



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

Bogotá D. C., 25 de enero de 2021

**REF.: Acción de Tutela N° 2021-0006 de LIBARDO HERNÁNDEZ CHIRIVI contra RADIO TAXI AEROPUERTO S.A. y EDUARDO LARA.**

## SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Libardo Hernández Chirivi contra Radio Taxi Aeropuerto S.A. y Eduardo Lara por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y a la estabilidad laboral.

## ANTECEDENTES

### 1. Hechos de la Acción de Tutela

Si bien el recuento fáctico de la acción resulta poco claro, de su redacción se pudo extraer que el accionante asegura haber laborado para el señor Eduardo Lara desde el 5 de julio hasta el 15 de diciembre de 2020 como conductor de un taxi, ya que a partir del 16 de diciembre la EPS Colsubsidio lo incapacitó, por ser positivo para Covid-19.

Dijo que, al terminar su aislamiento de 7 días, se reportó ante el señor Eduardo Lara para seguir trabajando; sin embargo, este le informó que no podía tener el taxi inactivo y contrató a otro conductor, por lo que quedó sin trabajo y sin derecho a prestaciones sociales ya que no era trabajador dependiente de la empresa Radio Taxi Aeropuerto S.A.

### 2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y a la estabilidad laboral y, en consecuencia, pide se le ordene a la parte accionada respetar su derecho a la estabilidad laboral, el pago de los salarios y prestaciones sociales hasta su reintegro y se sancione a la empresa conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el pago de 180 días de salario.

## TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 13 de enero de 2021, por medio del cual se ordenó Vincular a la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio EPS para que allegara el certificado de incapacidades del promotor, por lo que se libraron comunicaciones a las accionadas y a la vinculada con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Así mismo, mediante auto del 15 de junio de 2021, el Despacho negó la solicitud de testimonio pedida por el promotor.

Finalmente, el Despacho no consideró necesario vincular al Ministerio de Transporte, de Trabajo ni a la Secretaria de Tránsito ya que son entidades que no tienen que ver con el derecho alegado por



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

el actor, aunado a que solo se limitan a solicitar su desvinculación ya que no fueron quienes vulneraron los derechos presuntamente alegados por el actor.

### Informes rendidos

**Eduardo Lara** sostuvo que el promotor inició sus labores como conductor del vehículo de servicio público tipo taxi de placas WEW 053, el cual se encontraba vinculado a la empresa Radio Taxi Aeropuerto S.A. desde el 5 de julio hasta el 15 de diciembre de 2020. Fecha en la que dio positivo para Covid-19, por lo que entregó el taxi y entró en cuarentena.

Finalmente, solicitó que la tutela se adjudique únicamente a Radio Taxi Aeropuerto por el contrato de adhesión que firmó con el vehículo de placas WEW 053.

**Radio Taxi Aeropuerto S.A.** manifestó que el accionante obtuvo la Tarjeta de Control expedida por la Secretaría Distrital de Movilidad el 9 de junio de 2020 para conducir el vehículo de placas WEW 053 de propiedad de Eduardo Lara, el cual estuvo vigente hasta el 9 de julio de esa anualidad.

Indicó que pese a no tener vigente la tarjeta de operación, el señor Eduardo Lara permitió al accionante conducir el vehículo y prueba de ello, es el comparendo 11001000000025430275 del 14 de julio de 2020; que solo hasta el 27 del mismo mes y año, solicitó la tarjeta de control con vigencia hasta el 26 de agosto; no obstante, hasta el 27 de noviembre tramitó de nuevo la tarjeta que estuvo vigente hasta el 27 de diciembre de esa anualidad.

Señaló que el accionante no ha tenido continuidad en el tiempo de conducción de vehículos vinculados a esa empresa, por lo que desarrolló de forma irregular la actividad de conductor de taxi.

Adujo que el señor Lara, fue quién tomo la decisión de despedir al actor sin consultárselo ya que en su cabeza radica la administración, explotación y usufruto de los vehículos de su propiedad, atendiendo la vinculación de manera autónoma, por lo que solicitó declarar improcedente la acción.

Por otro lado, manifestó que la tutela goza del requisito de subsidiariedad, el cual no se cumple ya que la tutela es un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, que no sucede en el presente caso.

Adujo que las afirmaciones del accionante tienen semejanza con lo dicho por otro accionante en la tutela 2014-1358, la cual fue fallada en contra de su representada por el Juzgado 32 Civil del Circuito de Bogotá, buscando el señor Lara un perjuicio para la empresa.

Reseñó que Jhon Jairo Vargas Amazo, Luis Eduardo Muñoz Benítez, Armando Cárdenas Capera, Joselyn Buitrago Cortes, Carlos Eduardo Muñoz Meneses y Herney Segura Benítez quienes también fueron conductores del vehículo de placas WEW 053 presentaron acciones de tutela alegando la relación con el señor Lara y la empresa; sin embargo, las mismas fueron negadas.

La **Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio** manifestó que el accionante es un paciente de 46 años, con "*comorbilidad obesidad patológica*", que ingresó el 15 de diciembre de 2020 por urgencias con cuadro de pródromos virales de 3 días de evolución y con resultado positivo para *Sars Cov 2*.



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

Adujo que fue incapacitado por 7 días y 7 días de aislamiento en la casa el cual duró hasta el 26 de diciembre de 2020.

### 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 H. 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 mayor 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

<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.



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

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 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

<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.

<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.



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

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 invalida. 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 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 cobija 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.



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

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, el señor Libardo Hernández Chirivi solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital y a la estabilidad laboral y, en consecuencia, pide que se adopten medidas para que su derecho a la estabilidad laboral sea respetado y le paguen los salarios y prestaciones sociales hasta su reintegro y se sancione a la empresa conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el pago de 180 días de salario.

Por su parte, el accionado Eduardo Lara, sostuvo que el accionante fue conductor del taxi de placas WEW 053 hasta el 15 de diciembre de 2020, momento en que fue incapacitado por Covid-19 y solicitó que la tutela se resuelva únicamente en contra de Radio Taxi Aeropuerto, por el contrato de adhesión que firmó con el vehículo; sin embargo, no aportó ningún documento junto con el informe que brindó.

Ahora, a juicio de la sociedad Radio Taxi Aeropuerto, fue Eduardo Lara quien contrató de manera independiente al accionante para que manejara el taxi y este último, no cumplió con el deber de mantener actualizado el tarjetón de circulación.

Por otra parte, allegó copia del *Reporte Tarjeta de Control por Conductor* el cual indica las fechas de renovación del tarjetón para conducir el taxi de placas WEW 053 y que refleja que en varios periodos después de junio de 2020, el actor no renovó el tarjetón de operación<sup>9</sup>.

Así mismo, aportó copia del contrato de vinculación con Eduardo Lara como propietario del vehículo de placas WEW 053 y en donde se plasmó que la administración del vehículo vinculado, la vigilancia, el control y el usufructo recaían exclusivamente en cabeza del vinculado<sup>10</sup>.

Bajo ese panorama es claro que el amparo constitucional solicitado no puede ser concedido pues si bien se acreditó la prestación de los servicios del demandante como conductor del taxi de placas WEW 053 lo cierto es que ello no puede llevar al juez de tutela a imponer las consecuencias propias de un contrato de trabajo que no se ha declarado y que, de acuerdo con lo aquí expuesto, se encuentra en discusión en sus elementos esenciales, como son, por ejemplo, las partes contrayentes y la remuneración.

9 Ver archivo 06 folios 14 a 15.

10 Ver archivo 06 folios 16 y 17.



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

En ese sentido, deberá el actor agotar los mecanismos administrativos y judiciales que tenga a su disposición para lograr el reconocimiento de su rol de trabajador dependiente de los que hoy componen la parte pasiva de la acción constitucional, pues, como bien lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-620 de 2017 el juez de tutela no puede conceder un amparo frente a situaciones indefinidas o sustentadas en meras afirmaciones.

En esa oportunidad precisó:

*Del mismo modo, esta Corporación ha establecido que el amparo es procedente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de la violación o amenaza del derecho fundamental alegado por quien la ejerce. Por consiguiente, el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del demandante. Por consiguiente, si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, el juez debe negar la tutela, pues ésta no tiene justificación*

Es por ello que el Despacho no podría entrar a definir por esta vía una situación jurídica relacionada con la existencia de un contrato de trabajo y la garantía de la estabilidad laboral reforzada con el consecuente reintegro, ni siquiera por vía de excepción, pues como se indicará, tampoco se logró acreditar una situación especial que diera paso a que el juez de tutela superara el requisito de subsidiariedad y analizara una eventual existencia de un contrato de trabajo.

Y es así, pues de acuerdo con la jurisprudencia constitucional 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 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; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico 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: pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

Así las cosas y conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la solicitada acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dada la ausencia de prueba del vínculo laboral y de circunstancias especiales que permitieran un estudio independiente a fin de establecer si la presunta desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del hoy accionante.

En ese orden, esta sede judicial estima que las pretensiones elevadas por el actor, deben ser ventiladas 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 los pedimentos elevados por el accionante, pues, si bien, se ha indicado que la terminación del contrato vulneró también su derecho fundamental al mínimo vital porque se encontraba incapacitado por Covid-19, lo cierto es, que el actor no cumplió con la carga procesal de demostrar que tipo de vinculación tenía con Eduardo Lara, ni cómo se afectaron sus derechos fundamentales pues no aportó ningún documento que corrobore sus dichos, ni tampoco se acreditó que fuera un sujeto de especial protección.

Aunado a ello, debe precisar el Despacho que, muy a pesar de lo expuesto y sin desconocer la patología que padece de "comorbilidad obesidad patológica", no se logró acreditar que se encuentre en urgencia manifiesta pues como se advirtió no cuenta con ninguna patología que actualmente le impida desempeñar alguna labor productiva, además no demostró la falta de idoneidad del mecanismo principal, es decir, del proceso ordinario.



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

Bajo ese panorama, el Despacho negará por improcedentes las pretensiones invocadas por el actor, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos de contrato laboral con Eduardo Lara y la sociedad Radio Taxi Aeropuerto, así como su posterior terminación y si se 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.

### 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 **Libardo Hernández Chirivi** en contra de la sociedad **Radio Taxi Aeropuerto S.A.** y **Eduardo Lara** 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 y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

**CUARTO: 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-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

### Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

Comunicar por ESTADO N° 004 de enero de 2021. Fijar virtualmente

Firmado Por:

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 3ERo 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



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

Código de verificación: **a344bbaf29695bbd790f72bb6ce66156d9e4a86cce7e7fdbcb1b5ec9a19825683**

Documento generado en 25/01/2021 03:12:29 PM

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