

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA
MOSQUERA CUNDINAMARCA

Julio veintiuno (21) de dos mil veinte (2.020)

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **el señor JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS**, solicita se le amparen los derechos **A LA SALUD, VIDA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO, MINIMO VITAL Y MOVIL, Y SEGURIDAD SOCIAL** que estima vulnerados por **CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S. representada legalmente por SANDRA LILIANA PARRA GIRALDO**.

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

1. HECHOS: Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

➤ Manifiesta el tutelante que actualmente presenta UN QUERATOCONO, POR LO CUAL TUVIERON QUE REALIZARLE UNA QUERATOPLASTIA PENETRANTE ASISTIDA, LO CUAL CONSISTE EN UN TRASPLANTE DE CÓRNEA.

➤ Precisa el señor JUAN ERNESTO que tenía un contrato laboral a término indefinido con la empresa CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S, desde el mes de julio del año 2011, en donde se desempeñaba como operario.

➤ En el mes de octubre del año 2013, descubrieron que el accionante tenía un QUERATOCONO en su ojo derecho, lo cual fue reportado el mismo año a sus superiores, después de esto, el médico le ordeno el uso de unos anillos en el ojo izquierdo y se notó la pérdida de visión del ojo derecho.

➤ En el año 2019, le realizaron al actor UNA QUERATOPLASTIA PENETRANTE ASISTIDA, es decir, UN TRASPLANTE DE CÓRNEA.

➤ Hasta la fecha **JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS**, se encuentra en etapa de adaptación, pero los últimos exámenes evidencian que su organismo está presentando rechazo al implante.

➤ El 10 de junio de 2020, la empresa **CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S.**, le informa al tutelante la terminación de su relación laboral, toda vez que el contrato era a término fijo y el plazo del mismo ya se había cumplido.

➤ Manifiesta el accionante que nunca le hicieron entrega de una carta de terminación del contrato, solo un certificado que indica las fechas en las que laboro y en la que nuevamente hacen el cambio de su contrato de INDEFINIDO ha DEFINIDO.

2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE: solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y que se ordene a la empresa CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S., pagar las indemnizaciones a que haya lugar incluidos los salarios dejados de percibir durante este tiempo.

ORDENAR a la empresa CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S., el reintegro y la afiliación a FAMISANAR EPS para seguir su tratamiento.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S.: Que conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descorrer el traslado de la presente acción el **Doctor ALBERTO MARIO DE JESUS JARAMILLO POLO en su calidad de apoderado judicial según poder conferido por la representante legal de la empresa la señora SANDRA LILIANA PARRA GIRALDO**, quien manifiesta que:

La compañía de acuerdo a las incapacidades médicas tuvo conocimiento de la condición denominada QUERATOCONO, no obstante en exámenes médicos ocupacionales adelantados por la empresa solo requiere uso de gafas.

CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S. y el señor JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS suscribieron contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el día 11 de julio de 2011, bajo el cargo de operario con las siguientes prorrogas:

- 11 julio 2011 al 11 enero 2012: INICIO
- 12 enero 2012 al 11 julio 2012: PRIMERA PRORROGA
- 12 julio 2012 al 11 enero 2013: SEGUNDA PRORROGA
- 12 enero 2013 al 11 julio 2013: TERCERA PRORROGA

- 12 julio 2013 al 11 julio 2014
- 12 julio 2014 al 11 julio 2015
- 12 julio 2015 al 11 julio 2016
- 12 julio 2016 al 11 julio 2017
- 12 julio 2017 al 11 julio 2018
- 12 julio 2018 al 11 julio 2019
- 12 julio 2019 al 11 julio 2020

Así las cosas, el contrato firmado con el accionante nunca ha sido a término indefinido y al tenor de la normatividad en materia laboral, no se establece que un contrato a término fijo pase a ser indefinido por el transcurrir del tiempo, a no ser que se pacte en otro si la modificación.

Las certificaciones laborales que se emitieron indicando que era a término indefinido fueron producto de un error humano que no cambia la realidad de la relación laboral, así mismo la certificación de fecha 10 de junio de 2020, confirma que el contrato es a término fijo, el cargo y salario devengado, documento recibido por el accionante.

La notificación de la terminación del contrato se dio sin justa causa aunque la decisión era clara al no tomar la renovación automática que se daría el 11 de julio del presente año, siendo esto una de las cualidades del empleador, sin ir en contra de la noma laboral (Art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo).

Se hizo entrega de la debida notificación al accionante el día 10 de junio del 2020, la cual tiene firma de recibido del señor JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS, cuyo documento es claro en establecer que el contrato de trabajo es a término indefinido y finaliza con el pago de un mes de indemnización que es el tiempo que faltaba para terminar el contrato.

Por otro lado el actor no manifestó en el momento apropiado que se encontraba en tratamiento o en espera de exámenes médicos, los soportes que entregaba a la empresa podían ser variados como los de cualquier ciudadano que tiene una dolencia general.

Finalmente, solicita negar las pretensiones de la presenta acción de tutela, toda vez que no están llamadas a prosperar, situación evidenciada por el hecho de que la sociedad no desconoció en ningún momento los derechos fundamentales del accionante.

El accionante no cuenta con estabilidad laboral reforzada, conforme los soportes jurídicos aportados en el escrito, adicional teniendo en cuenta que los documentos aportados no eran conocidos por la empresa lo cual prueba el actuar de mala fe del señor JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS.

IV. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
Cedula de ciudadanía del señor JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS.	Accionante
Certificación laboral expedida el 10/06/2020.	Accionante
Certificación laboral expedida el 17/03/2020.	Accionante
Certificación laboral expedida el 20/01/2020.	Accionante

Incapacidad medica de 20/03/2019 hasta el 18/04/2019.	Accionante
Incapacidad medica de 03/01/2020 hasta 22/01/2020.	Accionante
Incapacidad medica de 20/01/2020 hasta el 03/02/2020.	Accionante
Incapacidad medica de 08/06/2020 hasta 09/06/2020.	Accionante
Incapacidad medica de 26/05/2020 hasta 27/05/2020.	Accionante
Incapacidad medica de 25/03/2020 hasta 28/03/2020.	Accionante
Recomendaciones médicas de fecha 26/05/2020.	Accionante
Reporte de pentacam de fecha 30/04/2013.	Accionante
Informe de junta quirúrgica 22/07/2013.	Accionante
Historia clínica	Accionante
Poder	Accionado
Certificado de existencia y presentación legal	Accionado

Carta terminación del contrato de fecha 10/06/2020	Accionado
Certificación laboral expedida el 10/06/2020.	Accionado
Orden para practicar examen médico de egreso de fecha 10/06/2020.	Accionado
Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año.	Accionado
Otro si al contrato de trabajo de fecha 02/02/2015.	Accionado
Incapacidades compañía de seguros bolívar	Accionado
Certificado de aptitud laboral	Accionado
Certificado médico ocupacional	Accionado
Remisión de incapacidad	Accionado

V. CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio

de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La honorable Corte constitucional en sentencia T-678/17 respecto al MÍNIMO VITAL DE SUBSISTENCIA lo ha definido como:

"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional".

2. - Ahora bien, respecto al requisito de INMEDIATEZ, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho:

"el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia" [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, cumple en el requisito arriba descrito, pues si bien los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron el 10 de junio de 2020, fecha en la que se dio por finalizada la relación laboral con la empresa CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S.

3. - Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido:

"[l]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997". [T-087 de 2006].

4.- Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad:

“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido:

La figura, “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. [T-098 de 2015].

5.-De otra parte, la Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

“No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral. Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten ineficaces, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables.”

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

"LA sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela".

Frente a la SUBSIDIARIEDAD de la tutela en casos en que se utiliza implorando estabilidad laboral reforzada, esa Alta Corporación en Sentencia T 317 de 2017, precisó:

"Teniendo en cuenta el carácter excepcional de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional sostiene que, por regla general, ésta sólo resulta procedente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, pues no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela resulta procedente, de manera subsidiaria, sólo en el evento en el que los derechos fundamentales resulten afectados o amenazados y los mecanismos ordinarios para su protección resulten: a) ineficaces, b) inexistentes, o c) se configure un perjuicio irremediable.

En la Sentencia T-1268 de 2005, se indicó que "dada la responsabilidad primaria que cabe a los jueces ordinarios en la protección de los derechos, la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, situación que sólo puede determinarse en cada caso concreto".

Los fundamentos que plantea el ciudadano **JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS**, orbitan frente al accionar desproporcionado que en su criterio desplegó la empresa CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S., consistentes en la terminación del contrato laboral, decisiones que conforme a su argumentación, omitieron el estado de salud por el cual está atravesando, situación que se traduce en una vulneración de sus derechos fundamentales.

Frente a este aspecto, sea lo primero señalar que, por vía de tutela, en términos generales, no puede exigirse la conservación del trabajo o disponer la permanencia por determinado tiempo en un empleo, no obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución Política, algunas personas merecen especial protección a su estabilidad laboral. En esta medida, no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez, como son, las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados o las personas limitadas por la debilidad manifiesta condiciones con las que no cuenta el accionante.

Así las cosas, debe decirse que la doctrina constitucional ha establecido como regla general, la improcedencia de la acción cuando están de por medio derechos laborales, esto en aplicación del principio de subsidiariedad que reviste la acción de tutela, en virtud del cual el derecho de amparo no es la vía procedente ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial. No obstante, se establecieron excepciones específicas a la citada regla general permitiendo la procedencia excepcional en aquellos casos en los cuales **(i)** existiendo otra vía de defensa judicial ésta no sea eficaz, **(ii)** se acuda a la tutela

para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable o **(iii)** el petionario sea un sujeto de especial protección constitucional.

6. - Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo,

“si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, “Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido que la figura,

“estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. [T-098 de 2015].

Pues bien, lo que el actor viene reclamando su derechos laborales presuntamente vulnerados como consecuencia del despido sin justa causa del cual afirma es su caso, ya que presenta UNA QUERATOPLASTIA PENETRANTE ASISTIDA, LO CUAL CONSISTE EN UN TRASPLANTE DE CÓRNEA y que por ese hecho debe el juez de tutela ordenar a su empleador el reintegro al cargo que venía desempeñando y al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir.

7.- Entendido de esa manera, es menester de esta sede judicial, exponer lo que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en determinar lo que

debe entenderse por estado de debilidad manifiesta, al sostener que: “*está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que **razonablemente** pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un **grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “**impida[a] o dificult[e]sustancialmente** el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho*”. [Sentencia T-472 de 2014].

Nótese, pues, que como no es cualquier afectación de salud la que da lugar a acceder a tan excepcional garantía, el juez de lo constitucional debe observar que se cumpla alguno de los presupuestos arriba mencionados para que pueda proteger los derechos incoados mientras la justicia ordinaria encargada de asuntos laborales defina lo que en derecho corresponda, presupuestos que en este asunto brillan por su ausencia, pues conforme las pruebas arrojadas en el expediente no se evidencia ninguna incapacidad médica o restricción médica producto de la enfermedad que presenta el actor para la fecha de la terminación del contrato laboral a término fijo, además que no se prueba un nexo causal entre el despido y su afectación de salud, toda vez que el accionante venía con esos padecimientos desde hace más de un año, tan es así que el trasplante de córnea para el cual fue sometido se hizo en el 2019.

Además, que si como prueba de esa afección se traen al plenario, apenas, la historia clínica, incapacidades cuya más reciente fue del 08 de junio y hasta el 9 de junio hogaño, no se puede concluir que se configure una estabilidad laboral reforzada, ni mucho menos cuando el accionante aun con la orden de practica de examen médico de egreso a la fecha no se lo ha realizado dejando una incógnita a este Despacho, toda vez que no hay prueba suficiente para acceder a las pretensiones aquí invocadas.

Pues, lo que si se concluye es que la relación laboral entre las partes aquí objeto de este trámite tutelar es a TERMINO FIJO, de lo cual tanto el accionante como el accionado tenían pleno conocimiento, tan es así que la empresa procedió a indemnizar al señor JUAN ERNESTO con la terminación del contrato.

7. Respecto al **PERJUICIO IRREMEDIABLE**, pues en este caso no se reúnen los presupuestos establecidos para el efecto como son:

i.- Ciertamente e inminente, esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos.

ii.- Grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado.

iii.- De urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación, para evitar que se consuma un daño antijurídico en forma irreparable, sin contar que cuenta con otros mecanismos en sede judicial para atacar su contenido.

Nótese que como ya se afirmó, el accionante no allega prueba alguna que justifique la protección reclamada por esta vía, ni mucho menos como mecanismo transitorio, al no advertirse la inminente gravedad de un perjuicio que afecte de manera irremediable las garantías fundamentales de los participantes, pues brilla por su ausencia las pruebas que demuestren dicha afectación para que esta Juez de lo Constitucional se vea obligada a ponderar por este medio constitucional una situación que por su naturaleza debe ser resuelta por la Justicia Ordinaria Laboral.

Finalmente, como se indicó el principio de este fallo, este no es un escenario para discutir los problemas derivados de las relaciones entre obrero y patrono, pues para ello es la **JURISDICCIÓN ORDINARIA DE LO LABORAL**, quien debe dirimir estos asuntos que por su naturaleza requieren de todo un debate procesal probatorio, del cual la acción de tutela no es el camino viable para establecer de manera definitiva las discusiones que aquí se plantean.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **el JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.**

VI. RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR LOS DERECHOS A LA SALUD, VIDA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO, MINIMO VITAL Y MOVIL, Y SEGURIDAD SOCIAL incoados por **el señor JUAN ERNESTO RAMIREZ ROJAS** contra la empresa **CENTRAL DE MADERAS G & S S.A.S.** representada legalmente por **SANDRA LILIANA PARRA GIRALDO.**

SEGUNDO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO lo aquí resuelto al accionante y a la entidad accionada, y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR las diligencias de no ser impugnada la presente decisión una vez levantada la **SUSPENSION DE TERMINOS** ordenada por el **CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA** a la **Honorable Corte Constitucional** para su eventual revisión. Oficiese.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,

Firmado Por:

**MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 001 CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA**

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:

**1c34b7945afef4c16a35196c14a891fa8d8c5bae655b84e700ad43855421
2700**

Documento generado en 22/07/2020 12:12:22 p.m.