



JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Radicado:	05001 40 03 013 2020 00553 00
Procedimiento:	Acción de tutela
Accionante (s):	Jorge Humberto Estrada Bedoya
Accionado (s):	Cárnicos y Alimentos S.A.S., Ángela, María Correa Restrepo y Elizabeth Carmona Maya
Tema:	Estabilidad laboral reforzada y el ius variandi
Sentencia	General: 247 Especial: 234
Decisión:	Concede el amparo constitucional deprecado

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Manifestó el accionante, que celebró un contrato de trabajo a término indefinido el día 27 de abril de 2017, con la señora Ángela María Correa Restrepo, en la Granja El Rincón, localizada en la vereda La Verde, en el corregimiento San Antonio de Prado.

Desde que inició la relación laboral, su empleador le proporcionó una vivienda para vivir con su familia, constituida por su esposa y 4 hijos menores de edad.

Relató que sus funciones laborales eran:

“Descargando y cargando bultos de cuido (de aproximadamente 40 kilos) para pollos de engorde.

- Llenar las tolvas de cuido para los pollos. (En un día puede llenar 800 tolvas de aproximadamente 8 kilos cada una)-
- Guadañar apartes de la granja de la empresa (actividad que desarrolla cada 15 días).
- Arreglo de carretera interna (con guadaña, pala y azadón), actividad que hace cada 45 días aproximadamente.
- Actividades varias internas dentro de la empresa, etc.”

Relató que el día 27 de marzo de 2019, dentro de las instalaciones de la empresa, se dispuso a alzar un cilindro de gas y se “desplomó”, hecho que le causó unas lesiones y desmejoró su estado de salud, por lo que ha tenido varias incapacidades y se encuentra en tratamiento médico. A la fecha cuenta con 306 días de incapacidad por fractura de vértebra, por lo que debe ser considerado como un sujeto de especial protección constitucional, para efectos de su estabilidad laboral reforzada.

Indicó que, por parte de su empleador está viviendo una situación de acoso laboral en razón a los requerimientos continuos que le hacen, no puede recibir visitas y, le “hicieron firmar un contrato de comodato precario”.

En razón a lo anterior, el día 31 de agosto de 2020, recibió una comunicación en la que le indican que debe **restituir el inmueble que habita de manera inmediata, le asignaron otro de manera provisional, por el término de un mes en la “Granja Casetas”**, a 10 minutos de la “Granja Rincón”, pues las viviendas están destinadas al personal de galpones y administradores activos en operación y se requiere para otro empleado. Igualmente, en el término de un mes, debe conseguir un lugar de habitación propio, pues sus funciones actuales son de “oficios varios”.

Aseguró que con la solicitud que le hace su empleador, se están afectando sus derechos y los de su familia, habida cuenta que sus hijos son menores, estudian en la zona, además, el lugar que le ofrecieron de manera provisional no es apto para vivir con su familia, porque es un garaje con segundo piso y apenas tiene un salón grande y, en el segundo piso están los demás servicios de la casa; esto es, cocina, baño y comedor, significando ello que en caso de tener su habitación de dormida en el primer piso, se

debería trasladar al segundo piso, movilización que no puede realizar en razón a su enfermedad. Considera que en el primer piso dormiría con su esposa y todos los hijos; es decir, se le pretende desmejorar las condiciones de vivienda, hecho que, según considera, va en contravía a sus derechos fundamentales de vivienda digna, derecho a la salud, a la privacidad y en general se viola flagrantemente el derecho a la dignidad, e igualmente representa un acoso laboral en medio de mi situación de Estabilidad Laboral Reforzada.

Así las cosas, solicitó al Despacho que ampare sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, la vivienda en condiciones dignas y ordene a su empleador que mantenga las condiciones de vivienda que ocupa a la fecha y las condiciones laborales con las que cuenta, en consideración a su situación de estabilidad laboral reforzada.

2. La acción de tutela fue admitida mediante providencia de septiembre 3 de 2020, debidamente notificada a la pasiva por correo electrónico. En dicha providencia se denegó la medida provisional solicitada.

3. La señora Elizabeth Carmona Maya, en calidad de representante legal de la sociedad Cárnicos y Alimentos S.A.S. y como persona natural allegó pronunciamiento frente a las pretensiones de la solicitud, en la que se opuso a la prosperidad de las mismas, alegando principalmente que su intervención en la relación con el accionante es únicamente de carácter civil, con ocasión del contrato de comodato celebrado con él y que, al ser este de naturaleza civil, en cualquier momento puede solicitarse la restitución del inmueble dado en comodato.

Explicó que no tiene relación laboral con el accionante, y únicamente los ata un contrato de naturaleza civil.

Así las cosas, considera que no se cumple con el requisito de subsidiariedad, pues las discusiones desatadas alrededor de él, deben ser resueltas por la justicia civil.

Concluyó su intervención, aseverando que no se le están desmejorando sus condiciones de vivienda, por cuanto estas son una situación personalísima de su familia y quien debe garantizarlas es el Estado y no los particulares.

4. La señora Ángela María Correa Restrepo, allegó contestación en la que se opuso a las pretensiones, al considerar que no se le han vulnerado los derechos fundamentales invocados, al explicar lo siguiente.

Aceptó que celebró un contrato de trabajo con el accionante, sin embargo, precisó que el contrato es a término fijo inferior a un año, percibiendo como remuneración un salario mensual, el cual ha sido asumido por el empleador desde el inicio de la relación laboral.

Aceptó que al empleado se le entregó una vivienda a título de comodato precario, con el fin de que prestara el servicio para el que fue contratado, la cual, antes de sus incapacidades era de “galponero”, pues este debía tener cerca los galpones para la atención de los animales.

Explicó que, en el mes de enero de 2020, se realizó una variación en el contrato de prestación de servicios que se tenía con Cárnicos y Alimentos S.A.S., en donde esta sociedad asume el control de las instalaciones donde funciona la producción de aves y la empleadora únicamente cumple con la prestación del servicio técnico correspondiente al levante y engorde de las aves, asumiendo la contratación directa e indirecta necesaria para tal fin.

Acepta lo relativo al accidente de trabajo padecido por el trabajador; no obstante, afirma que este no se ha acogido al tratamiento y que, en razón a ello “es más lo que se queja que lo que realmente padece”.

Desconoce la historia clínica y lo relativo a su condición de salud, pues el accionante no ha informado a su empleador respecto a su real estado de salud, aunado a eso, todas sus incapacidades no son derivadas del accedente de trabajo, como se observa en el récord de incapacidades que allega en su contestación.

Concluye su intervención, manifestando que no se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada del actor, pues el contrato de trabajo se ha mantenido, lo único que debe hacer es buscar una casa de habitación propia.

II. COMPETENCIA.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 2591 de 1991, artículo 32, es competente este Despacho para conocer y decidir respecto de la solicitud de tutela impetrada.

III. PROBLEMA JURÍDICO.

De acuerdo con la situación fáctica puesta de presente en el asunto bajo estudio, se debe determinar si las accionadas se encuentran vulnerando los derechos fundamentales del señor José Humberto Estrada Bedoya, igualmente si el empleador se excedió en el ejercicio del ius variandi.

IV. CONSIDERACIONES

1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

2. DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA – PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política “*Toda Persona*” puede recurrir a la acción de tutela “*para reclamar ante los jueces, en todo momento y **lugar**, mediante un procedimiento preferente y sumario, **por sí misma o por quien actúe a su nombre**, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten*

vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.

Conforme lo anterior, la acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

En el presente asunto, el señor José Humberto Estrada Bedoya, actúa en causa propia, por lo que se encuentra acreditado el presupuesto procesal de legitimación en la causa por activa.

Se tiene además la legitimación en la causa por pasiva de las accionadas, toda vez que es a quienes se les endilga la “presunta” vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante.

3. EL CARÁCTER SUBSIDIARIO DE LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

Es bien sabido que la acción de tutela es un instrumento reservado para la protección de derechos fundamentales ante la ausencia de acciones efectivas para la salvaguarda de estos, por eso que este requisito es tan importante. Ha sido explicado innumerables veces por la jurisprudencia, entre ellas, en la sentencia T 040 de 2018, en los siguientes términos:

“Según el inciso 4° del artículo 86 de la Constitución Política, el requisito de subsidiariedad se refiere a que la acción de tutela procede cuando el afectado (i) no cuenta con otros medios de defensa judicial; (ii) a pesar de que dispone de otros medios judiciales que resultan idóneos y eficaces para la protección

de sus derechos, el recurso de amparo se utiliza para evitar un perjuicio irremediable.

En aquellos asuntos en que existan otros medios de defensa judicial, la jurisprudencia de este Tribunal ha determinado que caben dos excepciones que justifican su procedibilidad, siempre y cuando también se verifique la inmediatez:

(i) A pesar de existir otro medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede, en principio, como mecanismo transitorio. No obstante, la Corte ha reconocido que en ciertos casos, si el peticionario está en situación de debilidad manifiesta, el juez constitucional puede realizar el examen de la transitoriedad de la medida, en atención a las especificidades del caso, en particular a la posibilidad de exigir al accionante que acuda después a los medios y recursos judiciales ordinarios y concluir que resulta desproporcionado imponerle la carga de acudir al mecanismo judicial principal.

(ii) Si bien existe otro medio de defensa judicial, éste no es idóneo o eficaz para proteger los derechos fundamentales invocados, caso en el cual las órdenes impartidas en el fallo de tutela tendrán carácter definitivo.”

4. ALCANCE Y LÍMITES AL EJERCICIO DEL “IUS VARIANDI”. Si bien el empleador tiene la facultad de modificar las condiciones contractuales, estas no pueden desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores, en razón a la relación de subordinación que existe entre estos y la superioridad administrativa, financiera, logística, entre otras del empleador.

Al respecto, la sentencia T 682 de 2014, explicó:

“El “ius variandi” ha sido definido por la Corte Constitucional como una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador)

modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo.

Pese a no existir un concepto normativo que desarrolle de manera puntual dicho concepto, de conformidad a la jurisprudencia de esta Corporación y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “ius variandi”, se deriva del elemento de la subordinación contenido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo; Ello es así, por cuanto es con base en la subordinación que el empleador está facultado para exigir el cumplimiento de órdenes e imponer reglamentos. Así lo sostuvo este Tribunal Constitucional en la Sentencia T-355 de 2000:

*“La Corte reitera en esta oportunidad su jurisprudencia en el sentido de que **la facultad patronal de modificar, en el curso de la relación laboral, las condiciones de trabajo (ius variandi) no es absoluta, pues ella puede resultar violatoria de derechos fundamentales si se ejerce de modo arbitrario y sin una clara justificación sobre el motivo por el cual los cambios se producen y en torno a su necesidad.***

Es evidente que, si se tratara apenas de dar libre curso al capricho del empleador -público o privado- para introducir mutaciones sin límite en las características de modo, tiempo y lugar, que vienen aplicándose en la ejecución de las mutuas prestaciones propias del vínculo jurídico de subordinación existente, sin que para nada tuviese que consultar las circunstancias y necesidades del trabajador y de su familia -es decir, si la determinación patronal se admitiera con carácter plenamente unilateral y omnímodo-, resultaría desconocida la regla constitucional que exige dignidad y justicia en toda relación de trabajo, cualquiera sea la modalidad de éste.”

*No obstante, **¿qué pasa cuando en virtud de esta potestad el empleador excede sus facultades?; ¿es constitucionalmente admisible que se varíen de manera severa las condiciones de la labor inicialmente contratada con el trabajador, sin tener en cuenta límite alguno o invocando para ello la subordinación a la cual se encuentra sujeto el trabajador como parte (débil) de la relación laboral?; ¿el uso abusivo***

del “ius variandi” puede ser interpretado como una forma de acoso o “mobbing” laboral?.

Desde los albores de la jurisprudencia tanto de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como por la Corte Constitucional se han analizado estos interrogantes y se ha llegado a la conclusión de que existen altas probabilidades de presentarse situaciones en la cuales el empleador puede abusar del “ius variandi”.

*Es por ello que a partir de la resolución de casos concretos se han establecido reglas claras y limitantes a la facultad subordinante, con las que de cierta manera, **se busca blindar al trabajador ante posibles actuaciones arbitrarias por parte de su empleador.***

Lo anterior con fundamento en las pautas fijadas en el artículo 53 de la Carta, según las cuales, todo trabajo debe ser desarrollado bajo condiciones de dignidad y justicia.

Antes de exponer las situaciones de mayor ocurrencia en materia de abuso del “ius variandi, sintetizadas jurisprudencialmente por los jueces, es necesario advertir que en esta ocasión no se pretende abarcar todas las situaciones posibles ni reseñar una lista taxativa de las mismas, sino por el contrario, hacer mención a algunos de los escenarios más habituales en el ámbito laboral a partir de casos representativos que se expondrán a continuación:

(i). Se abusa del “ius variandi” cuando de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio de funciones a un trabajador y se demuestra que con dicha situación se afecta su dignidad, pese a que no exista una desmejora en el salario o en el horario laboral.

*Existen dos factores conforme a los cuales se determina si una acción del empleador es arbitraria. **De una parte, se indica que es necesario verificar si el empresario ha actuado o tomado una decisión referente al cambio de labores del empleado sin haber concertado con este sobre los efectos que ello traería en los diferentes aspectos de su vida; y,***

por otra parte, en caso de tomarse una decisión unilateral por parte del empleador, los alcances y efectos negativos que se advierten respecto del trabajador, ya sea en su vida laboral como en su situación particular y familiar. Es decir, si impacta o puede ocasionar un menoscabo grave en la dignidad, seguridad o formación profesional del trabajador.

(ii). Otro ejemplo de abuso del “ius variandi” se presenta cuando el empleador - público o privado-, en ejercicio del poder subordinante, modifica la sede donde se desarrolla el trabajo.

Esta figura denominada por la jurisprudencia como “ius variandi locativo” ha sido estudiada por la Sala de Casación Laboral y se ha abordado como una facultad del empleador limitada por criterios de antigüedad, cargas empresariales y derechos adquiridos del trabajador.

Indica la doctrina que la movilidad del personal no es una facultad del empleador, unilateral y omnímoda, puesto que no se puede disponer del trabajador como si fuese una máquina o una mercancía, ya que él “echa como las plantas sus propias raíces”. Es evidente que el trabajador tiene un legítimo derecho a la inamovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar sin trastornos innecesarios.

Se debe aclarar que este pronunciamiento jurisprudencial sobre el “ius variandi locativo” se ha considerado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia como pionero y garantista en materia de protección al trabajador objeto de traslado; al grado que es el criterio vigente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia pese al tiempo transcurrido.

Siguiendo este hilo argumentativo, en un caso posterior, la Sección Primera de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia núm. 4756 del 30 de enero de 1992, retoma los anteriores argumentos y explica de manera más detallada el concepto de “ius variandi locativo” resaltando que el mismo debe atender las exigencias técnicas y organizativas, sin desconocer las consecuencias laborales, familiares y económicas del traslado. Para ello determina algunos otros criterios a tener en cuenta al

momento de realizar la valoración “técnica y objetiva” de los traslados, y efectúa una diferenciación importante entre los altos ejecutivos o trabajadores muy calificados y los que no están dentro de este calificativo.

El anterior desarrollo jurisprudencial ha sido complementado por el juez constitucional, que también ha condensado algunas reglas respecto a los límites del “ius variandi”. Desde la perspectiva de la Corte Constitucional, se ha considerado que la facultad legal de la que dispone el empleador -privado o público- para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, debe desarrollarse consultando, entre otros aspectos, los siguientes:

- (i) Las circunstancias que afectan al trabajador,*
- (ii) La situación familiar,*
- (iii) El estado de salud del empleado y el de sus allegados,*
- (iv) El lugar y el tiempo de trabajo,*
- (v) Las condiciones salariales,*
- (vi) El comportamiento del trabajador durante la relación laboral y;*
- (vii) El rendimiento demostrado entre otros puntos de cada caso concreto.*
- (...)*

*De otra parte, se resalta que a pesar de la existencia de esta facultad del ejercicio el “ius variandi” en cabeza ya sea de la administración pública o de un empleador privado, es de advertir **que debe ejercerse. (i) dentro de los límites de la razonabilidad y (ii) las necesidades del servicio.** En estos términos, su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria.*

Finalmente, se debe advertir que siempre que una persona se sienta afectada con una medida tomada por su empleador en virtud del “ius variandi” debe probar de qué manera lo está perturbando, ya que no basta simplemente con manifestar su inconformidad.”

5. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL A PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD O EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA EN MATERIA LABORAL.

La sentencia T 305 de 2018, explicó la figura de la estabilidad laboral reforzada, en los siguientes términos:

“De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva- o una desmejora de sus condiciones. En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas”.

6. CASO CONCRETO.

El accionante, con la presente tutela, pretende la protección constitucional de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y la vivienda digna, como quiera que, según considera, las accionadas los han vulnerado por solicitar la restitución del inmueble que ocupa con su familia. Por su parte, las accionadas, se oponen a la prosperidad de las pretensiones, al considerar, en primer lugar, que no es el garante del derecho a la vivienda, adicionalmente consideran que no existe estabilidad laboral reforzada por cuanto la relación laboral continúa, solo tiene que cambiar su domicilio, por cuanto ese no será proporcionado por el empleador y, debe ser financiado por él.

Así las cosas, el amparo constitucional deprecado será concedido parcial y transitoriamente, por lo que pasa a exponerse:

Si bien, el garante del derecho a la vivienda en condiciones dignas, -en principio no es el empleador-, dadas las circunstancias fácticas expuestas, se advierte una vulneración a los derechos fundamentales del actor, derivada del abuso de la potestad del IUS VARIANDI del empleador, por lo que pasa a exponerse.

Tal y como observa en los documentos allegados al plenario, el contrato de trabajo venía ejecutándose en “La Granja Avícola El Rincón”, con las condiciones de vivienda que se pactaron al inicio de la relación laboral; las cuales no pueden ser modificadas de manera intempestiva, máxime que no solo tienen relación con los derechos de un trabajador sino también con los derechos fundamentales de 4 menores de edad, a quienes no se les pueden modificar las condiciones de vida de la noche a la mañana, pues, tal y como lo dice la jurisprudencia constitucional, los empleados no son máquinas o mesas que se mueven de un lado a otro, de las que se puede disponer arbitrariamente.

Es cierto que el empleado se encuentra enfermo en razón a un accidente de trabajo, por lo que, con mayor razón, su empleador debe solidarizarse con su condición de sujeto de especial protección constitucional, pues sus

padecimientos se adquirieron con ocasión al desarrollo del contrato de trabajo.

El Despacho no desconoce la necesidad de que el empleador continúe ejecutando su objeto social en la granja que tenía dispuesta para tal fin, el cual no puede desarrollar de manera normal, pues el empleado se encuentra incapacitado, por lo que no puede desarrollar las funciones para las cuales fue contratado; sin embargo, es violatorio de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, la vida en condiciones dignas y otros, el uso arbitrario de la potestad del IUS Variandi, de las condiciones de trabajo de un empleado enfermo e incapacitado.

Así las cosas y en ponderación a los derechos fundamentales tanto del empleado como los del empleador, este Despacho concederá parcialmente el amparo constitucional deprecado, ordenando al empleador que conceda a su empleado el término de 3 meses, a fin de que consiga un lugar digno para vivir, pues es cierto que este continuará bien sea trabajando o incapacitado, pero recibiendo remuneración, ya sea a título de salario o de incapacidades.

No es posible sostener que el empleador debe a su empleado el derecho a la vivienda digna y menos en su faceta prestacional, aquí la discusión no debe orbitar en relación a ese derecho sino más bien frente a la facultad o no del empleador de modificar las condiciones contractuales, las cuales claramente se ven alteradas, pues el mismo empleador aceptó que para el desarrollo de la relación laboral, se le dotó de una vivienda a él y su familia.

Así las cosas, no es admisible desde el punto de vista constitucional, indicarle a un empleado que debe modificar su domicilio de un día para otro sin consideración de sus patologías y de la misma lógica, pues, cuando no se cuenta con vivienda propia, debe realizar los trámites propios para la consecución de un lugar para vivir ajeno bajo cualquier modalidad, bien sea arrendamiento, comodato u otra figura. Por lo que es impensable que ello, de cara a las reglas de la experiencia, se consiga de un día para otro.

Para efectos de esta sentencia y analizados los documentos allegados al plenario, la empleadora del señor José Humberto Estrada Bedoya es la

señora Ángela Correa Restrepo, por lo que es ella quien deberá garantizar sus derechos fundamentales. No obstante lo anterior, y advirtiendo que la Sociedad Cárnicos y Alimentos S.A.S. es la titular del contrato de comodato y atendiendo a la función social de la propiedad, se ordenará que al igual que su empleadora, garantice los derechos fundamentales y conceda un plazo de 3 meses al accionante en la consecución de un lugar para vivir, por lo expuesto en esta sentencia.

Finalmente, se desvinculará a la señora Elizabeth Carmona Maya, al advertirse que no existe en su actuar, como persona natural vulneración alguna a los derechos fundamentales del accionante.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la suscrita **Juez Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE:

Primero: Tutelar los derechos fundamentales invocados por el accionante y conceder de manera parcial el amparo tutelar solicitado por el señor **José Humberto Estrada Bedoya**, en contra de Cárnicos y Alimentos S.A.S. y la señora Angela María Correa Restrepo.

Segundo: Ordenar a Cárnicos y Alimentos S.A.S. y a la señora Angela María Correa Restrepo, que concedan al señor **José Humberto Estrada Bedoya** el término de 3 meses para desocupar el inmueble que habita y conseguir una vivienda que garantice su dignidad humana y que atienda a sus capacidades económicas y las de su familia, así como su condición de sujeto de especial protección constitucional.

Tercero. Advertir que esta providencia puede ser impugnada al correo electrónico cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co. En caso de no ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase

inmediatamente el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ

5

Firmado Por:

PAULA ANDREA SIERRA CARO

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 013 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN

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:

**f8e7b392ef38e2bf0181f50f44bde42e3f79ff5f4b4d4b3165893b6ba64e4
8b0**

Documento generado en 16/09/2020 03:39:48 p.m.