



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN
Medellín, dieciséis (16) de junio de dos mil veinte (2020)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	MARIA ALEJANDRA CASTAÑEDA MUÑOZ
ACCIONADO	RANKING SPORT S.A.S
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	Nº 05001 40 03 014 2020 00351 00
INSTANCIA	Primera
TEMAS Y SUBTEMAS	Mínimo vital y estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	No concede tutela- hecho superado
Auto No	104

Procede el Despacho a emitir fallo dentro de la ACCION DE TUTELA, que promovió, la señora MARIA ALEJANDRA CASTAÑEDA MUÑOZ con C.C 1.017.231.097 contra de RANKING SPORT S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud y la dignidad humana.

I. ANTECEDENTES

1.1 Supuestos facticos. - Manifestó la accionante que labora como aprendiz en calidad de auxiliar administrativa desde el 29 de julio de 2019, expone que su contrato debía terminar inicialmente el 25 de febrero de 2020, pero dado que se encuentra en estado e embarazo debió prorrogarse el mismo.

Expone que desde el 05 de marzo fue enviada para su casa dado la emergencia sanitaria por el COVID-19, expone que el 30 de abril le llegó un correo donde le informaron la suspensión de su contrato.

Expone que para el 1 de junio los centros comerciales empezaron nuevamente su reapertura, por lo cual se comunicó a fin de verificar cuando retomaría las labores, frente a lo cual la persona de gestión humana procedió a indagar sobre sus semanas de gestión y le informó que debían analizar su caso.

Expone finalmente que en la actualidad tiene 6 meses de embarazo y que desde el 30 de abril no recibe su cuota de sostenimiento lo que afecta gravemente su salud, la de su bebé y sus dos hijos menores.

1.2 Tramite. - Admitida la solicitud de tutela el 08 de junio hogaño, se vincula a La SENA Y EPS SURA, se ordenó la notificación a los entes accionados.

1.3 RANKING SPORT S.A.S realizó diversas apreciaciones resaltando que, no es procedente el reintegro dado que la misma no fue desvinculada de la entidad, sino que se realizó una suspensión del contrato.

Sin embargo la entidad procedió a realizar las modificaciones correspondientes al estado del contrato a partir del 10 de junio de 2020, quedando desde la referida fecha inclusive activa, por lo cual se procedió a realizar los pagos correspondientes a las cuotas de sostenimiento de manera retroactiva para las quincenas 30 de abril, 15 y 30 de mayo.

1.3.1 El SENA por intermedio de la coordinadora de grupo de relaciones corporativas manifestó que, una vez verificado el sistema de gestión virtual de aprendices (SGVA) se determinó que la tutelante, suscribió un contrato de aprendizaje con la empresa Ranking Sport S.A.S, desde el 29 de julio de 2019 y con fecha de terminación el 25 de febrero de 2020.

Ahora dentro de la plataforma se logra evidenciar que la empresa patrocinadora prorrogó el contrato de aprendizaje hasta el 20 de septiembre de 2020 y registro una suspensión del contrato desde el 26 de febrero de 2020 al 09 de agosto de 2020, bajo la causal de prórroga por embarazo, no se logra evidenciar algo diferente dentro del aplicativo.

1.3.2 La EPS SURA manifestó por su parte, que la accionante MARIA ALEJANDRA CASTAÑEDA MUÑOZ identificada con cédula de ciudadanía N° 1017231097 se encuentra afiliada al PBS de EPS SURA en calidad de cotizante por parte del empleador BRANCHOS SPORT S.A.S. con NIT 900738933 (12 Aprendiz en etapa lectiva) a la fecha la empresa no ha reportado novedad de retiro por lo cual la accionante tiene Derecho a Cobertura Integral.

Al validar en nuestro sistema de información encontramos la accionante No tiene ningún procedimiento pendiente por parte de EPS SURA.

Hechas las anteriores aclaraciones solicitamos sea declarada la improcedencia de la presente acción, dado que no se evidencia vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de EPS SURA.

CONSIDERACIONES.

2.1. Competencia. - esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de Ia Constitución Nacional, Decreto 2591 de 1999 y al inciso 2°, numeral 1° del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000.

2.2. Marco Normativo aplicable- Constitución Política: Arts. 1, 2, 46, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 259i de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42 Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6.

.3. Del problema jurídico: Corresponde determinar si la entidad accionada o las vinculadas están vulnerando a MARIA ALEJANDRA CASTAÑEDA MUÑOZ los derechos fundamentales y la estabilidad laboral reforzada al suspenderle el contrato de aprendizaje.

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

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

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

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

2.6. El contrato de aprendizaje. En sentencia T-395/18, la Corte Constitucional, M.P. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, manifestó:

En razón a las diferentes clases de trabajo y relaciones de dependencia laboral surgieron regulaciones especiales relativas a contratos que se apartan de las normas comunes de la legislación general, debido al carácter peculiar de los sujetos y la naturaleza de la prestación dándose origen al “Contrato de aprendizaje”.

Esta forma de vinculación está regulada en la Ley 789 de 2002¹ “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” y el Decreto 933 de 2003², que definen el contrato de aprendizaje como una modalidad especial de vinculación dentro del derecho laboral con tres características básicas, a saber: (i) desarrollo de la formación teórico-práctica de una persona; (ii) el término de duración de dicha vinculación no puede exceder los 2 años; y (iv) durante la vinculación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual no constituye salario.

¹ “ARTÍCULO 30. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.//Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo; b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; c) La formación se recibe a título estrictamente personal; d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.//Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.//El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.//El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.//En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.//Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.//Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.//El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores.//El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.”

² “Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones” “Artículo 1º. Características del contrato de aprendizaje”. “El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario...”

Dentro de las particularidades que envuelven este tipo de contrato se destacan: (i) facilitar la formación en las ocupaciones propias de la empresa patrocinadora; (ii) la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; (iii) la formación se recibe a título personal; y (iii) el apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Además, durante la fase práctica el aprendiz cuenta con afiliación a riesgos profesionales. En materia de salud, en las etapas lectiva y práctica, el aprendiz es cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagado plenamente por la empresa patrocinadora cotizando sobre el 100% del salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento es de solamente el 50% de un salario mínimo mensual legal vigente durante el periodo lectivo, del 75% durante el práctico y del 100% del salario mínimo cuando la tasa de desempleo en el país sea menor al 10%.

La Corte Constitucional ya se ha pronunciado sobre esta forma de contratación, en la sentencia C-038 de 2004, al analizar la reforma introducida en la Ley 789 de 2002, se determinó que a pesar de haberse transformado la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, eliminando expresamente su contenido laboral, dicha modificación no lo convertía en inconstitucional, pues se ajustaba a la finalidad de capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Del mismo modo, la Corte precisó que si bien el hecho de cambiar la naturaleza del contrato de aprendizaje representa un retroceso en los beneficios logrados por los trabajadores a través de la historia, tal situación tiene un fin proporcional y adecuado por cuanto se busca aminorar la tasa de desempleo en el país, así como la necesidad de fomentar el empleo en toda la nación favoreciendo a la población joven.

En las sentencias C-175 de 2004 y C-457 de 2004, esta Corporación resolvió estarse a lo resuelto en la sentencia C-038 de 2004, no obstante lo anterior, se destacó que el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades y sustento constitucional, en la medida en que garantiza los fines del Estado social de derecho por sus propósitos de educación, formación e inclusión en el mundo laboral a todas las personas.

Posteriormente, en la sentencia T-906 de 2007³, al analizar la procedencia del amparo en ese caso, se indicó que el contrato de aprendizaje según la legislación laboral, genera un vínculo laboral singular que es definido como un contrato “especial dentro del derecho laboral”, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

³ En esta oportunidad la Corte conoció una acción de tutela en que una mujer celebró contrato de aprendizaje con la empresa Manufacturas DELMYP, del 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de enero de 2007, tiempo durante el cual informó a su empleador de su estado de embarazo, no obstante, se dio por terminado el mismo por vencimiento del término. Al respecto, se ordenó renovar el contrato de aprendizaje en términos no menos favorables de los suscritos con ella el 27 de noviembre de 2006, así como el desembolso a la actora del respectivo “apoyo de sostenimiento” dejado de pagar.

Por su parte, en la sentencia T-174 de 2011⁴, en lo que respecta a la protección de la mujer en estado de gestación se estableció que en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer, es viable determinar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, sí se equipara como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales.

Bajo estas consideraciones en la sentencia en comento se determinó que existe plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i) estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; (ii) el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y (iii) el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

En este orden de ideas concluyó que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quede en estado de embarazo durante su desarrollo, goza de su especial protección constitucional de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento laboral.

Finalmente, en la sentencia T-881 de 2012, la Corte Constitucional se refirió a la figura de la estabilidad ocupacional reforzada para personas que perdieron un porcentaje de su capacidad laboral en ejecución de la fase práctica de su contrato de aprendizaje. Al respecto se advirtió que las normas que regulan el contrato de aprendizaje no se pronuncian expresa y puntualmente sobre el derecho a la estabilidad reforzada de los aprendices que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral durante la fase práctica de la formación.

En este punto hizo alusión al concepto de estabilidad ocupacional reforzada acorde a lo establecido en los artículos 13 y 47 de la Constitución Política, en los que se consagra el deber del Estado de proteger

⁴ Este Tribunal Constitucional revisó la acción de tutela interpuesta por una mujer que laboró con la empresa COMCEL S.A., bajo la modalidad de "contrato de aprendizaje", desde el 1° de septiembre de 2008 hasta el 3 de mayo de 2009, periodo durante el cual quedó en estado de embarazo, trabajando así por espacio de 6 meses. A través de un derecho de petición reclamó a COOMEVA E.P.S. el pago de la licencia por maternidad proporcional al tiempo laborado en COMCEL S.A., el cual fue resuelto en forma desfavorable. La Corte dentro del análisis del caso concreto procedió a establecer si COMCEL S.A. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad reforzada de la accionante al desvincularla estando embarazada, bajo el argumento de haber culminado el contrato de aprendizaje. En tal sentido se ordenó renovar el contrato de aprendizaje en el cargo que desempeñaba o a otro que esté en iguales o mejores condiciones, hasta completar desde su vinculación inicial el término de 2 años para que finalmente se determine si se inicia una nueva vinculación pero mediante contrato laboral.

especialmente a aquellas personas que por su condición física se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta, de sancionar los abusos que contra ellas se cometan⁵, y de promover la integración social de estas personas⁶.

Con todo, si bien el contrato de aprendizaje puede obedecer a fines razonables, como defender la libertad de empresa sin imponer cargas desproporcionadas al empleador, no puede desconocer garantías constitucionales a favor de los sujetos de especial protección constitucional, como lo son las mujeres en estado de gestación, que se encuentren en una faceta de formación laboral.

2.7 EL CONCEPTO DE HECHO SUPERADO. - La naturaleza de la acción de tutela estriba en garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales. De modo que, cuando la amenaza a los derechos fundamentales de quien invoca su protección cesa, ya sea porque la situación que propiciaba dicha amenaza desapareció o fue superada, esta Corporación ha considerado que la acción de tutela pierde su razón de ser como mecanismo de protección judicial, en la medida en que cualquier decisión que el juez de tutela pueda adoptar frente al caso concreto carecerá de fundamento fáctico.

Respecto a la carencia actual de objeto por hecho superado, la Corte en la T-011 de 2016 ha indicado que "la acción de tutela, en principio, "pierde su razón de ser cuando durante el trámite del proceso, la situación que genera la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales invocados es superada o finalmente produce el daño que se pretendía evitar con la solicitud de amparo". En estos supuestos, la tutela no es un mecanismo judicial adecuado pues ante la ausencia de supuestos fácticos, la decisión que pudiese tomar el juez en el caso concreto para resolver la pretensión se convertiría en ineficaz.

En efecto, si lo que el amparo constitucional busca es ordenar a una autoridad pública o un particular que actúe o deje de hacerlo, y "previamente al pronunciamiento del juez de tutela, sucede lo requerido, es claro que se está frente a un hecho superado, porque desaparece la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales". En otras palabras, ya no existirían circunstancias reales que materialicen la decisión del juez de tutela."

⁵ Constitución Política, artículo 13. "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. // El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. // El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

⁶ Constitución Política, artículo 47. "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

2.8 El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado.

- Es importante resaltar que en relación a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de aprendizaje se encamina a la protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer.

"La Corte Constitucional en sentencia T-174 de 2011 indicó: en lo que respecta a la protección de la mujer en estado de gestación se estableció que en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer, es viable determinar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, sí se equipara como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales.

Bajo estas consideraciones en la sentencia en comento se determinó que existe plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i) estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; (ii) el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y (iii) el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

En este orden de ideas concluyó que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quede en estado de embarazo durante su desarrollo, goza de su especial protección constitucional de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento laboral"

Analizadas la documentación aportada por la accionante, se tiene que el señora MARIA ALEJANDRA CASTAÑEDA MUÑOZ tiene un contrato de aprendizaje con RANKING SPORT S.A.S y el cual al momento de la interposición de la acción constitucional se encontraba suspendido, así como que la tutelante se encuentra en estado gestante con 21+4 semanas.

Al respecto RANKING SPORT S.A.S manifestó que, procedió a realizar las modificaciones correspondientes al estado del contrato a partir del 10 de junio de 2020, quedando desde la referida fecha inclusive activa, por lo cual se procedió a realizar los pagos correspondientes a las cuotas de sostenimiento de manera retroactiva para las quincenas 30 de abril, 15 y 30 de mayo, frente a lo cual se procedió a establecer contacto con la accionada al abonado No 3022620275, y se estableció comunicación con el accionante quien manifestó que en días pasados le fue informado sobre la reactivación de su contrato y le fueron consignados las cuotas

de sostenimiento adeudadas, sin embargo, le informaron que aún se encuentra pendiente la posibilidad de asignar trabajo en casa, a fin de proteger su salud y del bebe que está por nacer .

De allí que nos encontremos ante una carencia de objeto por hecho superado, ya que la RANKING SPORT S.A.S, reactivó el contrato de aprendizaje y procedió a la cancelación de los dineros adeudados por concepto de cuotas de sostenimiento, así como ha continuado con el pago de los aportes a salud correspondientes.

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

FALLA:

PRIMERO: DENEGAR la presente acción de tutela **POR CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO** la acción interpuesta por **MARIA ALEJANDRA CASTAÑEDA MUÑOZ** en contra **RANKING SPORT S.A.S**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes de manera personal o, en subsidio, vía fax o por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

TERCERO: - Esta decisión puede ser impugnada dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación. Una vez ejecutoriada y de no ser recurrida, remítase el expediente ante la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez

MCH