

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



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, septiembre dieciocho (18) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante, contra el fallo de tutela fechado 13 de agosto del 2020, proferido por el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la **COOPERATIVA COOPROFESORES**, tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio del MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ANA CAROLINA VILABONA COORDINADORA DE TALENTO HUMANO DE COOPROFESORES, CAROL LICETH COLMENARE CACERE DIRECTORA AGENCIA BARRANCABERMEJA COOPROFESORES, JOSE ALEJANDRO VEGA FERNANDEZ DIRECTOR JURIDICO COOPROFESORES, RICARDO BARAJAS CARDENAS SUBGERENTE COMERCIAL COOPROFESORES, COMITÉ DE CONVIVENCIA DE COOPROFESORES y a NOHORA PATRICIA RUSSI GALVIS MIEMBRO DEL COMITÉ DE ACOSO LABORAL DE COOPROFESORES.

ANTECEDENTES

SHIRLEY GIL, impetra la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, la seguridad social, dignidad humana, debido proceso y fuero de estabilidad laboral reforzada. Solicita se declare la Nulidad de la diligencia de descargos adelantada por la accionada el día 30 de junio del 2020, dadas las irregularidades que le enrostra y que vulneraron su derecho fundamental a la defensa, para que así se proceda de inmediato al reintegro su puesto de trabajo.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que ha venido laborando al servicio de COOPROFESORES, de forma ininterrumpida desde el 16 de diciembre de 2016, desempeñando el cargo de Asesor Comercial, mediante contrato a término indefinido; que el 08 de julio de 2020 la coordinadora de talento humano ANA CAROLINA VILLABONA, le comunico la finalización de su contrato de trabajo con “justa causa”.

Dice que el 26 de junio de 2020 funcionaria anteriormente referida le comunico la apertura de un proceso disciplinario en su contra, que en el documento en cuestión se relaciona tres hechos específicos ocurridos durante los días 14 y 19 de marzo de 2020. Fijándose fecha para descargos el día 30 de junio de 2020 a las 2:30 p.m.

Refiere que la diligencia mencionada se adelantó en la fecha y hora indicadas, que a ella por parte de la empresa acudieron CAROL LICETH COLMENARES CACERES – Directora Agencia Barrancabermeja JOSE ALEJANDRO VEGA FERNANDEZ -Director Jurídico, RICARDO BARAJAS CARDENAS, Subgerente Comercial, ANA CAROLINA VILLABONA PABON, Coordinadora de Talento Humano, y ella empero sin asistencia jurídica.

Arguye que la diligencia de descargos fue atípica e irregular, por los motivos que a continuación se anuncian:

“...Que la diligencia se desarrolló de forma inequitativa, y sin igualdad de armas para mí. Pues todos los acudientes por parte de la empresa realización preguntas, formularon observaciones o incluso cuestionaron mis respuestas, situación que dista del objeto de la diligencia de descargos. • Que la mayoría de las preguntas realizadas no guardaron relevancia con la citación enviada el día 26 de junio, extralimitándose la diligencia respecto de su objeto inicial. • Que durante la diligencia los presentes calificaban cada una de mis respuestas, no siendo propio de la diligencia de descargos; prejuzgándome. • Las pruebas relacionadas en el escrito de 26 de junio que comunicaba la apertura de un proceso disciplinario no guardan relación con las presentadas el 30 de junio de 2020, verbigracia, manifestaron contar con los testimonios de LUZARLETH ACEVEDO, LUZ MARINA MEDINA Y CORIN IVONNE ACEVEDO. Cuando no fue cierto y únicamente se trataban de pruebas documentales • Imposibilidad material de ejercer derecho de defensa el testigo que había manifestado iba presentar – una compañera de trabajo- fue despedida el día anterior a la diligencia de descargos.”

Refiere además que en el curso del desarrollo de la diligencia de descargos expuso la situación de acoso laboral a la que consideraba estaba siendo expuesta por parte de la empresa, a lo cual el 3 de julio de la presente anualidad ANA CAROLINA VILLABONA PABON, Coordinadora de Talento Humano, remite a la Secretaria del Comité de Acoso Laboral, la queja referida, por lo que el 07 de julio de la presente anualidad NOHORA PATRICIA RUSSI GALVIS miembro del Comité de Acoso Laboral, le envió una comunicación, solicitándole allegar la queja de Acoso Laboral en un formato institucional, junto a las pruebas que pretenda hacer valer.

Termina informando que el día 08 de julio, encontrándose en el sitio de trabajo su usuario, contraseña y correos institucionales fueron bloqueados; sin que fuera posible remitir el documento a la señora NOHORA PATRICIA RUSSI GALVIS; sobre las 10:00 am, le fue comunicada la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo.

TRAMITE

Con auto de fecha 30 de julio del 2020 el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra de COOPROFESORES, tramite en el que dispuso la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ANA CAROLINA VILABONA COORDINADORA DE TALENTO HUMANO DE COOPROFESORES, CAROL LICETH COLMENARE CACERE DIRECTORA AGENCIA BARRANCABERMEJA COOPROFESORES, JOSE ALEJANDRO VEGA FERNANDEZ DIRECTOR JURIDICO COOPROFESORES, RICARDO BARAJAS CARDENAS SUBGERENTE COMERCIAL COOPROFESORES, COMITÉ DE CONVIVENCIA DE COOPROFESORES y a NOHORA PATRICIA RUSSI GALVIS MIEMBRO DEL COMITÉ DE ACOSO LABORAL DE COOPROFESORES.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

LA OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, y ANA CAROLINA VILLABONA EN CALIDAD DE COORDINADORA DE TALENTO HUMANO DE COOPROFESORES, CAROL LICETH COLMENARES CACERES EN CALIDAD DE DIRECTORA AGENCIA BARRANCABERMEJA DE COOPROFESORES, JOSE ALEJANDRO VEGA FERNANDEZ EN CALIDAD DE DIRECTOR JURÍDICO DE COOPROFESORES, RICARDO BARAJAS CARDENAS EN CALIDAD DE SUBGERENTE COMERCIAL DE COOPROFESORES, COOPROFESORES, NOHORA PATRICIA RUSSI GALVIS COMO MIEMBRO Y REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE COOPROFESORES, contestaron la acción constitucional dentro del término de Ley,

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia de agosto trece (13) del 2020, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, **DECLARO LA IMPROCEDENCIA** del amparo de los derechos invocados por la señora **SHIRLEY GIL en contra de COOPROFESORES.**

Dice el Juez *a quo*, que la señora SHIRLEY GIL, está en posibilidad de acudir a las vías legales en aras de lograr sus pretensiones de declaratoria de nulidad de diligencia de descargo y reintegro laboral, sin que ello implique, como se ha denotado, la puesta en peligro inminente de sus derechos fundamentales o la existencia de un daño antijurídico irreparable.

IMPUGNACIÓN

La accionante SHIRLEY GIL, impugno el fallo de primer grado, argumentando que en la sentencia no se hizo un análisis integral de los derechos fundamentales que se aluden como vulnerados y bajo esa premisa, la sentencia omite la valoración del fuero de estabilidad laboral por haberse presentado queja de acoso laboral, ignorando en consecuencia la exposición de motivos realizada en el escrito constitucional, lo que dice llevaría a la nulidad del fallo, y que en igual sentido no se tuvo en cuenta que la vulneración al debido proceso en efecto tiene consecuencias que atentan contra la integridad y el mínimo vital de ella por lo que considera que no es dable concluir que el término de diez días es insuficiente para realizar un estudio profundo del caso por tratarse de un conflicto de naturaleza laboral.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el *“trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente

cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”

2.3. En esa misma vía, y frente a uno de los requisitos de procedibilidad de la acción constitucional como es el de la subsidiariedad, la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso:

“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en

¹Veáse, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello. Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(…) [Cuando se trata de pretensiones (…)] de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (…). [pues] ‘(…) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (…)] la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (…)] laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (…)]” ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(…) la estabilidad laboral reforzada (…)]” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³…”

2.4. Ahora nuestro Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 20 de enero del 2014, M.P. Dra. MERY ESMERALDA AGON AMADO, acción constitucional de LUIS JAVIER QUINTERO OSORIO, contra ECOPETROL S.A., frente al tema expuso:

“…De estos hechos se sigue, como consecuencia razonable, que la causa del rompimiento del vínculo laboral no obedece al diagnóstico del accionante sino a un hecho objetivo que aparece demostrado, la terminación del periodo pactado. **Así las cosas, la acción de tutela no es procedente para ordenar el reintegro laboral del accionante, porque no se demostró la especial condición de debilidad manifiesta por los quebrantos de salud del trabajador y mucho menos el nexa causal entre tal quebranto de salud y la terminación del contrato..**” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

2.5. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VICTOR OMAR GUARIN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, cuando dijo:

“…Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado. **Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que,**

²COLOMBIA,CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³“(…) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (…)]”.

por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable, aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama...

2.6. En el año 2014 la misma corporación, en sentencia del 16 de enero de 2014, siendo ahora Magistrado Ponente el Dr. CARLOS GIOVANNY ULLOA, acción de tutela contra ECOPETROL S.A. adujo:

"En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de ECOPETROL S.A, estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél, en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos, como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la BOLSA DE EMPLEOS TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA" mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- en representación personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador."

3.- Bajo este derrotero jurisprudencia constitucional y local, ha de concluirse entonces que, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, conlleva, en principio a la improcedencia de la acción constitucional, pues para el reclamo de derechos laborales los empleados cuentan con acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos, cuando aducen le han sido conculcados.

En este específico asunto, aduce la actora que el Juez *a quo* en su sentencia no analizó el caso en concreto, razón por la que no advirtió las trasgresiones al debido proceso que afirma se presentaron en el proceso disciplinario que se adelantó en su contra, por el hecho de haber interpuesto queja de acoso laboral que no había sido definida, aduciendo que por ello goza del fuero de estabilidad laboral reforzada.

4.- Al respecto, esta instancia en primer orden advierte la improsperidad del recurso de impugnación, por cuanto en efecto la acción de tutela no es la vía idónea para reclamar y debatir el tema de la sanción laboral, pues ese es un análisis que corresponde efectuar a un Juez Ordinario Laboral, esto si la accionante así lo estima pertinente, porque allí es donde se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral; aspectos que no pueden resolverse por vía de tutela; por cuanto la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

4.1.- Ahora, esta instancia judicial, estima necesario precisar que la determinación de la sanción impuesta a la actora por la accionada, a juicio del Despacho no es producto de

un proceso disciplinario que haya culminado con una sanción disciplinaria, sino un conflicto de orden laboral, que en efecto debe ser conocido por un Juez laboral, puesto que las pruebas arrimas, muestran que el trámite que culminó con la sanción impuesta a la accionante fue (i) llamado a descargos, (ii) diligencia de descargos, y (iii) Sanción.

Siendo el procedimiento establecido por la Honorable Corte Constitucional en sentencia de constitucionalidad No. C 593 de 2014, el siguiente:

“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (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. Acá 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, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) 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 ordinaria” (subrayado fuera de texto).

En este asunto es necesario traer a colación lo dispuesto por el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga en sentencia de tutela de fecha 23 de septiembre de 2015, siendo Magistrado Ponente el DR. ANTONIO BOHORQUEZ ORDUZ, proceso radicado al número 852 de 2015, en la se expuso:

“...es obvia la confusión que invade a las partes involucradas en el presente asunto, incluyendo al actor y a la funcionaria de primera instancia, lo cual, desde ya, hace advertir que la sentencia impugnada será revocada. Veamos:

*...Es así como se concluye que lo demostrado en el estrecho y excepcionalísimo proceso de tutela es que la diligencia de descargos objeto de reparo por parte del accionante no está enmarcada dentro de un proceso disciplinario, **sino que se trató de una decisión del empleador del señor RICARDO REDONDO TORRES, consistente en citar a rendir descargos, de forma voluntaria –ya que no se demostró presión alguna-, a fin de tomar una determinación relacionada con la terminación del contrato de trabajo, por la conducta endilgada al actor...** Y esa conducta del empleador genera un conflicto de orden laboral que debe ser conocido por la justicia ordinaria, no por un juez de tutela, pues involucra demasiados aspectos controversiales...*

Se trata de la terminación de un contrato de trabajo por parte del patrono, no de un proceso disciplinario ni de una sanción disciplinaria. La norma aplicable es la

propia del derecho laboral, para el caso, la convención colectiva, de ninguna manera el Código Único Disciplinario, que tiene operatividad en otros supuestos...

La acción de tutela no fue diseñada para debatir que norma es aplicable en un procedimiento, ni para suplir los procedimientos ordinarios mediante los cuales se ventilan este tipo de conflictos...

Finalmente, a fin de evitar solicitudes de aclaración y adición de la sentencia, es preciso advertir que la Sala se aparta de la Sentencia C 593 de 2014, no por desconocer el precedente jurisprudencial de las Altas Cortes, sino que, por el contrario, tal como lo aseguro ECOPELROL S.A, y el Tribunal le concede la razón según lo dicho en párrafos precedentes, el procedimiento objeto de reproche constitucional no configura, per se, una investigación disciplinaria, sino que se trata, más bien, de un trámite previo, adelantado por el jefe inmediato del actor, lo cual, de entrada, hace notar que se trata de casos diferentes..."

6.- Finalmente se le reitera a la accionante que dispone de la acción laboral para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de la sanción impuesta, y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPELROL S.A.

"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral con ECOPELROL S.A. (...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

Aunado a que para este servidor la denuncia de acoso laboral interpuesta por la accionante, precisamente en la diligencia de descarto, por lado o mérito alguno otorga a la actora el fuero de estabilidad laboral reforzada, que invoca, dado que sin desconocer que es un derecho que le asiste todo trabajador, llama poderosamente la atención que la denuncia fuese interpuesta precisamente en el escenario de la diligencia de descargos tramitada contra la ella, y no con anterioridad, cuando supuestamente existían hechos constitutivos del acoso anteriores al procedimiento adelantado en su contra, amén de que la determinación de la parte accionada, en verdad no genera un perjuicio irremediable a la accionante, o al menos ese perjuicio se quedó en el mero dicho, dado que no fue debidamente acreditado.

Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha agosto 13 del 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta por la señora **SHIRLEY GIL**, contra **COOPROFESORES**, por lo expuesto.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO
JUEZ

