

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES DEL
CIRCUITO DE GIRARDOTA**

Girardota, Antioquia, cinco (05) de febrero dos mil veinticuatro (2024)

| | |
|-------------|--|
| Proceso | Acción de Tutela |
| Radicado | 05 079 40 89 001 2023 00442 01 |
| Accionante | JUAN PABLO ESCOBAR CATAÑO |
| Accionado | ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S |
| Sentencia | General 05 2ª. Inst. 02 |
| Instancia | Segunda Instancia |
| Procedencia | Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa |

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, procede este Despacho a resolver la impugnación formulada por **JUAN PABLO ESCOBAR CATAÑO**, frente a lo dispuesto en la sentencia calendada el día 5 de diciembre de 2023 proferida por la Juez Primero Promiscuo Municipal de Barbosa, en la acción de tutela instaurada en contra de la **ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S.**

2. ANTECEDENTES

2.1. De la protección solicitada

La pretensión formulada por el accionante JUAN PABLO ESCOBAR CATAÑO, se concreta en que le sea protegido su derecho fundamental al debido proceso que considera le está siendo vulnerado por la ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S. En síntesis, su reclamación está dirigida a que la ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S. bajo su marca comercial ALDERECHO se sirva reintegrarlo a sus labores, como consecuencia, se ordene el pago de los salarios y demás que se hayan dejado de percibir; y, se aplique el debido proceso disciplinario laboral de acuerdo al reglamento y que si no lo tiene contemplado lo modifique con el fin de que no se vuelvan a presentar estas conductas.

En los argumentos fácticos relata que el día 5 de junio de 2023 firmó con la ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S. un contrato individual a término indefinido cuya función era la de Analista Senior por teletrabajo. Que el 17 de noviembre de 2023 un colaborador externo de la empresa le hace un cobro de sus derechos por el trabajo que hace a quien le responde que no les han pagado y le manifiesta de la discusión que se tuvo con el jefe inmediato sobre ese tema y le sugiere tomar acciones, pues es importante hacer saber que el trabajador así sea externo tiene

derechos que puede reclamar.

Que el día 20 de octubre de 2023 recibió un llamado de atención sin guardar el debido proceso disciplinario, donde le señalan que incurrió en las siguientes faltas: 1. Disminuir el ritmo de trabajo o no cumplir con las metas previamente asignadas sin una justificación. 2. No trabajar de acuerdo con los métodos, sistemas, procedimientos, políticas, instructivos y manuales de funciones prescritos por la empresa.

Que el mismo 17 de noviembre, sin el debido proceso disciplinario laboral, la empresa da por terminado el contrato de manera unilateral por justa causa atendiendo a lo señalado en el artículo 62 numerales 2 y 3 del Código Sustantivo de Trabajo, pues cometió actos de injuria, deshonrando y desacreditando la imagen que ha construido la empresa durante los últimos quince años.

Que de acuerdo con lo anterior no se observó el debido procedimiento disciplinario laboral para determinar que el despido fue por justa causa, pero en el texto le dan la razón, que no le habían pagado, además de ello profundizando la violación el despido lo justifican como por justa causa sin un debido proceso al que se llegue a dicha conclusión, sin sus pruebas y sin testigos, igualmente, se dan 30 días para liquidar término que no está contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo y Seguridad Social.

Que ese mismo día, 17 de noviembre la empresa realiza por todas las redes la siguiente comunicación: *Queremos informar a todos nuestros clientes, proveedores y colaboradores que, a partir de la fecha, el señor Juan Pablo Escobar, no trabaja en nuestra empresa, y que como empresa no nos hacemos responsables de cualquier acto o información que pudiera suministrar, ya que no nos representa como compañía.*

Que la empresa califica sin el debido proceso y sin ser la autoridad competente que fue injurioso, sin existir denuncia o imputación por autoridad competente, sino como excusa para un despido por justa causa al fundamentarlo en el Código Sustantivo de Trabajo y la Seguridad Social que señalan los numerales 2 y 3 del artículo 62.

2.1. Del trámite en la primera instancia

La acción de tutela fue presentada el 24 de noviembre de 2023, admitida mediante auto de la misma fecha por la Juez Primero Promiscuo Municipal de Barbosa donde se dispone concederle a la accionada el término de dos (2) días, para que se pronuncie sobre los hechos y pretensiones de la acción constitucional.

La sociedad ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S., solicita que se declare improcedente la acción de tutela, puesto que esta acción se encuentra revestida de un carácter subsidiario, además, la compañía no ha vulnerado ningún derecho fundamental, puesto que se realizó el debido proceso laboral establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y se ajustó a los parámetros señalados por el ordenamiento jurídico colombiano.

Que se adelantó el proceso disciplinario correspondiente de acuerdo con el artículo 104 del Código Sustantivo de Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que, atendiendo el numeral 4 del artículo 77 se prohíbe a los trabajadores:

Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, o no cumplir con las metas previamente asignadas sin una justificación; se pudo evidenciar por parte del señor JUAN PABLO ESCOBAR un cumplimiento de meta del 16% de manera conjunta para los meses de agosto y septiembre, en el que el cumplimiento de las mismas supera en otros colaboradores el promedio del 70%; lo anterior se cuantifica en razón a la gestión que se evidencie en el software de la empresa. Las anteriores faltas van acordes al capítulo XVIII sanciones disciplinarias y procedimiento para su imposición.

Que el día 17 de noviembre del presente año, dada una comunicación escrita (WhatsApp), se evidencia que el señor JUAN PABLO ESCOBAR le comunicó información que no debía proporcionar a agentes externos, puesto que manifestó: “recomiendo que busques otros mecanismos, si te toca que sean legales” “pero como siempre, donde no hay razón vas a ser el culpable” ello con ocasión al no pago de unas gestiones realizadas por un proveedor, no pago que se debía a inconvenientes interbancarios que en todo momento fueron comunicados al proveedor, al tutelante y a la coordinadora del área, puesto que se realizó el pago en tres oportunidades diferentes sin tener éxito.

Que el accionante argumenta que no se adelantó el debido proceso, situación que no es cierto, pues el señor JUAN PABLO ESCOBAR laboraba en el horario de 8AM a 6PM, y, siendo las 5:04 PM, y teniendo en cuenta la gravedad de la situación, se le cita en compañía de la coordinadora para tratar la situación, sin embargo, de manera inmediata y tajante, el trabajador manifiesta que él no necesita escuchar “tertulias”, que se le remitiera la carta de despido y se le aclararan las causales, igualmente se le indicó que él tenía derecho a la defensa y contradicción, y se dio por terminada la reunión siendo las 5:12 PM.

Que en cumplimiento a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo artículo 62 numerales 2 y 3, se remite la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, pues cometió actos de injuria, deshonrando y desacreditando la imagen que ha construido la ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S durante los últimos 15 años, decisión que fue analizada en forma razonable, objetiva e imparcial.

Que, con relación al pago de la liquidación, el ordenamiento jurídico colombiano no establece un término específico para el pago de tal obligación, pues se ha dicho que hay que atender a un plazo prudente para el pago de la misma. Al momento de la terminación de la relación laboral, se debe tener en cuenta el criterio de actitud con el que cuenta el empleador y en este caso la actitud de la empresa versa sobre la buena fe, toda vez que, el pago de la liquidación del trabajador se relacionara una vez se finalicen los trámites administrativos, contables y operativos, lo anterior atendiendo lo expuesto por las altas cortes.

2.2. De la sentencia de primera instancia

El funcionario de primer grado profirió sentencia el día 5 de diciembre de 2023 declarando improcedente el amparo constitucional solicitado por el señor JUAN PABLO ESCOBAR CATAÑO en contra de la ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S.

Para sustentar esta decisión, en síntesis, hace un recuento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, la procedencia excepcional de la

acción de tutela, el derecho de contradicción y defensa en el curso de los procesos sancionatorios laborales como garantía al debido proceso; y, en el estudio del caso concreto señala que en lo que respecta al principio de subsidiariedad no se cumple con el mismo pues el Despacho evidencia que: (i) por medio de la jurisdicción ordinaria laboral, el accionante está en la posibilidad de satisfacer su pretensión; (ii) no hay circunstancias específicas probadas que justifiquen que el accionante no haya acudido a dicha jurisdicción; y (iii) el accionante, no se encuentra en una situación específica probada que lo ponga en una situación de debilidad manifiesta, además de que del material probatorio aportado a la presente acción constitucional, no se desprende ni se avizora la falta de capacidad económica del accionante, ni de su núcleo familiar. En suma, no hay evidencia de alguna circunstancia que permita concluir que el accionante se encuentre ante el riesgo de sufrir un daño irreparable e inminente, que menoscabe gravemente su haber jurídico y que requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables para conjurarlo, por lo que la acción de tutela no resulta procedente tampoco como mecanismo transitorio de protección.

2.3. De la impugnación

El accionante presentó impugnación al fallo emitido por la Juez de primera instancia en el término oportuno, solicitando que se revoque la sentencia No 235/2023 del 5 de diciembre de 2023, declararla procedente y en consecuencia conceder el amparo constitucional invocado.

Critica del fallo de tutela en cuanto a: i) Que carece de las condiciones necesarias para una sentencia congruente, basa la decisión en fundamentos fácticos y de derecho que no tuvo en cuenta la pretensión de protección provisional, desconoció el material probatorio presentado y la jurisprudencia sobre el debido proceso disciplinario laboral. ii) Que el despacho hace una valoración muy superflua de su pretensión que es provisional y no hace una ponderación de la respuesta de la empresa ni ahonda en ella, pues dicen mentiras sobre la hora de la comunicación. iii) Que el despacho subvaloró la fuerza de la sentencia C-593 de 2014 en el entendido que no se protege al trabajador frente al uso del poder de la empresa para despedir en presunta justa causa, tutelar el derecho de manera provisional para que se ordene el reintegro, obligar al debido proceso y permitirle defenderse con la demanda laboral, es una garantía de un verdadero Estado Social del Derecho.

2.4. Presentación de los problemas jurídicos

Con base en lo expuesto y acorde con lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, según el cual se impone al juez que conoce de la impugnación el examen de su contenido y el cotejo con el acervo probatorio y con el fallo que se impugna, establecer primeramente la procedibilidad de la acción, en punto al requisito de la subsidiariedad y la existencia de un peligro que se ocasione un perjuicio irremediable al accionante, que haga necesaria la intervención del juez de tutela ante la presunta afectación de los derechos fundamentales del actor.

Si ese primer examen es positivo a los intereses del accionante, entonces corresponderá a este despacho determinar si las actuaciones de la accionada sociedad ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S. es violatoria del derecho fundamental al debido proceso disciplinario.

3. CONSIDERACIONES

3.1. De la competencia

En virtud a lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, según el cual, presentada la impugnación, la tutela se remitirá al superior jerárquico para que resuelva sobre la misma, se radica en este Juzgado la competencia para conocer de la acción de tutela que fuera decidida en primera instancia por el Juzgado Primero Promiscuo municipal de Barbosa Antioquia, que pertenece a este circuito judicial.

3.2. Generalidades de la tutela

La acción de tutela constituye uno de los más importantes mecanismos de garantía de los derechos constitucionales fundamentales al alcance de toda persona para la defensa de los derechos de carácter fundamental, siempre que hayan sido violentados o amenazados por una autoridad pública y por los particulares, en los eventos expresamente autorizados en el artículo 86 de la Constitución Nacional y se orienta, en esencia, a la garantía y protección de estos derechos mediante la aplicación directa de la Constitución, a través de un procedimiento expedito y sumario.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se promueva como mecanismo transitorio, para evitar un "perjuicio irremediable", que sea inminente, grave y de tal magnitud que requiera de medidas urgentes e impostergables; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

3.3. Análisis jurídico y constitucional

3.3.1. Derecho de contradicción y defensa en el curso de los procesos sancionatorios laborales como garantía al debido proceso¹

Acceso al material probatorio y el derecho a controvertirlo como componente del derecho fundamental al debido proceso

63. En el artículo 53 de la Constitución Política, está consagrado que "*el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores: (...) estabilidad en el empleo*"; en el inciso final se establece que "*la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores.*"

64. En consonancia con lo anterior, el artículo 55 del Código Sustantivo del trabajo establece que "*El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella*".

65. Con base en lo anterior, es prudente entender, que, en virtud del contrato de trabajo, se establece una obligación de cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes entre el empleador y el trabajador, con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realice en forma pacífica y armónica. Es por ello que el artículo 56 del C.S.T. consagra dentro de las obligaciones del trabajador la obediencia y fidelidad para con el empleador.

¹ T-329 de 2021. M.P. Alberto Rojas Ríos. Expediente T-8.049.723.

66. De otro lado, se establece en el artículo 57 del Código Laboral las obligaciones especiales del patrono, dentro de las que destaca, *"guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos"* (numeral 5), y en el artículo 59-9 se le prohíbe *"ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"*.

67. Ahora bien, la facultad disciplinaria que ejerce el empleador, encuentra su fundamento en uno de los elementos constitutivos de la relación laboral, esta es, la subordinación y en el correspondiente deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor. Dicha potestad es ejercida con la finalidad de mantener el orden en la empresa y la disciplina en el trabajo.

68. En efecto, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1° de la ley 50 de 1990, establece que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la *"continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador"*, que *faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato"*. Lo anterior implica que el empleador tiene la potestad de dirigir y organizar la actividad que desarrolla, y por tanto la facultad de impartir a sus trabajadores órdenes e instrucciones, siempre que respete la dignidad humana y los derechos fundamentales de los empleados o trabajadores. A su vez, los trabajadores tienen la obligación de acatar dichos parámetros, lo que, en principio, no implica vulneración a la dignidad o a la libertad del trabajador.

(...)

70. Sin embargo, la Corte ha reiterado que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan. En ese sentido, cuando el Reglamento Interno de Trabajo prevea los hechos a sancionar y su procedimiento, debe como mínimo incorporar los siguientes elementos:

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria². (Negrilla fuera del texto).

71. Por su parte, la Sentencia C-341 de 2014 señala como elementos fundamentales del debido proceso en materia disciplinaria, entre otros:

- La publicidad, en el entendido de que el trabajador debe conocer de todas las actuaciones y decisiones que se toman dentro de su proceso.
- **El derecho a la defensa, y especialmente el derecho a la contradicción y controversia de la prueba, que quiere decir que el trabajador debe ser escuchado y aportar las pruebas que le ayuden a sustentar su defensa.**
- La presunción de inocencia, en el entendido de que durante el proceso debe tratarse al trabajador con respeto, sin acusaciones directas (siempre deben formularse los cargos sobre la presunción) ni discriminaciones.
- El principio de imparcialidad, es decir, las decisiones dentro del proceso disciplinario deben tomarse de forma neutral, sin que sobre ellas influyan intereses particulares del empleador. (Negrilla fuera del texto).

72. Aunado a lo anterior, en la Sentencia **C-1270 de 2000**, la Corte indicó que la protección

² C-593 de 2014.

constitucional del derecho de defensa obliga al legislador a reconocer al menos las siguientes garantías en materia probatoria: i) el derecho a presentar y solicitar pruebas; **ii) el derecho a controvertir las pruebas que se presenten en su contra; iii) el derecho a la publicidad de la prueba, con el fin de erradicar las pruebas ocultas y el conocimiento privado del juez;** iv) el derecho a la regularidad de la prueba, es decir la observancia de las formas de obtención e incorporación de la prueba al proceso; v) el derecho a que de oficio se practiquen las pruebas que resulten necesarias para asegurar el principio de realización y efectividad de los derechos y vi) el derecho a que se evalúen por el juzgador las pruebas incorporadas al proceso, de acuerdo con las reglas de la sana crítica. (Negrilla fuera del texto).

73. Es por esto que, el debido proceso implica, entre otros aspectos, que cada parte tendrá la posibilidad de presentar sus argumentos y medios de convicción y de conocer y controvertir los de la parte contraria. En consecuencia, resulta lógico que el legislador establezca garantías de publicidad, acceso y controversia de las pruebas que se hagan valer en cualquier procedimiento sancionatorio.

74. Aunque en la legislación laboral no está previsto de manera taxativa los pasos que deben surtir para llevar a cabo un proceso disciplinario dentro de una empresa, debe decirse que el artículo 115 del CST, denominado “*Procedimiento para sanciones*”, establece que el empleador debe darle la oportunidad al trabajador de ser escuchado para ejercer su defensa.

75. Al respecto, en la Sentencia C – 593 de 2014, se precisó el procedimiento que debe surtir para ejecutar dicho proceso y así evitar vulnerar derechos y garantías procesales a los trabajadores. La Corte dictó que deben cumplirse los siguientes presupuestos:

- Notificar o comunicar al trabajador que se ha dado apertura a un proceso disciplinario en su contra. Mediante este comunicado deben señalarse de forma clara los motivos por los cuales se inicia dicho proceso, y a su vez la fecha, lugar y hora en la cual el trabajador es llamado a presentar su defensa.
- Llegado el día en que fue citado el trabajador, deben comunicársele de manera verbal o escrita y detallada las conductas por las que se le acusa y las faltas disciplinarias que se presume cometió. Resulta muy importante que se le explique al trabajador en qué consiste un proceso disciplinario, y más aún que comprenda las causas que llevaron al empleador a adelantar este proceso.
- **Dar a conocer al trabajador todas y cada una de las pruebas sobre las cuales el empleador fundamenta su necesidad del proceso disciplinario.**
- Otorgar e indicar al trabajador un plazo, que puede ser de entre tres y cinco días, para que prepare su defensa y pueda reunir y hacer llegar al empleador las pruebas que considere pueden ayudarle a defenderse.
- Una vez surtida la diligencia a través de la cual el trabajador hizo su defensa, el empleador debe emitir un pronunciamiento oficial donde se le informe al trabajador de la decisión tomada.
- Brindar al trabajador las herramientas para que pueda controvertir todas y cada una de las decisiones tomadas, ya que, por ejemplo, ante cualquier escenario hay cabida a un recurso de reposición, apelación, etc.
- Si se demuestra que el trabajador efectivamente cometió la falta disciplinaria, debe serle impuesta una sanción proporcional a los hechos cometidos. Por ejemplo, si se dio un altercado entre compañeros de trabajo que terminó en agresión verbal y dicha agresión se clasifica como falta leve dentro del reglamento interno, la empresa puede tomar la decisión de suspender a los trabajadores por un término de uno o dos días. (Negrilla fuera del texto).

76. De lo anterior se observa que, previo a imponer una sanción dentro de la relación laboral se debe adelantar un proceso de descargos en el que, en primer lugar el trabajador sea citado mediante una comunicación donde se le informen los hechos materia de investigación, las posibles faltas en las que podría haber incurrido con ocasión a dichas conductas y fundamentalmente, dándole a conocer las pruebas existentes y a su vez informándole fecha y hora en la cual podrá presentar su versión de los hechos, para que allegue las pruebas que considere pertinentes para su defensa.

77. El empleador debe comunicar al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación o cargos. Este traslado podría darse dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa y si lo solicita, suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran

tiempo para su análisis. Pero, en todo caso, debe garantizarse que el empleado efectivamente acceda al material probatorio que aduce tener el empleador y en el cual se basa para imputarle determinadas conductas, por cuanto, el acceder a dicho material probatorio materializa en sentido estricto el derecho de contradicción y defensa del investigado.

4. EL CASO CONCRETO

De entrada valga anotar, tal y como lo concluyó el juez de instancia, que para que proceda la acción de tutela como medio privilegiado, especial y extraordinario de protección frente a actos entre particulares, se requiere que dentro del ordenamiento jurídico colombiano no exista otro medio de defensa judicial que permita garantizar el amparo invocado, o que existiendo este, se promueva para precaver un perjuicio irremediable caso en el cual procederá como mecanismo transitorio.

Frente a ello entonces habrá de analizarse los presupuestos de procedibilidad de la acción constitucional de tutela, el de la subsidiariedad y la inmediatez, como mecanismo extraordinario, ágil y por ende con un alcance de la actividad probatoria muy limitada pero además respetuosa de las competencias propias de las jurisdicciones establecidas para atender, en el escenario propio, los debates que se le presenten.

De los hechos narrados en el escrito de tutela y ya atrás referenciados y confrontada con la respuesta que emitió la empresa accionada, se tiene que el debate que trae a la jurisdicción constitucional el accionante, no le corresponde en la medida que el problema aquí discutido tiene como base situaciones suscitadas en el marco de una relación laboral de la que se pretende demostrar la no justa causa del despido y la vulneración del debido proceso disciplinario para invalidar la actuación del empleador que de lugar al reintegro que pretende el actor, cuestiones que inevitablemente escapan a ese mecanismo judicial. Siendo ello así, la herramienta adecuada establecida por el legislador para dirimir esta clase de litigios es la jurisdicción laboral, pues está dotada del escenario idóneo para garantizar la actividad dinámica y probatoria de las partes, que, en sede constitucional, se muestra muy restringida. En ese orden, si lo que pretende el accionante es enervar la actuación de su empleador al momento del despido por los efectos que pueda tener en ella alguna irregularidad en el trámite del proceso disciplinario según señala, y la demandada arguye que cumplió cabalmente, que la causa está justificada y demostrada, será entonces el juez especializado en el conocimiento de la materia el que defina el asunto, pero bajo las reglas que gobiernan ese tipo de proceso y no este, que está reservado para la vulneración de derechos fundamentales, si, pero **únicamente** cuando ello se constituya en un perjuicio irremediable o inminente para el actor, que fue lo que la juez de instancia no encontró.

Y analizados los argumentos de la juez a quo, en punto a la improcedencia de este mecanismo de acción excepcional para este caso, este despacho coincide con ellos, pues ningún elemento obra en el expediente que de cuenta o sugiera siquiera que el actor se encuentre en un estado de debilidad manifiesta que requiera la inmediata intervención del juez constitucional, ni que padezca un estado de indefensión que le impida reclamar la protección a sus derechos mediante los mecanismos judiciales establecidos para ello, como sería el de acudir en proceso ordinario laboral, como ya se dijo. En efecto, el señor JUAN PABLO ESCOBAR CATAÑO es una persona joven, quien se desempeñaba en el cargo de analistas senior en la modalidad de teletrabajo, por lo que no se aprecia, que el hecho de que se le diera por terminado

su contrato laboral, constituya una afectación de tal entidad que ponga en riesgo su supervivencia o la de su familia, razón para concluir que no es la tutela el mecanismo llamado a dirimir su inconformidad.

En este orden de ideas, en esta instancia se concluye que razón tuvo la juez a-quo en abstenerse de analizar en profundidad el punto central del debate propuesto por el actor, en la medida en que, no se satisface el principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de este tipo de acción constitucional.

Puestas las cosas de este modo, ha de confirmarse en virtud de la falta de cumplimiento del presupuesto de la subsidiariedad de la acción de tutela, declarándose improcedente el amparo constitucional rogado por el actor por contar con otro medio de defensa judicial y no estar acreditado el perjuicio irremediable.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES DEL CIRCUITO DE GIRARDOTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

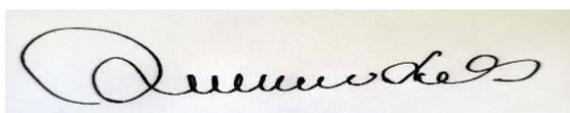
FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa el 5 de diciembre de 2023, dentro de la acción de tutela formulada por JUAN PABLO ESCOBAR CATAÑO contra la sociedad ADMINISTRACIÓN DE ACTIVOS S.A.S.

SEGUNDO: COMUNICAR esta decisión al Juez de conocimiento y las partes por el medio más expedito conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, tal como lo dispone el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**DIANA MILENA SABOGAL OSPINA
JUEZ.**