Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

1

JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELIN

Medellín, once (11) de mayo de dos mil veinte (2020)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	José Fernando Vélez Ramírez apoderado del señor WILLIAM SABOGAL SABOGAL
ACCIONADO	BUSINESS TO CONSUMER SAS
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	N° 05001 40 03 014 **2020 00310**00
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	Sentencia Número
TEMAS Y SUBTEMAS	estabilidad laboral reforzada
DECISIÓN	Deniega tutela

Procede el Despacho a proferir fallo en el presente trámite de TUTELA, iniciado a instancia del señor JOSE FERNANDO VELEZ RAMIREZ apoderado del señor WILLIAM SABOGAL SABOGAL en contra de BUSINESS TO CONSUMER SAS por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, el debido proceso, al trabajo, la estabilidad en el empleo.

I. ANTECEDENTES

1.1. Supuestos fácticos y pretensiones.- En síntesis, manifestó el apoderado que su representado inició labores en la entidad accionada el 18 de marzo de 2019, mediante contrato a término indefinido, que el 14 de abril de 2020 fue despido de manera unilateral e injusta por parte de la accionante, por la pandemia del covid 19, que le pagaban el salario básico de $1´141.800,oo su labor era supervisor de 12 asesores comerciales puerta a puerta para contratar con personas naturales servicios tales como cerrajería, plomería, vidriería, electricidad, profesores en línea, abogados en línea servicios de ambulancia y de farmacia, en un convenio de la entidad con EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ donde los contratantes pagan una mensualidad a través de la cuenta de servicios-

Que el 1 de julio fue trasladado a Medellín, recibió un bono de $350.000 y los pasajes en avión para su traslado, su función era estar pendiente que un grupo de 12 asesores comerciales cumplieran horario y auditar sus ventas, quien desarrollaban la promoción puerta a puerta de servicios tales como cerrajería, plomería, vidriería, electricidad, profesores en línea, abogados en línea servicios de ambulancia y de farmacia, en un convenio de la entidad empleadora con EMPRESAS PUBLICAS DE MEDELLIN.

---

1 sentencia T-032 de 1994

Que según su representado el despido fue por motivos de la pandemia coronavirus covid 19, actualmente vive en una habitación de casa de familia en el barrio popular de Medellín, paga $3000.00 de arriendo y el despido le está generando problema económicos graves, ya que no tiene familia en esta ciudad, está aguantando hambre, tiene problemas de salud como depresión, tristeza.

1.2.- Trámite. - Admitida la solicitud de tutela, el 4 de mayo del año que avanza, se ordenó la notificación al accionado.

1.2.1. El Representante Legal de BUSINESS TO CONUSMER SAS manifestó que según lo establecido en el Decreto 2591 de 1991, se establece que la Acción de Tutela resultará improcedente cuando el accionante cuente con otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio, circunstancia que resulta completamente ajena a la que hoy día nos convoca, toda vez que el accionante tiene plena facultad de ejercer sus reclamos de orden legal ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria, la acción de tutela no es la vía judicial adecuada para que el accionante desate las controversias internas que se presenta en torno a la terminación del contrato de trabajo, toda vez que de existir insatisfacción alguna, debe proceder a entablar las acciones administrativas o judiciales pertinentes y no ventilar las mismas haciendo uso del mecanismo de la acción de tutela, mecanismo residual y supletorio que no es procedente ante los derechos que aquí se discuten.

Teniendo en cuenta lo anterior y en aras de garantizar el derecho fundamental a la defensa y al debido proceso, solicita NEGAR LA ACCIÓN DE TUTELA incoada por el hoy accionante, como quiera que la misma resulta completamente IMPROCEDENTE, por no cumplir con el presupuesto procesal de subsidiariedad, máxime que no se demostró la configuración de un perjuicio irremediable, ni la afectación al mínimo vital.

Frente a los hechos indicó que el accionante, Señor WILLIAM SABOGAL SABOGAL suscribió un contrato individual de trabajo a término indefinido con la Compañía BUSINESS TO CONSUMER SAS, para desarrollar el cargo de supervisor de ventas PAP, cuya fecha de inicio fue el día 18 de Marzo de 2019 y cuya fecha de finalización fue el día 14 de Abril de 2.020 por determinación unilateral del empleador, amparado en las disposiciones legales contenidas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), norma esta de ORDEN PÚBLICO que de forma clara y expresa determina que "Terminación unilateral del contrato sin justa causa: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria….. con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente." Señaló que para adelantar este tipo de terminaciones contractuales laborales NO se requiere permiso o autorización del Ministerio del Trabajo, toda vez que dicho permiso solo se requiere para terminaciones frente a trabajadores discapacitados o con fuero de maternidad o en estado de incapacidad, condiciones estas que NO posee ni poseía el accionante al momento de la

terminación del contrato de trabajo. Y que las autorizaciones a las cuales se ha referido el Ministro del Trabajo y las noticias, para tramitar en estos días, hacen alusión a las autorizaciones para "suspensión de contratos de trabajo por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa" (numeral 3 del artículo 51 del CST); sin que exista ninguna norma o disposición legal o reglamentaria que exija como requisito, para terminar un contrato de trabajo sin justa causa (artículo 64 del CST), pedir autorización y/o permiso al Ministerio del Trabajo, como erradamente lo pretende hacer ver el accionante.

Finalizado el vínculo laboral que existía entre las partes, procedió a liquidar y pagar todas y cada una de las acreencias laborales que el hoy día accionante tenía a su favor.

Manifestó que la terminación del contrato de trabajo frente al accionante NO obedeció a ninguna causa del COVID-19 como errada y falsamente lo afirma la parte accionada. La empresa tomó la determinación a principio del año que nos ocupa de cerrar la línea de trabajo en la cual se desempeñaba el accionante y, al NO existir actividades que realizar, por sustracción de materia (inexistencia de la línea de producción) se decidió terminar el contrato de trabajo del actor, sin justa causa para liquidar y pagar, además de las acreencias laborales propias de toda finalización, la indemnización establecida en la normatividad legal y reglamentarias vigentes sobre la materia.

Agregó que en comunicado de fecha 25 de Junio de 2.019, suscrito y presentado ante la compañía por el propio accionante, fue el accionante quien le solicitó a su empleador que lo trasladaran a la Ciudad de Medellín y fue el quien solicitó a la empresa el reconocimiento de una suma de dinero por valor de $350.000. Lo anterior demuestra de manera palmaria, la intensión manifiesta del hoy día accionante de inducir al error, de engañar y de sacar un provecho que raya en los límites de lo ilegal, al intentar inducir al error al fallador de instancia. La empresa empleadora, con el ánimo de ayudar al que fuera su trabajador, decidió aceptar la solicitud de traslado y, como consecuencia de ello, procedió a suscribir el OTROSI # 1 de fecha 12 de Julio de 2019, a través del cual se aceptó, por mutuo acuerdo el traslado solicitado por el hoy accionante, a la Ciudad de Medellín y se aceptó reconocer la suma solicitada por el accionante; es decir los $350.000.

Señalo que NO les CONSTAN las condiciones en que vive el accionante y la situación actual, además desconoce los supuestos padecimientos pues estos forman parte de la Historia Clínica, la cual, según lo establecido por el artículo 34 de la Ley 23 de 1981 es un documento privado sometido a reserva, al cual ningún empleador puede tener acceso y/o conocimiento. Agregando que NO EXISTE reporte alguno de ausentismo y tampoco existe reporte alguno de incapacidad médica ni reporte de enfermedad alguna que obre dentro de la carpeta de la hoja de vida del accionante. En otras palabras, el accionante NUNCA presentó ausencias laborales, tampoco fue

incapacitado y nunca informó de problemas de salud a la empresa, toda vez que los mismos, durante la vigencia de la relación laboral, nunca existieron.

Se opone a que se despachen favorablemente todas y cada una de las pretensiones, por carecer de fundamento constitucional y legal, siendo además peticiones absolutamente temerarias y cargadas de mala fe; todo ello sin desconocer que en el caso que nos ocupa NO existe derecho fundamental alguno que haya o esté siendo amenazado o vulnerado por la accionada; todo ello sin desconocer que los supuestos derechos fundamentales alegados por la parte accionada NO existen dentro de nuestro ordenamiento ni constitucional ni legal.

Ahora bien, EN CUANTO A LA PRETENSIÓN DE REINTEGRO, es importante señalar que la solicitud de reintegro elevada por el accionante NO es procedente por que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral independientemente de la causa que generó la terminación de la vinculación, ni obtener un provecho económico como el que pretende el accionante.

Solicita rechazar todas y cada una de las pretensiones solicitadas y, como consecuencia de ello, proferir fallo absolutorio, por las razones expuestas en anteriores apartes del presente escrito, más aun si se tiene en cuenta que su representada NO ha vulnerado o quebrantado derecho fundamental alguno del accionante y menos por las causas, hechos y/o motivos alegados en el escrito de tutela que nos ocupa.

II. CONSIDERACIONES

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

2.2. Problema jurídico.- Corresponde al Juez Constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados, que se ordene al accionado dejar sin efectos la terminación unilateral del contrato de trabajo, reintegre al accionante a un puesto igual o de mejor calidad al que tenía al momento del despido ilegal, pagar los salarios y prestaciones sociales desde el 14 de abril de 2020 hasta su reintegro y seguir cancelando oportunamente los salarios y prestaciones sociales, declarar que aun en estados de conmoción interior no se puede suspender el trabajo preferente de vigilancia y defensa de los derechos humanos por parte de la honorable corte constitucional, condenar en costas a la accionada.

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

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

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

2.5 la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019, Magistrado sustanciador Dr. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, señaló:

"4. En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, esta Corporación ha considerado que "la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra";1 no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho.2

…
8. En efecto, en la sentencia T-151 de 20173 se indicó que: "la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, […] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una

situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".

Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).

--
9. En ese orden de ideas, si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión."

En sentencia T- 317 de 2017 la Corte Constitucional dispuso "Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (…) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediare una indemnización.
..
Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador"

2.6. 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".*

2.7. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la

oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.4

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

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso"5

En la T-852 de 2010 Corte Constitucional ha determinado que este mandato *"no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)"6.*

En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor"7.

Ya que el abuso del derecho se encuentra vedado por la Constitución, en el desarrollo de las relaciones contractuales de tipo privado es procedente que se apliquen las garantías que promuevan el respeto por el derecho de los demás, sobre todo cuando éstos se encuentren en un estado de indefensión o subordinación. En el caso de la suscripción, ejecución o terminación de los negocios jurídicos se debe contemplar, en todo caso y como punto de partida, que tales actos se encuentran cobijados por la Constitución Política y, por supuesto, por las leyes que rigen el acto jurídico.8"

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

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

El apoderado del señor WILLIAM SABOGAL SABOGAL aporta como pruebas: contrato individual de trabajo a término indefinido, anexo 1 al contrato de trabajo a término indefinido, terminación del contrato sin justa causa, carta de remisión para examen médico de retiro carta para retiro definitivo de cesantías, copia de cedula de ciudadanía, poder (ilegible)

De los documentos que obran en el expediente no se configuran los elementos mencionados para ser sujeto de estabilidad laboral reforzada, ya que no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del contrato; no presentaba restricciones ni recomendaciones laborales al momento de la terminación del contrato, ni tiene calificación de pérdida de capacidad laboral y no se encuentra en dicho proceso, ni está en tratamiento médico, ni demuestra disminución física o psicológica para el desempeño de su función y aunque indicó que el despido le está generando problemas de salud como depresión, tristeza, no se allegó ningún soporte de consulta médica por dichos padecimientos, lo que concuerda con la manifestación de la accionada en cuento a que no existe reporte alguno de ausentismo, ni de incapacidad médica ni reporte de enfermedad alguna, nunca presentó ausencias laborales, tampoco fue incapacitado y nunca informó de problemas de salud a la empresa. Sin embargo, se le informa que, en caso de requerir asistencia médica, no obstante haberse terminado la relación laboral, cuenta con un periodo de gracia para su atención en la EPS.

Además, la presente acción constitucional no se interpuso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, ni se probó ninguno de los elementos que deben concurrir en el acaecimiento de éste, como son:

"(i) que se esté ante un ***perjuicio inminente*** *o próximo o suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) el* ***perjuicio debe ser grave****, esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona; (iii)* ***se requieran de medidas urgentes*** *para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las* ***medidas de protección deben ser impostergables****, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable."*[6]

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

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

Al efecto encuentra este Despacho judicial, que no se ven probados el perjuicio irremediable teniendo que si bien indicó que el despido le está generando problemas económicos graves, ya que no tiene familia en esta ciudad, está aguantando hambre, y paga arriendo, de allí no se desprende la afectación al mínimo vital, toda vez que le fue consignado en el Banco Caja Social la liquidación con lo que pueda sobre llevar la situación, y si el empleador ha realizado los aportes al Sistema General de Seguridad Social en los términos de Ley, es posible que por medio de su caja de compensación familiar pueda ser beneficiario del auxilio de desempleo, consagrado en la Ley 1636 de 2013, o inscribirse en la página de la alcaldía de Medellín para la entrega de paquetes y bonos alimentarios.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuando a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta la accionante para hacer valer su derechos en vía laboral, la que se encargará de determinar si la terminación del contrato obedeció a la situación de crisis producida por covid 19 (conforme a la Circular 22 de 2010 del ministerio de trabajo) o si fue una terminación sin justa causa con pago de indemnización (conforme al art. 47 del CST) y determine si es procedente su pretensión de reintegro, así como el pago de los salarios dejados de percibir ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

De otro lado solicita el mandatario declarar que aun en estados de conmoción interior no se puede suspender el trabajo preferente de vigilancia y defensa de los derechos humanos por parte de la Honorable Corte Constitucional, petición que no es clara, en cuento a si está dirigida a este despacho o a la Honorable Corte Constitucional, en todo caso este despacho no tiene competencia para hacer una declaración de tal carácter ya que corresponde al Gobierno Nacional, al Congreso o la Corte Constitucional.

Frente a la petición de condenar en costas a la accionada El artículo 25 del Decreto 2591 de 1991 se refiere a las indemnizaciones y costas en el proceso de tutela. En esta norma se distingue la condena en costas al particular o a la autoridad pública que ha vulnerado el derecho constitucional fundamental, como consecuencia de una actuación clara e indiscutiblemente arbitraria; y la condena en costas al peticionario de la tutela cuando esta fuere rechazada o denegada por el juez, cuando se demuestre que se trata de una solicitud temeraria.

Así las cosas, la condena en costas se aplica cuando fundadamente se estime que el petente de la tutela incurrió en temeridad. El legislador exigió esa calificación por cuanto dada la naturaleza informal y expedita de la acción de tutela, puede suceder que una persona no conocedora de las disposiciones constitucionales y legales que regulan la tutela, presente su solicitud e incurra en algún error, pero si esto ocurre sin temeridad, no sería viable la imposición de la condena en costas.

En este caso el Despacho estima que el petente pese haber sido asistido por apoderado, que conoce que en este caso existen otros medios judiciales para hacer valer los derechos de su representado y sin embargo acudió a la acción de tutela, sin tener en cuenta que esta acción no es subsidiaria de los otros medios jurídicos, no incurrió en temeridad y por ello no se impondrá condena en costas.
En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

FALLA

Primero.- DENEGAR la tutela incoada por el señor JOSE FERNANDO VELEZ RAMIREZ apoderado del señor WILLIAM SABOGAL SABOGAL en contra de BUSINESS TO CONSUMER SAS p por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo. – Sin condena en costas por lo antes dicho.

Tercero. - 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.

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

NOTIFÍQUESE

Original firmado
JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez