



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN
Medellín, cuatro (04) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	CARLOS HUMBERTO GONZÁLEZ JARAMILLO
ACCIONADO	REDES Y EDIFICACIONES S.A
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	Nº 05001 40 03 014 2021 00789-00
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	183
TEMAS Y SUBTEMAS	DERECHO AL TRABAJO, EL MÍNIMO VITAL – ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	DENIEGA POR IMPROCEDENTE

Procede el Despacho a resolver la solicitud de tutela promovida por CARLOS HUMBERTO GONZÁLEZ JARAMILLO contra de la REDES Y EDIFICACIONES S.A encaminada a proteger su derecho fundamental al mínimo vital, vida digna, el trabajo y la dignidad humana en conexidad con la estabilidad laboral reforzada.

I-ANTECEDENTES

1.1.- Supuestos fácticos y pretensiones. - En síntesis, manifiesta que, Laboró para la empresa REDES Y EDIFICACIONES S.A, desde el 4 de abril de 2013, como técnico y postsecundarios no universitario en electrónica y telecomunicaciones, indica que durante su vinculación tuvo diversos accidentes laborales (sobre los cuales narra a detalle) y resalta que los mismos le han deteriorado su salud, tanto que en la actualidad requiere de bastón para caminar y frente a los cuales en la actualidad cuenta con una pérdida de capacidad establecida el 4 de febrero de 2021 en un 39.97%.

Expone que fue notificado de la terminación de su contrato fijo a partir del 11 de junio de 2021, en igual sentido resalta que en la actualidad tiene 53 años y se encarga del sustento de su núcleo familiar, y que a la fecha tiene citas y tratamientos pendientes.

1.2.-Trámite. - Admitida la solicitud de tutela el 28 de julio del año que avanza, se admitió la tutela, se ordenó vincular a COOMEVA EPS, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO, se procedió a notificar a la accionada, y vinculadas.

1.2.1 REDES Y EDIFICACIONES S.A en síntesis, procedió a dar respuesta a cada uno de los hechos, de lo cual se resalta:

La terminación del contrato como se puede observar del mismo documento aportado por el trabajador, no solo fue por la culminación del plazo fijo pactado, sino a la imposibilidad de reubicarlo en la ciudad de Medellín o ciudades aledañas, como se le expuso en dicho documento.

Ahora bien, con respecto a la reubicación en la ciudad de Bogotá, el trabajador nunca coordinó el transporte con la empresa, por un lado y por el otro, como se puede observar en el escrito remitido por la terminación, jamás solicitó o preguntó si quiera por el traslado a la ciudad de Bogotá, como se puede observar, el fundamento del trabajador en la sustentabilidad del contrato de trabajo, es simplemente su estado de salud, pero no ofreciendo alternativas o manifestando una fecha para realizar la coordinación del traslado a la ciudad de Bogotá, donde conservamos oficinas, como inicialmente se le había propuesto, lo cual demuestra su desinterés en materializar la aceptación por así decirlo, condicionada a situaciones casi imposibles o en extremo onerosas para el empleador, como el clima de la ciudad de Bogotá o el pago de sobre sueldos o aumentos de salario.

Es por todo esto que, la empresa adoptó la decisión de terminar el contrato de trabajo, dada la imposibilidad de reubicar al trabajador.

El trabajador cuenta con calificación de secuelas, que, según el manual de calificación, solo se realiza, cuando el trabajador culminó todo tratamiento que permita la mejoría máxima, lo que no obsta para que la persona pueda seguir consultando.

De lo único que la empresa ha tenido conocimiento es de las recomendaciones que tuvo el trabajador, razón por la cual, se reubicó, de las incapacidades que presentó

a la empresa y las calificaciones efectuadas por la ARL. Sin embargo, desde el 2019, no presenta incapacidades, ni restricciones que la empresa conozca, pues la historia clínica, máxime la proveniente de la EPS, no es compartida con el empleador, de allí que sea ajeno el empleador de las dolencias y medicamentos que el trabajador manifiesta tener.

1.3.2 El MINISTERIO DEL TRABAJO en síntesis, manifestó que, Este ente Ministerial no tiene conocimiento, ni le consta lo manifestado por el accionante, será el quienes lo demuestre ante el Juez Constitucional, para que ampare o no los derechos fundamentales que manifiesta están siendo vulnerados por la empresa INVESA.

Realizó un recuento normativo sobre algunos de los temas tratados por el accionante como la estabilidad laboral reforzada y las funciones del ministerio.

Finalmente indicó que, Frente al caso concreto, revisadas las bases de Datos de la Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo –Dirección Territorial de Antioquia de los años 2019, 2020 y lo que va corrido del 2021, no aparece solicitud de la empresa REDES Y EDIFICACIONES S.A, identificada con el Nit. 830003733-5; para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral con el señor CARLOS HUMBERTO GONZÁLEZ JARAMILLO, identificado con cedula de ciudadanía número 71.790.664.

1.2.3 La EPS COOMEVA, manifestó que, Respecto de lo solicitado por el usuario, se permite señalar que desde el área de afiliaciones se indicó lo siguiente:

Usuario registra en base de datos de COOMEVA EPS en estado Activo por protección laboral hasta la fecha 11/10/2021 en calidad de cotizante.

COOMEVA EPS, ha cumplido con sus responsabilidades, es por ello que estamos bajo una ausencia de responsabilidad por inexistencia de nexo causal o hecho exclusivo de un tercero, lo cual a su vez configura una falta de legitimación por pasiva para contraer obligaciones derivadas de la presente acción de tutela, toda vez que COOMEVA EPS no ha activado riesgos ni ha vulnerado derecho fundamental alguno.

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 2º, numeral 1º del artículo 1º 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, y ordenar a la accionada:

A) reintegre al señor CARLOS HUMBERTO GONZÁLEZ JARAMILLO al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral, sin solución de continuidad, por contar con estabilidad laboral reforzada. La acción de tutela no es procedente, por regla general, para solicitar un reintegro laboral. Sin embargo, esta norma admite ciertas excepciones marcadas por la necesidad de una acción urgente por parte de las autoridades judiciales para evitar la consumación de un perjuicio irremediable cuando los mecanismos ordinarios no representan una vía eficiente para la protección de los derechos fundamentales.

B)-Pague los salarios y prestaciones que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al sistema de seguridad social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

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 estabilidad laboral de personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud en contratos por duración de la obra o labor. Sentencia T 102 de 2020.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por *"tener una condición de salud deteriorada"*, dado que son *"merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares"*.

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover *"las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva"*, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de

discriminación en el empleo y garantizar *"el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud"*.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud. En todo caso, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro. Esto se debe a que la referida disposición impuso el deber del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo para dar por terminado el vínculo de las personas en situación de discapacidad, pero no previó tal obligación respecto del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión –concepto no contenido en el de “discapacidad”–. En este último caso, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que *"le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares"*, el empleador puede ser condenado al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso contrario, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es *"proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él"*. También ha sido enfática en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo *"a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado"*, al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios.

Precisamente, con el objetivo de *"lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y*

equilibrio social”, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de “*inmutabilidad [...] de las relaciones laborales*” y que tampoco “*se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo*”, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que “*la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador*”, sino que obedeció a “*la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato*”, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de “*la materia del trabajo*”.

2.6 SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

Sabido es, pues así se dejó dicho en líneas pretéritas, que el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, consagra la acción de tutela para la protección de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos han sido vulnerados o están siendo amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares. Sin embargo, a tono con su naturaleza, de suyo residual y sumaria, ésta sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial instituido en el ordenamiento jurídico para la salvaguarda de los intereses en pugna, salvo que se utilice como mecanismo transitorio encaminado a evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Es lo que se conoce con el nombre de subsidiariedad de la acción de tutela, y que se erige como un requisito de procedibilidad de la misma. En términos similares, la Corte Constitucional precisó:

"La Corte ha señalado que hay ciertos eventos en los que a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente

a la acción de tutela con el objeto de obtener la protección pretendida, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: (i) cuando se acredita que a través de estos es imposible al actor obtener un amparo integral a sus derechos fundamentales, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la idoneidad y eficacia necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la litis planteada; eventos dentro de los que es necesario entender que se encuentran inmersos los casos en los cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una especial consideración por parte del juez de tutela; y (ii) cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un perjuicio de carácter irremediable, caso en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a efectuar una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural.”¹

A propósito del perjuicio irremediable, se ha sostenido por la Corte que se caracteriza por ser un perjuicio (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir; (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante; (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad.

2.7 El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado. Pretende la parte accionante que, por esta vía judicial, se le ordene a la parte accionada, proceda al reintegro a su puesto de trabajo y el pago de los dineros dejados de percibir, al considerar que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre ambas partes se dio de forma irregular a lo contemplado dentro de la normatividad que rige el tema en cuestión, adicionando el hecho de que el accionante consideró que es una persona que cuenta con especial protección por parte del Estado, al

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-028 /2017, A Rojas

haber presentado diversos accidentes de trabajo que le generaron una pérdida de capacidad laboral del 39.97% lo cual se verifica en los anexos aportados en la demanda, en los cuales la Junta Nacional de Calificación se emitió concepto del 04 de febrero de 2021.

Del material probatorio acopiado, aportado tanto por el tutelante, como por la tutelada, en específico carta de notificación de la terminación del contrato fechada el 21 de abril de 2021, tenemos; "Nos permitimos informarle que su contrato laboral con REDES Y EDIFICACIONES S.A no será renovado, ni prorrogado, por lo que terminará el día ONCE (11) DE JUNIO DE 2021 con fundamento en el artículo 61, literal C, del Código Sustantivo del Trabajo (...) adicional a esto se verifica la terminación de la labor contratada, por la culminación del proyecto de UNE-EPM en agosto de 2019 " anexo digital 1, así como acta de finalización del contrato NO 4220001315, emitida por Jonatan Arbeláez Rodríguez, administrador del contrato 4220001315, en la cual se indica fin del contrato 30 de septiembre de 2019, en igual sentido se tiene carta de reubicación laboral, en la cual se resalta la terminación del contrato con UNE-EPM, por lo cual solo cuentan con puesto de trabajo en la ciudad de Bogotá.

En el sub iudice se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de la relación laboral, el señor González Jaramillo tenía afectaciones de salud, dado sus múltiples afectaciones de salud, a la fecha del despido no se encontraba "incapacitado", sólo en seguimiento médico, lo que se infiere de la historia clínica aportada con la tutela anexo digital No 1.

Sin embargo, se reitera que; en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que *"la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador"*, sino que obedeció a *"la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato"*, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de *"la materia del trabajo"*.

Ahora bien, se desprende que en la misiva por medio de la cual se le informó al accionante dicha terminación laboral, se le explicó claramente que la terminación del contrato laboral con REDES Y EDIFICACIONES S.A no será renovado, ni prorrogado, por lo que terminará el día ONCE (11) DE JUNIO DE 2021 con fundamento en el artículo 61, literal C, del Código Sustantivo del Trabajo (...) adicional a esto se verifica la terminación de la labor contratada, por la culminación del proyecto de UNE-EPM en agosto de 2019, tema que escapa a la órbita de competencia del presente juicio constitucional, por lo tanto el despido no obedece a su estado de salud sino a la culminación de la obra o labor contratada, que data desde 2019, y frente a lo cual la accionada aunando en garantías para el tutelante mantuvo la vinculación laboral hasta junio de 2021 y le ofreció diversas alternativas.

Por otro lado, y ante la insinuación del actor de ser una persona que cuenta con estabilidad laboral reforzada ante la patología de la que fue diagnosticado, encuentra este Despacho lo siguiente.

En primer lugar que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor no se encontraba en periodo de incapacidad, no evidenciándose entonces que frente a lo anterior se haya afectado algún derecho del accionante, pues tampoco se encontraba a la espera de algún procedimiento médico, solo se encontraba en seguimiento de sus patologías, ello, como quiera que, tal y como se desprende el recuento factico.

En ese sentido, debe expresar este estrado que la estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que *"consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido"*

Precisando la Corte Constitucional, que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones, en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con

discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

En ese orden de ideas, se tiene que, muy a pesar de lo manifestado por el accionante, no hace parte de ninguno de estos grupos poblacionales, en tanto, no se encuentra en estado de gestación, tampoco fue probado que haga parte de una población sindicalizada, ni que sea madre/padre cabeza de familia.

Ahora bien, dentro de una de estas situaciones, que puede ser objeto de debate, es el hecho de ser una persona con discapacidad.

Bajo aquel entendido, es importante recalcar el hecho de que la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: *“Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”*. El cual según la calificación presentada por la accionada emitida por la junta regional de calificación el 04 de febrero de 2021, estableció que la misma es del 39.97%.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta la subsidiariedad y excepcionalidad de la acción de tutela, esta pretensión constitucional permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos.

Al existir tales mecanismos, a ellos se debe acudir preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional a los derechos fundamentales de los individuos. De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales, por esta vía, debió agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador.

Es así como el Decreto 2591 de 1991 establece en su artículo 8º la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, para evitar un perjuicio irremediable. Entendido este último como aquella afectación inminente, urgente y grave.

Al respecto La Corte Constitucional², señaló como características del perjuicio irremediable:

"A). El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética (...). Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.

B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud señalan la oportunidad de la urgencia.

C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de

irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad (...). Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social”.

En consecuencia, solo en aquellos casos en los cuales los medios judiciales ordinarios resultan ser ineficaces, la acción de tutela pasará de ser un mecanismo subsidiario de protección de derechos fundamentales, a un mecanismo idóneo de protección constitucional; no es posible que a través del mecanismo breve, residual y sumario, como es la acción de tutela, se pueda entrar a debatir lo antes indicado, toda vez que el Juez Constitucional se estaría inmiscuyendo en asuntos propios de otras jurisdicciones.

De lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

IV. FALLA

PRIMERO. - Declarar improcedente la presente tutela promovida por **CARLOS HUMBERTO GONZÁLEZ JARAMILLO** en contra de **REDES Y EDIFICACIONES S.A** por las razones expuestas en la parte motiva.

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

NOTIFÍQUESE

JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez

MCH

Firmado Por:

Jhon Fredy Cardona Acevedo
Juez Municipal
Juzgado 014 Promiscuo Municipal
Juzgado Municipal
Antioquia - Medellin

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c08cca0ba434cbe5fc7d84133db414c41da6b21298f5e47cdade4de0064a7b68**
Documento generado en 04/08/2021 12:10:35 PM