



Bogotá D. C., 10 de noviembre de 2020

**REF.: Acción de Tutela N° 2020-00337 de YUDY MARCELA RODRÍGUEZ LEÓN contra CONSERJES INMOBILIARIOS LTDA y la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.**

### **SENTENCIA**

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Yudy Marcela Rodríguez León contra las sociedades Conserjes Inmobiliarios LTDA y la Empresa del Tercer Milenio Transmilenio S.A. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

### **ANTECEDENTES**

#### **1. Hechos de la Acción de Tutela**

Señaló que se encontraba vinculada con la empresa Conserjes Inmobiliarios LTDA desde el 15 de febrero de 2020, bajo un contrato de obra o labor determinada con vigencia inicial hasta diciembre de la misma anualidad, donde desempeñaría el cargo de Operaria de Aseo.

Sostuvo que, como prestación de sus servicios, pactó un salario mínimo mensual vigente, con todas las prestaciones de ley; sin embargo, después de 5 meses de realizar sus labores de aseo, fue enviada a repartir los insumos a todas las estaciones de Transmilenio, insumos que al ser bastantes pesados, le hizo sentir un fuerte dolor en el seno derecho, inflamación y fiebre.

Manifestó que desde el 21 de julio de 2020 se encuentra en tratamiento médico para combatir quistes complejos, diagnóstico inflamatorio de mama por lo que le deben suministrar antibiótico, realizar drenajes y se encuentra en estudio para determinar si es cáncer.

Reseñó que le han practicado 3 operaciones de drenajes, para eliminar los abscesos; no obstante, siguen apareciendo por lo que el médico tratante le dio incapacidad de 10 días los cuales iniciaron desde el 24 de agosto hasta el 2 de septiembre de 2020.

Indicó que el 14 de agosto del año en curso, recibió una comunicación de su empleador en la que le informó que el contrato había sido terminado, por lo que trabajaba hasta el 19 de ese mes y año, sin explicación adicional.

Finalmente, señaló que se encuentra en una condición difícil ya que se encuentra enferma de su seno derecho, en pleno tratamiento y estudio del caso la empresa le terminó el contrato y no puede pagar sus gastos, aunado a que tiene 2 menores a su cargo, situación que afecta su mínimo vital y al de su familia, por lo que considera que se vulneran sus derechos fundamentales.

#### **2. Objeto de la Tutela**

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social y, en



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

consecuencia, pide ordenar el reintegro en un cargo de iguales o mejores condiciones junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir.

### TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 26 de octubre de 2020, por medio del cual se ordenó vincular a la sociedad Asecolbas LTDA, a la Nueva EPS y al Ministerio de Trabajo, por lo que se libraron comunicaciones a las accionadas y vinculadas con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Es de precisar que por error involuntario en la parte resolutive de dicho auto se ordenó vincular y notificar a Salud Total EPS, pese a haberse indicado en las consideraciones que era la Nueva EPS, por lo que se notificó erróneamente a Salud Total EPS, sin embargo, el Despacho no consideró necesario realizar la notificación a la Nueva EPS ya que con la documental aportada por las partes se podía decidir de fondo la presente acción.

### Informes rendidos

La **Empresa de Transporte del Tercer Milenio- Transmilenio S.A.** solicitó su desvinculación y declarar la improcedencia de la acción por existir otros mecanismos de defensa dado que el presente asunto es de connotación laboral y económica.

Así mismo, señaló que Transmilenio no tiene ni ha tenido ninguna relación contractual, laboral ni de prestación de servicios con la accionante ya que el profesional de talento humano expidió una constancia en donde se advierte que, al revisar la planta del personal, no aparece registrada la promotora en Transmilenio.

Sostuvo que suscribió el contrato n°. 519 de 2019 con la Unión Temporal de Conserjes Inmobiliarios LTDA- ASECOLBAS mediante una licitación pública con el objetivo de *“prestar el servicio integral de aseo y cafetería en las instalaciones que forman parte del componente BRT del sistema de transporte masivo en la ciudad de Bogotá DC, que se encuentren a cargo de la empresa de transporte del tercer milenio Transmilenio S.A.”* y que allí se consignaron cláusulas referentes a la exclusión laboral del contratista e indemnidad, por lo que nunca ha sido empleador de la accionante y su situación deviene de un contrato laboral que ella suscribió con la Unión Temporal Conserjes Inmobiliarios LTDA- ASECOLBAS.

Manifestó que la actividad de dicha unión temporal se ejecuta por su cuenta y riesgo, bajo su exclusiva responsabilidad, por lo que no se genera vínculo entre el contratista y Transmilenio, ni relación subordinación frente a los requerimientos que le realice al personal empleado.

Finalmente se opuso a la prosperidad de las pretensiones y solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que no vulneró los derechos fundamentales de la accionante.

El **Ministerio de Trabajo** a través de su asesor, indicó que la acción es improcedente frente a su representada por falta de legitimación por pasiva ya que no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre la accionante y la entidad por lo que debe ser desvinculado de la presente acción.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

De igual manera, hizo un recuento sobre la estabilidad laboral reforzada, sobre las funciones administrativas del ministerio y resaltó que no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que le está vedado pronunciarse sobre los juicios que presenten las partes, función que es netamente jurisdiccional.

Finalmente, solicitó que se exonere a su representada de cualquier responsabilidad que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte ni ha vulnerado ni puesto en peligro los derechos fundamentales de la accionante.

**Asecolbas LTDA** a través de su representante legal, señaló que al verificar los archivos no encontró vinculación alguna con la accionante, razón por la cual, no le es posible manifestarse sobre los hechos y pretensiones.

**Conserjes Inmobiliarios LTDA**, a través de su representante legal rindió informe sobre las preguntas que le realizó el Despacho en el auto admisorio y sostuvo que no tenía conocimiento del estado de salud de la actora ya que no manifestó encontrarse en tratamiento, tener recomendaciones, incapacidades, calificación de pérdida de capacidad laboral o cualquier otra circunstancia que permitiera inferir cual era el estado de salud de la accionante.

Sostuvo que la única incapacidad médica presentada por la accionante fue del 13 al 14 de julio de 2020, por enfermedad general y que las incapacidades allegadas por la promotora fueron expedidas de manera posterior a la terminación del contrato.

Por otra parte, indicó que el horario de trabajo de la accionante era de ocho horas diarias y sus turnos eran por la tarde de 2 pm a 10 pm y que, por lo general para asistir a citas médicas, debe informarle al supervisor del día y la hora, si es en horario laboral, sin embargo, al revisar no encontró permisos solicitados por la accionante para citas médicas.

Informó que la accionante no informó durante la ejecución del contrato sobre su estado de salud y tampoco al terminar ya que no asistió al examen de egreso y que el contrato suscrito entre la Unión Temporal Asecolbas- Conserjes Inmobiliarios y Transmilenio, finalizó el 19 de agosto de 2020 y, en consecuencia, finalizó para todos sus trabajadores que eran aproximadamente 450 personas.

### CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).



En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo<sup>1</sup>, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayores veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alternativo que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente<sup>2</sup> la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo<sup>3</sup>; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico<sup>4</sup> y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad<sup>5</sup> pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador*

<sup>1</sup> Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.

<sup>2</sup> Sentencia T-199 de 2004.

<sup>3</sup> Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

<sup>4</sup> Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.

<sup>5</sup> En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

*pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”<sup>6</sup>*

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *“nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”<sup>7</sup>*

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando: *“i) pueda catalogarse como persona 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 o dificulte 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, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”<sup>8</sup>*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que, si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

*“Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.*

*En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:*

*‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’*

***Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].”*** Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los

<sup>6</sup> Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

<sup>7</sup> Sentencia T-502 de 2017.

<sup>8</sup> Sentencia T-417 de 2010.



requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio “se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Al respecto, en sentencia C-043 de 2017, se estudió la evolución del lenguaje legislativo en la determinación y definición del concepto de **discapacidad**, en la cual se estableció que: “en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se recogió una definición comprensiva de discapacidad y se convino que los destinatarios de las disposiciones del tratado son todas aquellas personas que **“tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”**.”

Por otra parte, en reciente jurisprudencia del Alto Tribunal, sobre el particular se estableció que:

*“Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral (...)”*

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

*“(...) (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (...)”.*

### Caso concreto

En el presente caso, Yudy Marcela Rodríguez solicita el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social y, en consecuencia, pide ordenar el reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir.



**Rama Judicial**  
**Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales**  
**Republica de Colombia**

Ahora bien, de la documental aportada por la actora, el Despacho pudo conocer que el 20 de julio de 2020 siendo las 18:39 la promotora ingresó al servicio de urgencias del Hospital Universitario Mayor porque le *“salió una bola en el seno derecho”* y que estando allí se le practicó una serie de tratamientos y le fue dada salida el 21 de julio a las 11:00 am<sup>9</sup>.

Así mismo, con la copia de la misiva del 14 de agosto de 2020, esta sede pudo corroborar que Conserjes Inmobiliarios terminó el contrato de prestación de servicios, en razón a los aspectos especiales del contrato adicional n°. 2 CTO 519-19 (otro sí) y le indicó a la trabajadora que su último turno era el 19 de agosto<sup>10</sup>.

De igual manera, con la historia clínica aportada del 20 de agosto de 2020, se pudo conocer que ingresó de manera ambulatoria al Pabellón San Rafael por consulta médica de Ginecología y Obstétrica para drenaje del absceso mama seno derecho y que el 24 del mismo mes y año ingresó por urgencias a la Fundación Hospital Infantil Universitario de San José por dolor en el seno y le diagnosticó *“lesión de sitios contiguos de la mama”* razón por la cual, fue incapacitada desde el 24 de agosto hasta el 2 de septiembre de 2020<sup>11</sup> y que posteriormente siguió asistiendo a consultas para el tratamiento de su patología<sup>12</sup>.

Ahora, a juicio de la sociedad Conserjes Inmobiliarios, el despido del que fue objeto la accionante no comporta una vulneración a sus derechos fundamentales dado que el contrato que suscribió con Transmilenio se terminó y al momento finiquitar el vínculo la accionante no se encontraba en tratamientos médicos, incapacitada ni le fue señalado que tuviera alguna patología o le fue entregada alguna recomendación médica ya que solo posterior a la terminación del contrato, la accionante fue incapacitada conforme a las historias clínica que la misma aportó.

### **De la protección laboral solicitada**

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma, también lo es, que existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador.

En ese sentido, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social desde el momento de terminación del contrato, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialicen dichas pretensiones.

En el presente caso, el Despacho estima que no se logró acreditar que la terminación del contrato de trabajo vulnerara los derechos fundamentales de la actora ni que hubiese sido motivado por las afectaciones de salud que actualmente padece, ya que esta obedeció a la terminación del vínculo comercial que tenía su empleadora con Transmilenio por lo que los contratos de obra o labor

---

9 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 17 a 33.

10 Ver archivo 1 exp. Tutela folio 34.

11 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 35 a 41.

12 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 43 a 50.



**Rama Judicial**  
**Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales**  
**Republica de Colombia**

contratada dependían de ese acuerdo. Además. al momento de la desvinculación, no acreditó encontrarse bajo un tratamiento médico, incapacitada o calificada con una pérdida de capacidad laboral que permitiera concluir que Yudy Marcela Rodríguez es un sujeto de especial protección.

Aunado a ello, debe precisar el Despacho que, muy a pesar de lo expuesto y sin desconocer su estado de salud, no se logró acreditar que al momento de terminación del contrato hubiese informado a su empleador sobre su estado de salud, pues no existe ni siquiera prueba de alguna conversación que haya tenido con algún supervisor ni que haya radicado documentos donde informara su estado de salud.

De igual manera, porque de la lectura de la primera historia clínica donde fue intervenida por urgencias del 20 al 21 de julio de 2020 -antes de que terminara su contrato-, a la accionante no le otorgaron ninguna incapacidad y, aun así, tampoco se observa que haya informado de su percance médico a algún supervisor que permitiera inferir que puso en conocimiento del empleador o alguno de sus representantes que eventualmente se encontrara en urgencia manifiesta. Tampoco demostró la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario.

Bajo ese panorama, el Despacho negará por improcedentes las pretensiones invocadas por la actora, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para la terminación de su contrato y si la encartada debe pagar o no salarios e indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

Finalmente, el Despacho tampoco tutelaré derecho fundamental alguno en contra de la Empresa del Tercer Milenio Transmilenio S.A. dado que el empleador directo de la accionante como quedó referido en el mismo escrito fue la sociedad Conserjes Inmobiliarios LTDA, ya que esta, a partir del contrato que firmó con Transmilenio envió a trabajar a la promotora para realizar sus labores como operaria de aseo.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la acción de tutela instaurada por **Yudy Marcela Rodríguez León** contra las sociedades **Conserjes Inmobiliarios LTDA** y la **Empresa del Tercer Milenio Transmilenio S.A.** conforme lo expuesto.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito y eficaz

**TERCERO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación efectiva.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

**CUARTO: PUBLICAR** esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

**QUINTO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

**SEXTO: ORDENAR** que por secretaría se comunique la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequeñas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

**SÉPTIMO:**

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

*Auto Firmado conforme al Decreto 491 de 2020*

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

Comunicar en el estado **N. 102 de noviembre** de 2020 que se fija virtualmente.