---

<sup>7</sup> Centrando la terminación del contrato el 7 de mayo y la adjudicación de la acción constitucional para el 23 de julio de 2020 como da cuenta el acta de reparto.

Como bien lo anuncia la accionada, la finalidad de la acción constitucional lleva ligada en sí la justa causa alegada para finalizar el vínculo laboral, resultando entonces en una pugna meramente judicial que debe ser conocida por el Juez Natural, no obstante ello y entratándose del derecho al debido proceso, se abre campo a un estudio por ésta vía como quiera que éste va ligado a involucra una amplia gama de garantías constitucionales y precisamente su vinculación al proceso disciplinario adelantado en su contra, lo que viene cuestionando el accionante.

Al respecto, es del caso recordar el desarrollo jurisprudencial que ha tenido el derecho al debido proceso en la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional:

*"...La Corte Constitucional ha manifestado que el debido proceso comprende: "a) El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo. b) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley. c) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso. d) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones*

*injustificadas o inexplicables. e) El derecho a la independencia del juez, que solo tiene efectivo reconocimiento cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo. f) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, de acuerdo con los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas..."<sup>8</sup>*

Como ya se indicó, la principal inconformidad de actor se centra en la forma que se dio su citación al proceso interno adelantado en su contra y la imposibilidad de conocer previamente tanto el cuestionario que le sería formulado, como las pruebas que se presentarían en su contra, a respecto debe destacarse el articulado que impera en la materia y de conformidad con el Reglamento de Trabajo de la convocada que reza:

**"...PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE LAS FALTAS Y FORMAS DE APLICACIONES DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

*ARTÍCULO 61. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y se este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.*

*En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115 C.S.T.)*

---

<sup>8</sup> **Sentencia T-051/16** Referencia: expedientes T-5.149.274, T-5.151.135 y T-5.151.136 (Acumulados)  
Demandantes: María Eugenia Gaviria Quintero, Marizuly Naranjo Parra y Luz Alma Osorio Martínez.  
Demandados: Secretaría de Movilidad de Medellín y Secretaría de Tránsito y Transporte de Arjona (Bolívar)  
Magistrado Ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

*ARTÍCULO 62. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (ARTICULO 115 C.S.T.). En todo caso el siguiente es el procedimiento mínimo para imponer una sanción*

- 1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario*
- 2. La imputación de cargos que puede ser verbal o escrita, informado de manera clara y precisa las conductas y las faltas disciplinarias*
- 3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados*
- 4. La indicación de un plazo al trabajador para presentar los descargos, controvertir las pruebas y allegar otras que considere pertinentes para su defensa.*
- 5. El pronunciamiento definitivo del empleador a través de comunicación motivada*
- 6. Proporcionalidad entre la sanción impuesta y la falta cometida*
- 7. La presentación de recursos al superior jerárquico de aquel que impone la sanción y la posibilidad de acudir a la vía ordinaria..."*

De la lectura de articulado en su conjunto de cara a los medios probatorios acopiados se establece que no le asiste razón al actor para pretender por esta vía la declaratoria de la nulidad del proceso administrativo adelantado en su contra ante la no afectación a los derechos al "debido proceso e igualdad", pues el mismo confesó que, fue efectivamente citado con antelación a la diligencia de descargos "...relacionado con su asistencias a la apertura de la licitación en *ECOPETROL Barrancabermeja, lo ocurrido y las repercusiones de este hecho, cuyas preguntas específicas y detalles **se presentarán en la mencionada reunión...***"(Énfasis añadido), cumpliéndose así el primer numeral

del art. 62 transcrito en concordancia con la finalidad del art. 61 *Ibídem*.

En este punto se torna importante resaltar que, tampoco le asiste razón al quejoso cuando pretende restar fuerza a su llamamiento o que se vea afectada su validez, al estimar que se desconoció el principio de inmediatez, pues como bien ha acreditado la convocada, desde el momento de la ocurrencia de los hechos por los cuales se le investigó, fuera de suceder el hecho notorio de la declaratoria del Estado de Emergencia que impidió el normal conocimiento de estos trámites internos, se agotaron todos los medios para intentar restablecer las consecuencias de la conducta catalogada como grave.

En este sentido se debe observar que SERVICAL S.A.S., fuera de presentar todos los documento radicados ante ECOPEPETROL a efecto de que se reconsiderara su participación en la licitación del contrato que le había venido siendo adjudicado por 3 años consecutivos, también refiere las exculpaciones verbales inicialmente dadas por el ahora actor<sup>9</sup>, esto traducido en que, el señor JAIME ALBERTO DÍAZ MOSQUERA había sido informado y rendido una explicación verbal con antelación al inicio del proceso interno, y es por las inconsistencias encontrada en este último que se decide dar inicio al trámite en su contra, máxime cuando en el mismo Reglamento Interno no establece termino para ello.

Superado este tópico y continuando con el presente estudio se tiene que el Reglamento Interno de la entidad accionada es claro y se ajusta a los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo, en cuanto a desarrollo de los procesos disciplinarios, cuando indica que la imputación de los puede ser verbal o escrita, esto es, que la entidad empleadora tiene

---

<sup>9</sup> Referente a la hora de llegada al lugar en que debía llevarse a cabo la reunión de precisión de documentos del método de elección convocado por ECOPEPETROL.

la potestad de desarrollar cualquiera de ellos, sin que implique una afectación al derecho a la igualdad como se percibe por el quejoso, mucho menos cuando existen razones de más para establecer en esta oportunidad un trato diferencial.

Se afirma lo anterior, toda vez que el señor DÍAZ MOSQUERA quien además indicó la accionada, ocupó un cargo de alto directivo, de confianza y alto nivel de responsabilidad, pretende sustentarlo en la existencia de la imputación de cargos escrita como se hizo con otros empleados (Chef y administradores) y llevados a cabo en los meses de enero, febrero y abril de la corriente anualidad, esto es, cuando aún no se había decretado el Estado de Emergencia e impuesto la cuarentena obligatoria, por lo que obvio resulta que su llamamiento debiera efectuarse por medios virtuales y proceder con la imputación de cargos de manera verbal sin que implique ello la afectación a derecho a la igualdad, pues obedece a un hecho notorio que impidió que éste se realizara de manera escrita y sin que sea prohibido por el Reglamento.

Así mismo no existe razón legal o que tenga su génesis en el Reglamento Interno de Trabajo la imposición al ex empleador, del deber poner en su conocimiento previamente el pliego de preguntas o las pruebas que se habían recopilado en su contra como pretende hacer ver el, pues como se extrae de su lectura, es el momento en que le son imputados los cargos, cuando éste es informado de manera clara y precisa las conductas y las faltas disciplinarias y se debe correr traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, mismo a información que se dio en el correo por el cual fue notificado.

Era entonces en esta oportunidad y en uso de la disposición contenida en el numeral 4. del Reglamento Interno de Trabajo

que sería informado del plazo con que contaba para presentar los descargos, controvertir las pruebas y allegar otras que considere pertinentes para su defensa; además de todo lo anterior, el mismo contaban con la garantía de recursos al superior jerárquico de aquel que impone la sanción, la que además fue allegada por ambos extremos procesales y da cuenta del pronunciamiento definitivo del empleador a través de comunicación motivada, hasta la posibilidad de acudir a la vía ordinaria, ello traducido en la existencia de un debido proceso, del cual el accionante decidió no hacer uso en dos oportunidades que fue citado para ello, pues como ya está estudiado, ninguna norma legal o del Reglamento Interno de Trabajo, impone de suyo los requerimientos que por éste se echaron de menos y en los cuales pretendió justificar su incomparecencia.

Finalmente en este tema, si bien, una vez agotado en debida forma el proceso administrativo, fue decidido en forma adversa a sus pretensiones, ello no decanta imperiosamente en la afectación al derecho fundamental, pues el debido proceso no implica que las decisiones deban emitirse en forma afirmativa a los intereses del involucrado, por el contrario, es la garantía de ser escuchado, contradecir y probar en forma efectiva la no ocurrencia de los hechos que se le endilgan o probar alguna causa que excluyan su responsabilidad, siendo estas cargas propias del mismo actor y que en el *sub lite* no se agotaron, como ya se afirmó, por voluntad propia del citado, quien además tuvo la oportunidad de atacar la decisión no solo ante el superior, sino también llevarlo ante el Juez Natural para dirimir de fondo la instancia, lo que ratifica que ésta se torna de plano improcedente.

4.3.- Toda vez que el primer problema jurídico planteado fue resuelto de manera adversa a las pretensiones del actor, se abre campo el estudio del segundo de los problemas jurídicos

propuestos en esta ocasión, indicando desde ya que tampoco se ve llamado a su prosperidad.

Como ya quedó establecido, el proceso interno adelantado por la convocada no se vio afectado por la nulidad pretendida por el actor y aunque aquella afirmó que éste no fue el principal sustento para dar por terminada la reacción laboral con justa causa, lo cierto es que la consecuencia final no es otra que tal ruptura, en la cual, afirma el actor, se afecta su derecho al mínimo vital.

Sabido es que la acción constitucional no es la vía idónea para discutir las inconformidades netamente contractuales de las que se duele el señor DÍAZ MOSQUERA y por ello, impone al Juez de tutela un rigorismo en el estudio de la existencia de un perjuicio irremediable que la habilite de manera excepcional.

En esta oportunidad y luego de efectuar el estudio de todos los medios de convicción no se establece que efectivamente pueda el actor obviar el proceso laboral para acudir directamente al mecanismo ejercido, pues no se prueba de ninguna forma la actual o inminente existencia de un perjuicio irremediable de tal gravedad que le sea imposible de resistir, que requiere de suyo, la mediación de prueba fehaciente de su existencia o la evidencia innegable de que éste se encuentre próximo a suceder, al respecto y de la lectura del libelo inductor debe destacarse que ninguna circunstancia fáctica de tiempo, modo y lugar se establece claramente para fundarlo o establecer en el Juez Constitucional el convencimiento y certeza de ello, quedando limitado a su anuncio en el encabezado del documento, por lo que en adelante se expondrán las principales de acuerdo a los dichos sueltos del accionante.

4.3.1.- Las inconformidades respecto del uso de sus vacaciones nada llevan establecer de precitado perjuicio toda vez que, de un lado se proponen como una indebida consecuencia de la declaratoria del Estado de Emergencia, y de otra se afirma que ellas no se materializaron, continuando con su trabajo desde casa, lo que además de contrariar su propia afirmación, en nada incide para el asunto puesto a consideración.

4.3.2.- La presunta solicitud de renuncia y demás manifestaciones que se endilgan a su convocada, quedaron solamente en los dichos del accionante, sin que con ello pueda sustentarse válidamente el requisito echado de menos para emitir juicios u órdenes si quiera de forma transitoria.

4.3.3.- También se ha desvirtuado el hecho de la novedad tardía de su retiro, pues es la misma E.P.S. quien alargó los cubrimientos bajo la figura de "*protección laboral C*", precisamente a efecto de garantizar la prestación del servicio en caso de que estuviese recibiendo algún tratamiento médico, lo que muy contrario a afectar sus derechos, los garantizó ampliando sus coberturas.

Ahora y en caso de requerir alguna atención médica, pues de la documental adosas solo se extrae la existencia del diagnóstico "*obesidad debida a exceso de calorías*", se tiene en cuenta que el mismo confesó tener la posibilidad de ser afiliado como beneficiario de su hijo o de así estimarlo, puede intentar su afiliación en el régimen subsidiado.

4.3.4.- Tampoco se encuentra afectación alguna al mínimo vital del actor que le impida hacer uso de las vías ordinarias estando en desacuerdo con la terminación de la relación laboral, pues todas las entidades vinculadas han dado cuenta de la actual capacidad económica del mismo, teniendo a su

disposición otras sumas de dinero e ingresos adicionales<sup>10</sup> que le permiten atender sus gastos y necesidades próximas y por lo menos hasta que el Juez Natural con el acopio de los medios de convicción pertinentes, decida si son procedentes o no sus pretensiones.

No con ello pretende esta dependencia judicial, desconocer que, actualmente nos encontramos en un momento excepcional y declarado por el Gobierno Nacional como un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional (Decreto 417 de 2020), que impide a los ciudadanos llevar a cabo ciertas actividades en pro de ejercer las acciones ordinarias o llevar a cabo las actuaciones propias del día a día; sin embargo, en el caso *sub examine*, tal no es causal suficiente para proceder con la concesión de las pretensiones del actor de conformidad con la especialidad del caso.

Máxime si se tiene en cuenta que desde el 5 de junio de 2020 se hizo público el contenido del Acuerdo PCSJ20-11567 en el cual se informó el levantamiento de la suspensión de los términos judiciales y administrativos en todo el país desde el 1 de julio de 2020, además, se habilitaron y se informaron todos los medios electrónicos para realizar la presentación y reparto de las demandas, que aún a la fecha y pese al cierre preventivo de la mayoría de edificios judiciales ubicados en el centro de la ciudad desde el 16 al 31 de julio de la corriente anualidad, siguen siendo adjudicadas a los distintos Despachos de la ciudad mediante el correo institucional, por lo que era y es obligación del actor, hacer uso de los mecanismos idóneos, y no optar directamente por el mecanismo especial y preferencial ejercido en esta ocasión.

---

<sup>10</sup> Ver declaraciones de impuestos para las vigencias 2014 a 2018, liquidación laboral entregada por el empleador, saldos existentes a su favor en las diversas entidades de la Seguridad Social, etc...

Aunado a ello se evidencia que el actor al afirmar que su hijo puede afiliarlo al sistema de seguridad social en salud como beneficiario, éste en virtud del principio de solidaridad debe socorrer a su padre como adulto mayor, y no obtener tal socorro voluntario, aún puede dar inicio a las acciones civiles en su contra en pro de obtener una pensión alimenticia.

No se desconoce que, si bien es cierto, puede existir una afectación con la pérdida del empleo que representaba el grueso de sus fuentes de ingresos, tal circunstancia por sí sola no puede salir adelante en este caso, pues no estamos en presencia de un sujeto de especial protección constitucional pues el hecho de tener 61 años lo permite catalogar así, y acceder a tales pedimentos, llevaría a interpretar que cualquier persona que pierda su empleo, deba alegar la afectación a éste derecho por el solo hecho inherente de dejar de percibir la remuneración mensual, que a todas luces se torna fuera del marco constitucional dispuesto por el legislador.

4.3.4.- No se anunció explícitamente por el quejoso el uso de algún presunto aforamiento especial, estado de incapacidad al momento del despido, estado de aminoramiento que le impidieran resistir en debida forma las consecuencias que trajo la ruptura contractual y del cual pudiese efectuarse un estudio a mayor profundidad.

5.- Son estas en sumatoria las que llevan a concluir de forma imperiosa que no se encuentra configurado perjuicio irremediable que habilite el estudio de las pretensiones del accionante ni aun de forma transitoria, pues la acción de tutela no puede usarse como mecanismo supletorio u opcional, reitérese, cuando no se encuentra evidencia de vulneración o afectación siquiera mínima a los derechos

demandados como conculcado ni de ningún otro de carácter fundamental.

Consecuencia de ello, la acción constitucional propuesta debe ser negada al tornarse improcedente y así se reflejará en el acápite decisorio.

### III. DECISIÓN

Por lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Cinco de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá (Antes Juzgado 73 Civil Municipal), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

**Primero: DENEGAR** el amparo constitucional solicitado, conforme lo expuesto en la parte motiva.

**Segundo: NOTIFICAR** el presente fallo a las partes interesadas en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**Tercero:** En caso de no ser impugnado el presente fallo envíese el expediente a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

#### NOTIFÍQUESE

La Juez,  
Amb



11

**MARTHA INÉS MUÑOZ RODRÍGUEZ**

<sup>11</sup> Acuerdos PCSJ20-11526, PCSJ20-11521, PCSJ20-115517, PCSJ20-11518 y PCSJ20-11519