



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

### **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D. C., veintinueve de abril de dos mil veinticuatro (2024).

#### **SENTENCIA.**

**REF.: ACCIÓN DE TUTELA No. 11 0014003005-2024-00477-00**

**ACCIONANTE:** CARLOS ANDRÉS ZARATE ORTIZ.

**ACCIONADA:** CIUDAD LIMPIA BOGOTA S.A E.S.P.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez motivado en legal forma el trámite adecuado.

#### **ANTECEDENTES:**

Dentro de la relación fáctica que diera origen a la presente acción se puede resumir así:

1. Que, desde el 11 de mayo del 2007, el accionante suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de ayudante.
2. Que el 1 de abril del 2024 el empleador hoy accionado decidió terminar su contrato de trabajo por faltas y sanciones disciplinarias cometidas.
3. Que desde el 11/11/2021 la compañía COLMEDICOS, le ha dado “recomendaciones para el manejo por mi pedida auditiva y me solicitan la evaluación y plan de manejo de su patología por Otorrinolaringólogo. Para el seguimiento y control de la pérdida auditiva. El 16/09/2022 se me recomienda seguir y hacer manejo por mi patología auditiva por Otorrinolaringólogo.
4. Afirma el actor que “como lo puedo justificar en el examen de audiometría laboral que me realice el día 03/04/2024 emitido por la prestadora de salud denominada el Divino Niño Jesús con numero de NIT 830.015894-4, está perdida y disminución de mi salud de la audición, me han generado una gran depresión, bajo autoestima, ansiedad, y algunos problemas psicológicos que me han conllevado a realizar actos que están en contra de mi voluntad; ingerir en algunas ocasiones bebidas alcohólicas” (Se resalto).
5. Afirma que “el día de la terminación de mi contrato, no se me realizo los exámenes correspondientes como es el examen de egreso medico en debida forma, y uno de los problemas que me atañen es la pérdida auditiva, la cual manifesté al coordinador de mi área; que presento un problema de pérdida auditiva por las labores prestadas por más de 20 años a esta compañía”.
6. Que el día 10 abril de 2024 el actor acudió “al centro médico para continuar con el tratamiento a mi enfermedad labora la cual fue diagnosticada como “paciente con antecedente de hipoacusia bilateral y sintomatología osteomuscular desde hace algunos años, para el proceso auditivo recomiendo verbalmente seguimiento médico en eps por otorrinolaringología y para el proceso osteomuscular recomiendo verbalmente sacar cita médica para manejo y seguimiento médico”.

#### **DERECHO FUNDAMENTAL VIOLADO:**

Aduce como derechos vulnerados los derechos derecho al l mínimo vital y móvil en conexidad con la vida digna, la dignidad humana, la salud y el trabajo digno.

### **ACTUACION PROCESAL:**

Al corresponder el conocimiento de la acción a este Despacho y una vez cumplidos los requisitos legales, por auto del dieciocho (18) de abril del presente año se admitió el libelo y se ordenó oficiar a la accionada, quien dentro del término contestó.

Para resolver, se

### **CONSIDERA:**

La viabilidad de la presente acción constitucional está circunscrita a la no existencia de otros mecanismos judiciales de defensa válido e idóneo que permitan hacer cesar la perturbación o prevenirla. Esta última eventualidad es la que pretorianamente se conoce como el principio de subsidiaridad, según el cual la acción de tutela no está llamada a prosperar siempre que existan otros medios de amparo a los que se puede acudir para obtener la protección del derecho constitucional fundamental supuestamente conculcado, a menos que se intente o promueva como mecanismo transitorio.

Al efecto, la sentencia No. T-340 de 1994, de la Corporación Nacional referida, indicó que *“la acción de tutela es un mecanismo de protección inmediata de derechos fundamentales que sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo cuando aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

En la sentencia T-638 de 1997, la Corte Constitucional citó sus providencias T-164 y T-340, ambas del mismo año, para señalar que *“la Carta Política tiene una capacidad de irradiación sobre las leyes y sobre los contratos, pues la libertad contractual también está gobernada por el marco axiológico del Estatuto Superior, motivo por el cual el ejercicio de esa libertad no puede conducir a la arbitrariedad.*

*“Empero, no significa lo anterior que los derechos surgidos de un contrato adquieran el carácter de constitucionales fundamentales y que los conflictos contractuales sean de naturaleza constitucional. Así lo ha entendido la Corte al indicar que <<el derecho fundamental objeto de una acción de tutela debe corresponder a una consagración expresa y positiva efectuada directamente por el Constituyente que decide reservar ámbitos de la persona de la intromisión estatal o establece prestaciones o garantías que se incorporan como situaciones activas de poder de los sujetos oponibles al mismo. No tienen ese origen y mal puede pretender conferírseles ese carácter, las situaciones subjetivas activas o pasivas derivadas de la concesión recíproca de facultades que intercambian entre sí las partes de un contrato y que constituyen su contenido>>” (se destacó).*

Quiere ello significar que los asuntos contractuales no pueden examinarse en sede de tutela, por no ser el juez constitucional el encargado de ventilar los conflictos presentados en torno a las diferencias negócias.

Pues bien, como quiera que el petente persigue, a través de la presente acción, que se le ordene a su contraparte el reintegro al empleo que venía desempeñado con el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir y reubicarlo en un cargo en donde pueda ser tratado su patología médica auditiva y Psicológica, así como que se inapliquen toda norma o directriz que sea contraria a los derechos fundamentales del accionante y en vista de que tal asunto es de talante eminentemente legal, es que se niega el amparo solicitado, conforme se verá reflejado ello en la parte dispositiva del presente pronunciamiento, dado que no media afectación al derecho fundamental anunciado en el escrito de tutela.

Como es conocido la jurisprudencia ha sido generosa y clara en tratándose de despido laboral independientemente de la causal en que el mismo se soporte si se observa que en ellos se demuestra un perjuicio irremediable y el trabajador se encuentra en estado de discapacidad, quienes para ellas prima una protección reforzada como es el requisito adicional de una justa causa el consentimiento o permiso por parte del Ministerio del Trabajo y Protección Social para el despido

laboral.

*“Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”<sup>1</sup>.*

Por tal razón, se ordenó oficiar a la accionada poniéndole en conocimiento la presente acción, ello para que ejerza su derecho a la defensa; ante tal requerimiento se allegó respuesta y de las pruebas aportadas se observa que el actor suscribió el 11 de mayo del 2007 un contrato de trabajo a término indefinido y que este término el día 1 de abril del 2024 con justa causa, *“Accionante faltó a sus obligaciones laborales señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta que el Reglamento Interno de Ciudad Limpia Bogotá S.A. E.S.P. en el numeral 2 del Artículo 72 prohíbe a los trabajadores presentarse al trabajo en estado de embriaguez. De la misma manera incumplió el Accionante con lo establecido en el numeral 6° primera parte, del literal a) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del D. L. 2351 de 1965, que establece lo siguiente: “Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (...). Y con lo establecido en el numeral 1° del mismo Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo”*

Frente al primer presupuesto referenciado en párrafos anteriores, señala la Jurisprudencia<sup>2</sup> que, se debe analizar ciertos requisitos con el fin de establecer que realmente el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida el desarrollo de sus actividades laborales, al respecto concepto:

*“Con la Sentencia SU-049 de 2017 se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “dolencia o problema de salud” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:*

*1. La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:*

*(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.*

*(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.*

*(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.*

*(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.<sup>[115]</sup>*

<sup>1</sup> Sentencia SU087/22 del 9/03/2022. Referencia: expediente T-8.334.269. Magistrado ponente: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS.

<sup>2</sup> Sentencia T-434/20 del 1 de octubre del 202. Referencia: Expedientes acumulados T-7.594.854 y T-613.902. Magistrada ponente: DIANA FAJARDO RIVERA.

2. En el caso particular de una afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral, se ha entendido que esto se puede acreditar cuando:

(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.

(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.

3. Finalmente, se ha entendido que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando:

(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal”.

En el presente caso, se observa con las pruebas allegadas por la accionada que el actor incurrió en diferentes faltas disciplinarias como se describen:

a) El 15 de agosto del 2022 el actor se presentó a su lugar de trabajo en estado de embriaguez y a razón de ello el 29 del mismo mes y año se le sanciono con la suspensión del trabajo sin remuneración por 3 días. (pdf 16)

Y en esa ocasión, en la diligencia de descargos de fecha 18 de agosto del 2022, el actor menciona que la razón de asistir al trabajo en estado de embriaguez era porque “*estaba en los cumpleaños de mi mamá y como hacia años no le celebrábamos pues la verdad me tome unas cervezas, el domingo me tome como 8 cervezas eso fue como a las 10:00 pm y me acosté a las 11:00 pm*”, como se extrae del acta:

PREGUNTA: Usted tiene conocimiento de la Política de Prevención de Alcoholismo y Drogadicción en el Trabajo de Ciudad Limpia Bogotá S.A. E.S.P?  
RESPUESTA: Si señora.

PREGUNTA: Si usted tiene pleno conocimiento de la Política TAF, de los procedimientos, reglamentos y contrato laboral, por favor indique porque el día 15 de Agosto de 2022, cuando se realizó pruebas de alcoholimetría aleatorias a los trabajadores, su prueba de alcoholimetría dio positiva?  
RESPUESTA: Lo que paso es que estaba en los cumpleaños de mi mama y como hacia años no le celebrabamos pues la verdad me tome unas cervezas, el domingo me tome como 8 cervezas eso fue como a las 10:00 pm y me acosté a las 11:00 pm y pues esa es la verdad de lo que paso.

PREGUNTA: ¿Por qué el día 15 de agosto del presente año, usted se presentó a la empresa para ejercer sus labores en estado de alicoramiento?  
RESPUESTA: Por no faltar al trabajo y pues me sentía bien.

PREGUNTA: Es usted consciente que al realizar sus labores en estado de alicoramiento puede ocasionar graves accidentes laborales?  
RESPUESTA: Si señora, soy consciente.

Como se observa la razón se su embriaguez no fue como lo afirmo en el escrito de tutela: “*está perdida y disminución de mi salud de la audición, me han generado una gran depresión, bajo autoestima, ansiedad, y algunos problemas psicológicos que me han conllevado a realizar actos que están en contra de mi voluntad; ingerir en algunas ocasiones bebidas alcohólicas*”

b) Luego según se menciona en escrito de contestación de tutela y en las pruebas allegadas que “*El día 16 de marzo de 2024 el Accionante se presentó*

*a laborar en las instalaciones de mi Representada en estado de alicoramamiento, tal y como lo indica el Accionante en la diligencia de descargos realizada el día 19 de marzo de 2024; tan es así, que el jefe inmediato del Accionante, cuando esté ingresó el día 16 de marzo de 2024 a realizar su labor, procedió a realizarle la prueba de alcoholimetría, evidenciándose que: (i) la primera prueba de alcoholimetría fue tomada con el alcoholímetro a las 5:23 am, por el jefe inmediato, dando como resultado 122 mg/100 ml, es decir, POSITIVA y (ii) la segunda prueba de alcoholimetría fue tomada a las 5:35 am, dando como resultado 135 mg/100 ml, es decir, POSITIVA, por lo que las pruebas dieron como resultado POSITIVO para alcoholemia”.*

Ahora frente a la Política TAF de la entidad accionada se menciona en la contestación de la tutela que “(...) era de pleno conocimiento del Accionante, debido a que, en señal de conocimiento y aceptación, el Accionante suscribió la política TAF y de igual manera aceptó en la diligencia de descargos, conocer y haber incumplido la política TAF de Ciudad Limpia. Lo normatividad anteriormente señalada era de pleno conocimiento del Accionante, tan es así, señor juez que el Accionante en la diligencia de descargos aceptó que: (i) Conocía e incumplió con el Reglamento Interno de Trabajo de Ciudad Limpia; (ii) que conocía e incumplió con la política TAF; (iii) que conocía e incumplió con lo señalado en el contrato de trabajo; (iv) que reconocía que su comportamiento de presentarse a laborar en estado de embriaguez no fue un acto seguro ni responsable y (v) que reconocía que, teniendo en cuenta el cargo que ejerce en Ciudad Limpia, realizar las labores en estado de alicoramamiento podía ocasionar accidentes laborales, tanto para el Accionante, como para sus compañeros de trabajo (...).”.

En cuanto al estado de salud a que alude el actor, la accionada afirma que “a la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el Accionante no se encontraba en estado de incapacidad, discapacidad, ni limitado físicamente de manera severa o profunda, o bajo una situación de debilidad manifiesta o en un estado que permitiera evidenciar una dolencia que se hubiera presentado de manera previa a dicha terminación.

De igual manera, a la terminación del contrato de trabajo el Accionante nunca presentó concepto, certificado o dictamen médico, mediante el cual mi Representada hubiera podido evidenciar que se encontraba sujeto a algún tipo de reubicación, incapacidad, condición de discapacidad, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral severa o profunda, etc.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para mayor ilustración a su Despacho con respecto a la pérdida auditiva que señala el Accionante en su escrito de tutela, podemos indicar lo siguiente:

El 11 de noviembre de 2021, mi Representada envió al Accionante a practicarse un examen periódico, por medio del proveedor médico Colmédicos, en donde se le realizó una audiometría. Respecto a los resultados de la audiometría, el certificado médico menciona las siguientes conclusiones ocupacionales:

**CONCLUSIONES OCUPACIONALES** De acuerdo al examen ocupacional realizado a CARLOS ANDRÉS ZARATE ORTIZ con documento de identificación No. 80150152 se considera es necesario recomendaciones médicas para el trabajo por su actual condición de salud. **AMPLIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS PARA EL TRABAJO:** 1. Puede realizar tareas de trabajo en ambientes con ruido inferior a 85 decibeles. Estas recomendaciones tienen un **CARACTER TEMPORAL** durante tres (3) meses. **RECOMENDACIONES GENERALES:** 1. Se le recomienda solicitar en su entidad de salud, evaluación y plan de manejo de su patología auditiva por otorrinolaringólogo”.

Tal y como se evidencia en el examen médico periódico, las recomendaciones eran de carácter temporal y no establecía que no podía ejecutar sus labores dentro del cargo que ocupaba de Ayudante, debido a que el Accionante siempre desempeñó su labor bajo ambientes con ruido inferior a 85 decibeles, cumpliendo a cabalidad mi Representada con las recomendaciones médicas expedidas por Colmédicos.

Es de anotar que, desde el 11 de noviembre de 2021, pese a las recomendaciones generales expedidas en el examen médico periódico, hasta la fecha de terminación del contrato laboral del Accionante, esto es el 1° de abril de 2024, el Accionante NUNCA presentó a mi Representada una evaluación y plan de manejo de su patología auditiva expedida por su EPS y menos una evaluación y plan de manejo de su patología auditiva expedida específicamente por un Otorrinolaringólogo.

Como prueba de lo anterior se adjunta certificado médico de fecha 11 de noviembre de 2021 expedido por Colmédicos.

2. El 16 de septiembre de 2022, nuevamente mi Representada, remitió al Accionante a exámenes periódicos, para que fueran practicados por medio del proveedor médico Colmédicos, en donde se le realizó una audiometría. Respecto a los resultados de la audiometría, el certificado médico menciona las siguientes conclusiones ocupacionales:

*“CONCLUSIONES OCUPACIONALES De acuerdo al examen ocupacional realizado a CARLOS ANDRÉS ZARATE ORTIZ con documento de identificación No. 80150152 se considera es necesario recomendaciones médicas para el trabajo por su actual condición de salud. AMPLIACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS PARA EL TRABAJO: 1. Puede realizar tareas de trabajo en ambientes con ruido inferior a 85 decibeles. Estas recomendaciones tienen un CARACTER TEMPORAL durante seis (6) meses. RECOMENDACIONES GENERALES: 1. Se le recomienda solicitar en su entidad de salud, evaluación y plan de manejo de su patología auditiva por otorrinolaringólogo”.*

Tal y como se evidencia en el examen médico periódico, las recomendaciones eran de carácter temporal y no establecían que no podía ejecutar sus labores dentro del cargo que ocupaba de Ayudante, debido a que el Accionante siempre desempeñó su labor bajo ambientes con ruido inferior a 85 decibeles, tal y como lo indicaban las recomendaciones médicas de fecha 16 de septiembre de 2022.

Es importante anotar que con Respecto a los exámenes periódicos del año 2022, la ARL Seguros Bolívar hizo un análisis de las audiometrías, y para el caso del señor Zárate, la ARL estableció como diagnóstico una hipoacusia neurosensorial leve, sin embargo, reiteramos que el Accionante NUNCA presentó a mi representada una evaluación y plan de manejo de su patología auditiva expedida por su EPS y menos una evaluación y plan de manejo de su patología auditiva expedida específicamente por un Otorrinolaringólogo.

4. El 20 de septiembre de 2023, nuevamente mi Representada, remitió al Accionante a exámenes periódicos, para que fueran practicados por medio del proveedor médico Colmédicos, en donde se le realizó una audiometría. Respecto a los resultados de la audiometría, el certificado médico menciona las siguientes conclusiones ocupacionales:

*“CONCLUSIONES OCUPACIONALES De acuerdo al examen ocupacional realizado a CARLOS ANDRÉS ZARATE ORTIZ con documento de identificación No. 80150152 se considera es necesario Satisfactorio.*

#### **CONDUCTAS OCUPACIONALES PREVENTIVAS**

*1. Clasificación en el sistema de vigilancia epidemiológica osteomuscular: De acuerdo a la información disponible y el examen realizado se clasifica como NO CASO.*

*RECOMENDACIONES GENERALES 1. Solicite en su entidad de salud, evaluación y plan de manejo de su patología auditiva por Otorrinolaringología. 2. Se le recomienda aplicar la primera dosis de vacuna para COVID 19. CONCEPTO MÉDICO DE APTITUD OCUPACIONAL ES SATISFACTORIO OBSERVACIONES FINALES CONSIDERACIONES OCUPACIONALES ESPECIALES POR DEFICIENCIA AUDITIVA QUE NO LE GENERA RESTRICCIONES OCUPACIONALES”.*

Como se puede percibir, los diagnósticos médicos ni las valoraciones realizadas no declara las enfermedades médicas o tratamientos médicos prescritos o que el actor tenga alguna padecimiento como incapacitante que ello le imposibilitase para laborar o que despido laboral fuera con ocasión a un problema psicológico ya prescrito, además como se anotó en la HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL DE EGRESO No. 80150152 de fecha 4/04/2024 que allega el actor “*No refiere tratamiento actual para ninguna patología. Tiene hipoacusia bilateral ambos oídos de larga data.*”, entre otras sintomatologías sin tratamiento actual.

De manera que, solo se anuncia la sintomatología, pero no se observa un plan de manejo frente a la enfermedad que al momento del despido se estuviera llevando a cabo. En cuanto al factor psicológico a que afirma el actor que padece para justificar la asistencia a laborar en estado de embriaguez tampoco se allega concepto medico al respecto.

De manera que, frente al primer presupuesto que indica la Corte, en este caso no se cumple y por ende tampoco se da los presupuestos para el segundo requisito de la alusiva jurisprudencia.

Ahora, respecto del tercer presupuesto “*que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación*”, de lo allegado se enfatizó que la causal que motivo al despido laboral del actor fue por incumplimiento a lo establecido en el reglamento laboral como en las normas laborales que regulan la materia, en lo puntual a acudir de manera reiterativa a laborar en condición de embriaguez.

De esta manera, se puede concluir que el padecimiento a las dolencias médicas que llevaba el actor no fue un factor que incidiera en la terminación del contrato, el que reitera se hizo por justa causa por acudir a laborar en estado de embriaguez y es por lo que no se podrá acceder a la misma, tampoco se demostró por el actor una condición médica que sitúe en estado de indefensión frente a la decisión tomada por el empleador como se estudió con las pruebas juntadas al expediente, tal sería que en toda decisión emanada por el Juzgador se dejara sin efecto alguno, por la vía de tutela, trayendo con ello una inseguridad jurídica al tratar de suplantar decisiones judiciales que corresponden a otra jurisdicción.

Y no de menor importancia, es del caso recordar que, en lo que a la tutela refiere, se fijaron tanto por el constituyente secundario como por el legislador extraordinario, un mínimo de reglas a propósito de su ejercicio, condicionando su viabilidad a la no existencia de mecanismos judiciales alternos de defensa que válida e idóneamente permitan hacer cesar la perturbación o prevenir la misma. Esta última eventualidad es la que jurisprudencialmente se ha dado a conocer como el principio de subsidiaridad, según el cual la acción de tutela no está llamada a prosperar siempre que existan otros medios de amparo a los que se puede acudir para obtener la protección del derecho constitucional fundamental supuestamente conculcado, a menos que se intente o promueva como mecanismo transitorio, razón por la cual habrá de ceder ante los otros medios judiciales para el efecto dispuestos.

Igualmente, y como bien es sabido, existe el principio de la especialidad, que sirvió de base a la creación y perfeccionamiento de las distintas jurisdicciones, el que estaría siendo amenazado toda vez que al permitirse el ejercicio de la acción de tutela en forma indiscriminada, llegaría el momento en que el mecanismo “*residual*” se convertiría en principal medio para ser interpuesto no sólo en las diferentes instancias del proceso sino a cambio de éste, o apelándose a esta por encima y antes de otras acciones de ley para el efecto dispuestas, viniendo así a suplir todos los medios que permiten acceder normalmente a la administración de justicia y, lo que es más grave, llegando a convertirse en un instrumento único de petición ante los jueces, con menoscabo de la estructura judicial.

La coherencia es rasgo característico de todo orden máxime el legal y es evidente que, como ya se ha dicho, un sistema jurídico, cuyo sentido y razón radican precisamente en el imperativo de introducir criterios ordenadores de la vida en

sociedad con arreglo a los principios y valores que la inspiran y sostienen, está llamado a ser coherente para no caer en el absurdo de convertirse precisamente él en motivo de confusión.

Concebido así, el proceso cumple una función garantizadora del derecho y no al contrario, razón por la cual no puede afirmarse que su efectiva aplicación, ni la firmeza de las decisiones que con base en él se adoptan, tengan menor importancia para la protección de los derechos constitucionales fundamentales que el instituto previsto en el artículo 86 de la Constitución.

Por último y por lo dicho anteriormente es que el despacho no encuentra tampoco vulneración alguna de los derechos invocados como del debido proceso o al trabajo, en cuanto a la igualdad de méritos y oportunidad estos hacen parte de los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa que para el caso no aplica. El cuanto al derecho de petición que también alega no se observa escrito en el que se haya invocado el mismo.

Como en el caso que nos ocupa se observa que existen acciones diversas a la utilizada en boga que legalmente son las vías que debió recurrir el accionante, tanto de carácter judicial como administrativo, encuentra el juzgado, en razón a los postulados arriba apuntados, que la presente acción se habrá de negar, tal y como se verá reflejado en la parte resolutive de este proveído.

En razón a lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil Municipal, administrando justicia y en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO. NEGAR** el amparo reclamado por CARLOS ANDRÉS ZARATE ORTIZ, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción por el medio más idóneo o expedito posible.

**TERCERO:** Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISIÓN. Oficiense. Déjense las constancias del caso.

**NOTIFÍQUESE.**



**JOSÉ NEL CARDONA MARTÍNEZ  
JUEZ**