

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2021 00041 00**

**ACCIONANTE: YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY**

**DEMANDADO: F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S.**

Bogotá, D.C., once (11) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

**S E N T E N C I A**

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY en contra de F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S.

**ANTECEDENTES**

YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY, en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna y a la salud, presuntamente vulnerados por la accionada, al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta el estado de embarazo de la accionante.

Dentro de los hechos de la acción, sostuvo la accionante que el veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020) inició a laborar para la empresa demandada por medio de un contrato de trabajo a término indefinido y desempeñó el cargo de “AUXILIAR SISO” prestando sus servicios para el Conjunto Campiña San Gabriel en Mosquera Cundinamarca.

Indicó que cuando inició la pandemia continuó con sus labores como AUXILIAR SISO por medio de la modalidad de teletrabajo y el dieciocho (18) de mayo de dos mil veinte (2020) retomó las labores presenciales en el Conjunto Campiña San Gabriel en Mosquera Cundinamarca.

Adujo que el veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020) se enteró que se encontraba en estado de embarazo con 2 meses y 5 días de gestación, por lo que el veintiocho (28) de agosto de dos mil veinte (2020) procedió a informar a su jefe, el señor Fernando Olaya Forero.

Manifestó que el nueve (09) de septiembre de dos mil veinte (2020) fue despedida de forma unilateral por parte del empleador y se enteró de ello cuando asistió a una cita en la E.P.S. FAMISANAR, donde le informaron que se encontraba retirada del Sistema General de Seguridad Social hace más o menos quince días.

De conformidad con ello, la accionante procedió a comunicarse con su jefe, el señor Fernando Olaya Forero para preguntarle por lo sucedido y él le comunicó que efectivamente fue retirada, por lo que la accionante le reiteró su estado de gestación y este le indicó que iba a hablar con el abogado pero hasta la fecha de presentación de la tutela no ha obtenido respuesta.

Así las cosas, mediante auto proferido el veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021) este Despacho admitió la acción de tutela en contra de F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., y ordenó la vinculación de FAMISANAR E.P.S. y AL CONJUNTO CAMPIÑA SAN GABRIEL EN MOSQUERA CUNDINAMARCA.

Posteriormente, mediante auto de fecha primero (1º) de febrero de dos mil veintiuno (2021) este Despacho puso en cabeza del accionado la carga de tramitar la notificación del CONJUNTO CAMPIÑA SAN GABRIEL EN MOSQUERA CUNDINAMARCA, en tanto que el Juzgado no poseía datos de notificación de este.

De conformidad con ello, mediante correo allegado el diez (10) de febrero de la presente anualidad y previo requerimiento del Juzgado, F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., allegó constancia que envió las comunicaciones al CONJUNTO CAMPIÑA SAN GABRIEL EN MOSQUERA CUNDINAMARCA vía WhatsApp.

Posteriormente, mediante auto del diez (10) de febrero se requirió a las partes a fin que allegaran información al proceso; frente a lo cual manifestó la accionante que nunca le comunicaron la terminación del contrato de trabajo.

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

**FAMISANAR E.P.S.**, allegó escrito en virtud del cual informó que la accionante presenta fecha de afiliación del veintidós (22) de febrero de dos mil veinte (2020) y su estado de afiliación es activo en calidad de beneficiaria del Régimen Subsidiado.

Indicó que el último vínculo laboral de la accionante que se encuentra registrado fue con el empleador F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., con fecha de ingreso dieciocho (18) de mayo de dos mil veinte (2020) y se reportó novedad de retiro en el periodo de agosto de dos mil veinte (2020) (nómina de julio de 2020) pagando 1 día con la planilla No.849409564020, registrando fecha de retiro de primero (1º) de julio de dos mil veinte (2020).

Finalmente, solicitó la desvinculación del presente proceso por falta de legitimación en la causa por pasavia.

**F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S.**, señaló que al momento de la terminación del vínculo laboral no se tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante.

Adujo que debido al estado de emergencia declarado por la Presidencia de la Republica y la grave afectación a la economía del país, FYN MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S, en el momento de recibir la notificación de embarazo de la señorita YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY, no contaba con los recursos financieros para poder solventar los pagos a seguridad social y salarios de los trabajadores.

Indicó que el contrato fue realizado de manera verbal y se aclaró que era por el término de obra o labor contratada, por este motivo al finalizar las actividades en el conjunto residencial CONJUNTO CAMPIÑA DE SAN GABRIEL, se daría por terminada la vinculación laboral del personal en cuestión.

De igual forma indicó que quieren llegar a un acuerdo con la accionante y le solicitaron que acepte que se le cancele el valor que se adeuda de su salario y prestaciones sociales correspondientes a la fecha de hoy en cuotas mensuales debido a la actual situación económica de la empresa.

De igual forma precisó que se le indicará a la demandante que será reintegrada a las actividades correspondientes como Auxiliar siso, devengando el salario correspondiente evidenciado en la planilla de pago de parafiscales y su vinculación se realizará en el mes de febrero.

De otra parte y frente al requerimiento realizado por este Juzgado el diez (10) de febrero de la presente anualidad, indicó que la demandante fue contratada de forma verbal mediante un contrato de obra o labor por lo que *“...a termino de este contrato viendo las fechas se acabó el contrato el mes de agosto día 20 del 2020 por ende el contrato de la señorita yeraldine Moya se acababa el mismo día del término de contrato de obra...”*

**AL CONJUNTO CAMPIÑA SAN GABRIEL EN MOSQUERA CUNDINAMARCA**, una vez notificado guardó silencio.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la accionada vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida y a la seguridad social de la accionante, al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta su estado de embarazo.

### **CONSIDERACIONES**

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### **Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.**

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 20101:

*“la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados”.*

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente 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, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

### **Del conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y el alcance de la protección laboral a la maternidad.**

En sentencia SU 075 de 2018 con ponencia de la Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, manifestó la alta Corporación de lo Constitucional que el conocimiento del embarazo por parte del empleador no es necesario para determinar el fuero de maternidad, sino que de eso depende el grado de protección que se le brindará a la madre.

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que:

---

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

*“si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una **“protección integral y completa,** pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una **“protección más débil,** basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”*

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero, estableciendo circunstancia se presume que el empleador conocía el estado de embarazo:

*“Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros.*

*Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado **por cualquier medio.**”*

En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo y que se deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.

### **Reglas frente a un contrato de trabajo a término indefinido.**

De conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013 y SU 075 de 2018, pueden presentarse los siguientes supuestos:

1. El empleador **conoce**: se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
2. Cuando el empleador **no conoce**, pueden presentarse dos escenarios:
  - a. Que el empleador **haya aducido justa causa**, caso en el cual sólo procede el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad, y la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.
  - b. Que el empleador **NO haya aducido justa causa**, evento en el cual la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

En esta hipótesis, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.

### CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, pretende la parte actora que se ordene el reintegro, pago de salarios y prestaciones a que haya lugar como consecuencia del despido de esta sin tener en cuenta su estado de embarazo.

Así las cosas, sea del caso indicar que una vez analizadas las respuestas allegadas junto con las pruebas aportadas, evidencia el Despacho que:

1. Entre las partes existió un contrato laboral, el cual insiste la empresa enjuiciada fue bajo la modalidad de obra o labor, no obstante lo anterior y si bien es cierto para esta modalidad contractual no existe obligación legal de que conste por escrito, en la medida que se puede probar el mismo a través de diversos medios probatorios<sup>2</sup>, no es menos cierto que se debe demostrar cual fue la labor efectivamente contratada. Por lo que si bien la accionada aportó un contrato con el CONJUNTO CAMPIÑA DE SAN GRABRIEL por duración de 3 meses y con fecha de inicio el veintiuno (21) de mayo de dos mil veinte (2020), no existe prueba si quiera sumaria que acredite que esta fue la obra para la cual fue contratada la accionante, por lo que debe tener presente la parte accionada que es deber del interesado probar las afirmaciones que hace.

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia – Sala de casación Laboral. sentencia SL 2600 radicado 69175 de 27 de junio de 2018 MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

En caso similar se pronunció la Corte Constitucional<sup>3</sup>:

*En primer lugar, la empresa accionada no demostró que la causa de terminación del vínculo laboral de la actora fuera efectivamente la finalización de la obra o labor para la cual había sido contratada. En efecto, pese a que aportó una lista de varios trabajadores a quienes supuestamente les fueron culminados sus contratos laborales en el mismo mes, no informó cuál era la función que cada uno de ellos desempeñaba, aspecto que permitiría dilucidar si se trataba de la misma obra que, según la entidad demandada, terminó el 18 de enero de 2017.*

*Aunado a ello, la demandada no explicó en qué consistía específicamente la obra o labor para la cual fue contratada la accionante ni demostró las razones precisas que pudieran conducir a la Corte a establecer que había concluido precisamente el día que la tutelante conoció acerca de su estado de embarazo. En este sentido, la terminación de la obra o labor contratada **no puede determinarse por el simple arbitrio del contratante, sino que debe obedecer a parámetros objetivos** que permitan a las partes de la relación de trabajo establecer con claridad el momento de conclusión del vínculo contractual.*

2. Si bien la accionante afirma que el contrato con la demandada inició el veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020), de las documentales aportadas al expediente, más específicamente del certificado de pagos allegado por FAMISANAR E.P.S., únicamente existe prueba que el contrato inició el dieciocho (18) de mayo de dos mil veinte (2020).
3. No existe prueba dentro del expediente de tutela que de cuenta la fecha efectiva en que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo, puesto que si bien aportó planilla de pago de aporte a seguridad social para el mes de agosto de 2020 (pago que se efectuó el 31 de agosto de 2020), no se evidencia que en todo caso hubiese informado la terminación de la presunta obra para la que fue contratada la accionante, así como tampoco se evidencia que comunicó la terminación del contrato laboral.

Tan es así, que de la respuesta allegada por la pasiva, esto es “...a termino de este contrato viendo las fechas se acabó el contrato el mes de agosto día 20 del 2020 por ende el contrato de la señorita yeraldine Moya se acababa el mismo día del término de contrato de obra...”, se infiere que la parte demandada nunca comunicó en forma efectiva la terminación de la relación laboral.

Sin que pueda como aparentemente pretende la accionada asumirse que la terminación del contrato de la actora se dio tácitamente al haberse terminado el contrato civil con el Conjunto vinculado, pues se insiste ni siquiera se probó que la actora fue contratada para dicha obra.

4. De conformidad con los hechos de la tutela y con la prueba visible a folio 15 de dicho escrito, la accionante se enteró el veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020) que estaba en estado de embarazo y para dicha fecha tenía 8 semanas y 5 días de gestación.

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

5. La accionante comunicó el estado de embarazo a la empresa demandada el veintiocho (28) de agosto de dos mil veinte (2020).

De conformidad con ello, para efectos de esta sentencia de tutela se tendrá que entre las partes existió un contrato laboral a término indefinido, por cuanto no se probó que efectivamente la accionante fue contratada para la obra o labor alegada por F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., el cual inició el dieciocho (18) de mayo de dos mil veinte (2020) y del cual nunca se le informó formalmente la terminación a la accionante, solo con el pago realizado el treinta y uno (31) de agosto de dos mil veinte (2020) a aportes a seguridad social se comunicó la novedad de retiro, sin que exista prueba que dicha situación haya sido puesta en conocimiento de la señora YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY.

Por lo anterior, es claro que al momento de comunicar la novedad de retiro (31 de agosto de 2020) la empresa demandada tenía pleno conocimiento del estado de gestación de la tutelante, quien informó el veintiocho (28) de agosto de aquel año.

Por ende, de conformidad con la jurisprudencia precitada, en los casos donde existe contrato de trabajo a término indefinido y el empleador conoce de tal situación previa la terminación del vínculo laboral *“Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.”*

En consecuencia, este Despacho ordenará a la entidad accionada F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., a través de su representante legal el señor FERNANDO OLAYA FORERO o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe el reintegro laboral de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación la señora YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY, sin solución de continuidad y procediendo a efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) y pagos de salarios y prestaciones sociales causados a favor de la demandante desde el día siguiente a la fecha en que fue desvinculada.

Se advierte que dicha protección se extenderá, por lo menos, hasta cuando la accionante finalice con el periodo de licencia de maternidad, es decir, hasta 18 semanas después del parto, entendiéndose que hasta este momento se encuentra vigente la protección por fuero de maternidad y por ende el reintegro no puede ser por un término inferior.

De otra parte, se ordenará a la accionada F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., a través de su representante legal el señor FERNANDO OLAYA FORERO o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, pagar a la demandante la suma de \$1.755.660 equivalente a 60 días de salario (de acuerdo con el certificado visible a folios 6 y 7 de la contestación de FAMISANAR E.P.S.), de conformidad con lo dispuesto en el art. 239 del C.S.T.

Finalmente, frente a la entidad vinculada FAMISANAR E.P.S. y AL CONJUNTO CAMPIÑA SAN GABRIEL EN MOSQUERA CUNDINAMARCA, se tiene que las pretensiones serán negadas toda vez que no se demostró vulneración alguna por parte de estas.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

## RESUELVE

**PRIMERO: AMPARAR** el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de la señora YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior **ORDENAR** a F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., a través de su representante legal el señor FERNANDO OLAYA FORERO o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe **el reintegro laboral de manera transitoria** a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación la señora YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY, sin solución de continuidad y procediendo a efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) y pagos de salarios y prestaciones sociales causados a favor de la demandante desde el día siguiente a la fecha en que fue desvinculada.

**TERCERO: ADVERTIR** que dicha protección se extenderá, por lo menos, hasta cuando la accionante finalice con el periodo de licencia de maternidad, es decir, hasta 18 semanas después del parto, entendiendo que hasta este momento se encuentra vigente la protección por fuero de maternidad y por ende el reintegro no puede ser por un término inferior.

**CUARTO: ORDENAR** a la accionada F Y N MANTENIMIENTOS Y ACABADOS S.A.S., a través de su representante legal el señor FERNANDO OLAYA FORERO o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, pagar a la señora YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY la suma de \$1.755.660 equivalente a 60 días de salario (de acuerdo con el certificado visible a folios 6 y 7 de la contestación de FAMISANAR E.P.S.), de conformidad con lo dispuesto en el art. 239 del C.S.T.

**QUINTO: NEGAR** el amparo frente a las vinculadas FAMISANAR E.P.S. y AL CONJUNTO CAMPIÑA SAN GABRIEL EN MOSQUERA CUNDINAMARCA, de conformidad con la parte motiva.

**SEXTO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico [J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO](mailto:J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO), **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

**SÉPTIMO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**OCTAVO:** Publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**

**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 2Do MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

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:

**637c737a11cb040d5df923b28b3e4080d5465b0fc16cde9499c273fba6f24432**

Documento generado en 11/02/2021 11:28:16 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**