



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679
WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)
Correo Electrónico: j09lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)
Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020), pasa al Despacho la acción de tutela No. 11001 41 05 009 **2020 00332 00** formulada por **CARLOS EDUARDO TÉLLEZ PERILLA** en contra de **INTROQUEL S.A.S.**, con respuesta proporcionada por la accionada como se observa a fls. 41 a 49 con anexos incorporados a fls. 36 a 40, y pronunciamiento de la entidad vinculada **MINISTERIO DEL TRABAJO** (fs. 63 a 74, anexos fs. 51-61).

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO 9º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

SENTENCIA

Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Procede el Despacho a resolver la Acción de Tutela incoada por **CARLOS EDUARDO TÉLLEZ PERILLA** contra la **INTROQUEL S.A.S.**

ANTECEDENTES

CARLOS EDUARDO TÉLLEZ PERILLA, identificado con C.C. No. 19.313.886, invoca el amparo de los derechos al trabajo, mínimo vital, vida, salud, seguridad social, igualdad, estabilidad laboral reforzada y el principio de confianza legítima, propósito por el cual solicita que se ordene a **INTROQUEL S.A.S.**, identificada con NIT No. 800.067.286-1, proceder a reintegrarlo sin solución de continuidad a su puesto de trabajo, pagándole los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la desvinculación, junto a la indemnización establecida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, con reubicación en un cargo acorde a sus condiciones de salud conforme lo indiquen los galenos.

Como fundamento de sus pretensiones, adujo los siguientes,

HECHOS

- Desde 1996 se encuentra vinculado con **INTROQUEL S.A.S.**, relación regida por “*diversos contratos laborales y figuras de intermediación*” pero siempre prestando los servicios en favor de la accionada.
- El 20 de marzo de los corrientes se dispuso el aislamiento obligatorio en esta ciudad, por lo cual no pudo seguir ejerciendo las labores al no estar contemplada la actividad dentro de las excepciones respectivas.

- Una vez se establecieron excepciones adicionales, que permitirían el desplazamiento del actor a prestar sus servicios, la accionada no contaba con la autorización de la autoridad competente.
- Aunque la empresa pudo retornar a ejercer su actividad “antes de la autorización, esto no permitía una movilización, por no contar con una certificación por parte de la empresa”.
- Aduce que la compañía enjuiciada nunca le comunicó la fecha de reincorporación al servicio y el horario en que debía concurrir a las dependencias, aunado a que no se emitió al trabajador certificación alguna que habilitara su movilización.
- Agrega que a pesar de sus preexistencias médicas y ser parte de la población amparada o cobijada por el aislamiento obligatorio, la accionada no se pronunció.
- Entonces, afirma, remitió una carta a la empresa en la cual esgrimió que, por las condiciones de salud, era necesaria la emisión de certificación y programación de turnos junto al protocolo a tener en cuenta para retornar a sus funciones.
- La accionada dejó de pagar la nómina desde el mes de mayo.
- Igualmente, asevera que en el mes junio envió al empleador certificación expedida por la EPS informando la existencia de condiciones de salud que se consideraban de alto riesgo ante el virus COVID-19, sin pronunciamiento frente a la misma, desconociéndose qué alcance se le dio.
- El pasado 16 de julio remitió incapacidad a la accionada, con respuesta en el sentido de que la empresa no era competente por haberse terminado el contrato laboral “por abandono de cargo”.
- Manifiesta que la encartada nunca le comunicó desde qué momento se configuraría un abandono de cargo ni sobre la posibilidad de dar por terminado el vínculo laboral, a pesar de conocer la condición médica comprensiva de desprendimiento de retina, la situación de salubridad pública y las limitaciones impuestas a la movilidad.
- Finalmente, afirma que, por su condición médica y su edad, le es difícil conseguir un nuevo empleo, y las empresas se abstienen de incrementar sus riesgos con una persona propensa a sufrir quebrantos de salud.

Admitida la presente acción de tutela se dispuso la notificación a la accionada y a la entidad vinculada, quienes, dentro del término concedido para ejercer su derecho de defensa, se pronunciaron como se refiere en el informe secretarial.

El 14 de septiembre de 2020, el accionante allegó al correo electrónico institucional del Despacho documentales en 21 folios (fls. 75 a 95), alusivas a incapacidad médica, certificación de E.P.S., aparente comunicación enviada por el accionante a la accionada de julio del presente año, otra de mayo de 2019, y constancia de no acuerdo fechada 1º de abril de 2019 ante el Ministerio del Trabajo, junto a diferentes guías de envío postal, y pantallazos de bandeja de entrada de correo electrónico; a fl. 95 se incorporó la “autorización de movilización” aportada, con membrete de la demandada.

Los referidos documentos fueron puestos en conocimiento de la empresa accionada, como así se ordenó en auto del mismo 14 de septiembre, en el cual se otorgó el plazo de un (1) día a la enjuiciada para que se pronunciara si a bien lo tenía (fls. 96 a 99), sin que lo hiciera.

PRONUNCIAMIENTO DE LA ACCIONADA Y VINCULADA

La accionada **INTROQUEL S.A.S.**, a través de su representante legal,¹ solicitó que se niegue el amparo constitucional habida cuenta de que los hechos y el conflicto que en la acción se plantean, *“no son objeto de este procedimiento excepcional, sino que deben ser sometidos, al escrutinio probatorio, de un proceso ordinario de la jurisdicción laboral”* (fl. 49). En esa senda, destacó la connotación residual y subsidiaria de esta herramienta y aseveró que el escenario idóneo para conocer el asunto es la justicia ordinaria, en cuanto el actor no aporta prueba alguna que soporte que no cuenta con otro medio de defensa, *“y aún más, no comprueba al Despacho, el perjuicio irremediable”*. Además, señala, las argumentaciones vertidas en el escrito de amparo no han sido analizadas ni demostradas, sino configuran, textualmente se apunta, *“narraciones doctrinarias, que no pueden ser de recibo, ya que la tutela, es un mecanismo excepcional”*.

En lo demás, aseguró que el vínculo laboral terminó por motivaciones objetivas y *“justas causas, como se le informó al accionante en la comunicación de desvinculación, que él recibió, por correo certificado”*, no siendo la tutela el escenario para desvirtuar o controvertir las razones de su retiro, las cuales fueron claramente establecidas en la misiva de terminación del vínculo y sobre las cuales la compañía trajo a colación las siguientes:

i) la sistemática inejecución, sin razones o justificaciones válidas o legales, de las obligaciones laborales contractuales, al no asistir el trabajador en el horario establecido en la cláusula cuarta del contrato de trabajo celebrado el 1º de agosto de 2016; ii) no presentar las incapacidades médicas, para la no asistencia al trabajo, expedidas por la E.P.S. o A.R.L, que le permitieran al actor “exculparse”; iii) no presentar certificaciones de la E.P.S. o de la A.R.L. que informen y acrediten, que padece limitaciones físicas que le impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales; iv) no documentar a la empresa con las entidades médicas acreditadas para este fin, sobre las actividades laborales que podría realizar, si el trabajo desarrollado le impedía desarrollar su rutina laboral; v) no presentar certificación idónea de pérdida de la capacidad laboral (PCL), igual o superior al 50%, para proceder al trámite de pensión de invalidez; vi) la reiterada inasistencia a cumplir su misión contractual; vii) no haber demostrado que padeciera limitación somática o psíquica, como incompatible e insuperable en el desempeño de trabajo, que lo incapacitara conforme al literal b) del artículo 7 del Decreto 917 de 1999; viii) la ausencia al sitio de trabajo desde el día 20 de marzo de 2020, “sin acreditar licencia, permiso, vacaciones o comisión, sin causa que lo justifique, conducta que conlleva la clara intención de abandonar las tareas, generando una pérdida objetiva de confianza, lo que se erige como abandono del empleo (...) que conlleva despido del trabajador, sin responsabilidad patronal, al infringir, gravemente las obligaciones contractuales”. Adicionalmente, indicó que la incapacidad temporal enviada por correo electrónico a la empresa accionada, no impedía la desvinculación por justa causa, *“pues esto no implica una estabilidad reforzada (Corte Suprema de Justicia. Sentencia 4 7759 de 18 octubre de 2.017)”* (fls. 43 a 49).

El **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por conducto de Oficina Asesora Jurídica, pidió ser desvinculado por falta de legitimación en la causa por pasiva, tras argüir que no es ni fue empleador del accionante y no tiene nada que ver con los hechos aducidos en la acción. No obstante, señaló que la tutela por regla general es improcedente para el pago de acreencias derivadas de un vínculo laboral, en cuanto el interesado dispone de los medios ordinarios y apropiados de defensa ante la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social; recordó que *“la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario”*.

Hizo alusión a disposiciones relevantes de la Ley 361 de 1997, del Decreto 2351 de 1965, y en general, expresó que la jurisprudencia y la legislación laboral *“establece[n] en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a*

¹ No se adosó documento que acredite esa condición, empero, el Despacho verificó la calidad de Omar Darío Pinzón Hidalgo en el certificado de existencia y representación legal de la accionada, consultado en la página web del Registro Único Empresarial y Social – RUES.

dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos (...); consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores”.

Por otra parte, enlistó las causas de terminación del contrato laboral conforme al C.S.T. y aquellas que se consideran justas por parte del empleador, e indicó que en Circular de 17 de marzo de 2020, esa cartera ministerial presentó unas recomendaciones a los empleadores con miras a proteger el empleo y la actividad productiva durante el fenómeno sanitario temporal por COVID-19, y entre los mecanismos existentes en la normatividad laboral resaltó el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el “*salario sin prestación del servicio*”; a la par, señaló que el pasado 19 de marzo, se expidió la Circular 22 mediante la cual recordó el llamado que hace la OIT a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores y estimular la economía y el empleo, aclarándose allí, que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde valorarla al juez en cada caso concreto. Culminó su pronunciamiento acotando que no le compete determinar la legalidad de la suspensión o terminación de un vínculo laboral ni calificar cualquier otra medida adoptada por los empleadores en curso de la emergencia sanitaria, y que la potestad de vigilancia del Ministerio exime de “*la realización de juicios de valor*”.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico a resolver se circunscribirá a determinar si la empresa accionada ha vulnerado los derechos fundamentales del demandante y en caso afirmativo, si por vía de tutela es procedente ordenar su reintegro al empleo que ocupaba, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de devengar, la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, junto con la reubicación en un cargo acorde a sus condiciones de salud conforme lo indiquen los facultativos tratantes; o si por el contrario, como lo aduce la accionada, se trata de una pugna a desatar ante el juez natural y el rompimiento del vínculo laboral obedeció a una justa causa que en todo caso corresponde analizar dentro de proceso ordinario.

Para resolver se hacen las siguientes,

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, y consiste en un mecanismo para que toda persona, mediante procedimiento preferente y sumario pueda reclamar ante los jueces, ya directamente o a través de quien actúe en su nombre, la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando están siendo vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o por particulares en los casos determinados por la ley; siendo eminentemente subsidiaria y sólo admisible en ausencia de otros medios de defensa judicial. Excepcionalmente puede ser concedida como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, de acuerdo a las circunstancias en que se encuentre el solicitante, y no procede contra actuaciones consumadas, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.

En el asunto que convoca la atención del Juzgado, interpuso acción de tutela **CARLOS EDUARDO TÉLLEZ PERILLA** a efecto de obtener el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida, salud, seguridad social, igualdad, estabilidad laboral reforzada en concordancia con el principio de confianza legítima, en virtud de lo cual solicita que se ordene a la empresa accionada disponer su reintegro, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales por el tiempo transcurrido desde su desvinculación, junto a la indemnización equivalente a 180 días de salario a la que se refiere el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no mediar autorización del

Ministerio del Trabajo en la desvinculación, y la reubicación en un cargo acorde a sus condiciones de salud.

En ese orden, se hace imperativo el análisis riguroso del requisito de subsidiariedad necesario por regla general para viabilizar el amparo constitucional, exigencia que se relaciona con el carácter residual de la acción y la hace factible sólo cuando a favor del solicitante no exista otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo, éste no resulte idóneo en las condiciones específicas en que se encuentre el accionante.

En efecto, el escenario para solicitar y garantizar los derechos fundamentales es, por antonomasia, el respectivo trámite, procedimiento y/o proceso ordinario diseñado por el legislador, y solamente tiene cabida la acción de tutela bajo circunstancias excepcionales, amén de su connotación residual que impide que funja como medio sucedáneo o complementario de defensa, como se explica en Sentencia T-451 de 2010, cuyo aparte pertinente se transcribe a continuación:

«(...) En este sentido, la jurisprudencia de la Corte ha sido enfática en la necesidad de que el juez de tutela someta los asuntos que llegan a su conocimiento a la estricta observancia del carácter subsidiario y residual de la acción, en este sentido en Sentencia T-106 de 1993 esta Corporación, afirmó:

"El sentido de la norma es el de subrayar el carácter supletorio del mecanismo, es decir, que la acción de tutela como mecanismo de protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales debe ser entendida como un instrumento integrado al ordenamiento jurídico, de manera que su efectiva aplicación sólo tiene lugar cuando dentro de los diversos medios que aquél ofrece para la realización de los derechos, no exista alguno que resulte idóneo para proteger instantánea y objetivamente el que aparece vulnerado o es objeto de amenaza por virtud de una conducta positiva o negativa de una autoridad pública o de particulares en los casos señalados por la ley, a través de una valoración que siempre se hace en concreto, tomando en consideración las circunstancias del caso y la situación de la persona, eventualmente afectada con la acción u omisión. No puede existir concurrencia de medios judiciales, pues siempre prevalece la acción ordinaria; de ahí que se afirme que la tutela no es un medio adicional o complementario, pues su carácter y esencia es ser único medio de protección que, al afectado en sus derechos fundamentales, brinda el ordenamiento jurídico.»

Sobre esta temática y con ocasión de las características de subsidiariedad y residualidad de la acción de tutela, de acuerdo con la Constitución, la ley y la jurisprudencia, el amparo de esta naturaleza no procede cuando existen otros mecanismos de defensa. Al respecto es pertinente traer a colación la sentencia T- 041 de 2014 en la cual la Corte Constitucional se pronunció, indicando lo siguiente:

«El artículo 86 de la Constitución Política de Colombia establece que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Adicionalmente, dice que el amparo solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado. Este concepto ha sido entendido por la Corte como principio o requisito de subsidiariedad.

De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”».

Lo anterior encuentra fundamento en la norma superior precitada y así lo reglamentó el Decreto 2591 de 1991 en su artículo 6º, a cuyo tenor el amparo, por regla general, sólo procede “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

En esta dirección, conviene puntualizar que la acción de tutela, como mecanismo eminentemente protector de derechos fundamentales, no puede desnaturalizarse al punto de que el juez constitucional interfiera en los ámbitos de competencia asignados al juez natural. Se advierte, entonces, que dado su cariz absolutamente subsidiario, no es una herramienta idónea y apropiada para obtener las pretensiones anheladas, consistentes en el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando con reubicación a otra actividad afín a su alegada condición médica, y con ocasión de ello, el pago de salarios, prestaciones laborales y la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; esto, a menos que se acredite la existencia de un perjuicio irremediable o su inminencia y aparezca con nitidez que el rompimiento del vínculo laboral sobrevino en perjuicio de un sujeto abrigado por especial protección constitucional de estabilidad en el trabajo –exigencias que en el *sub examine* no se verifican-.

Lo anterior, en atención a los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, que han señalado que en principio, el mecanismo constitucional es improcedente para ordenar el reingreso laboral en la medida en que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto, determinadas acciones judiciales cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que si a bien lo tiene el accionante, deberá acudir a la jurisdicción con miras a que se concedan sus anhelos, sin que pueda decirse que tales vías no resultan idóneas pues ello no demanda un trámite dispendioso, que se prolongue indefinidamente en el tiempo, ni que ponga en peligro sus derechos.

Es relevante anotar que la jurisprudencia constitucional ha sentado el criterio según el cual la acción de tutela es improcedente para obtener el reintegro laboral, a menos que se trate de velar por la protección de derechos fundamentales de beneficiarios de estabilidad laboral reforzada, por su condición de debilidad manifiesta, por ejemplo, en Sentencia T-647 de 2015, tal como a continuación se reproduce:

“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional”.

(...)

5. Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada, cuyos supuestos deben estar demostrados. Reiteración de jurisprudencia

5.1. *En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia[18] que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada[19], como por ejemplo las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta”.*

Lo anterior para significar que en el presente caso se está frente a una controversia de naturaleza ordinaria, si se tiene en cuenta que el accionante fue despedido a instancia de **INTROQUEL S.A.S.** aduciendo ésta la comisión de conductas que a su juicio se erigen en justa causa para ello, con indicación expresa de los motivos por los cuales consideró que el trabajador había desconocido sus obligaciones contractuales y legales conforme a lo regulado en el art. 62 del C.S.T., en relación con la “grave indisciplina... en su actividad laboral” al no haberse presentado a trabajar desde el 20 de marzo de 2020 “teniendo en cuenta, que la única causa disculpable, es el tiempo de duración de la cuarentena, que obligó al encierro obligatorio de las personas”; la sistemática inexecución de las obligaciones laborales, sin justificaciones atendibles, al no asistir en el horario pactado; por no haber presentado a la empresa las incapacidades médicas que avalaran su incomparecencia y/o certificaciones que dieran cuenta de limitaciones físicas que impidieran el desarrollo de sus actividades laborales, bien recomendaciones médico laborales a ese efecto, ni constancia de disminución de capacidad laboral superior al porcentaje exigido para tramitar pensión de invalidez; y en fin, *grosso modo*, la ausencia al sitio de trabajo que el empleador estimó un “abandono del empleo” sin causa justificante, y generó una “pérdida objetiva de confianza” (folios 3 a 6 y 36 a 39), sin que al interior del trámite tutelar el demandante hubiera logrado acreditar que al momento de la terminación del contrato era beneficiario de estabilidad laboral reforzada.

En punto a lo estimado en precedencia, debe analizarse lo señalado por la H. Corte Constitucional, *v. gr.*, en Sentencia T - 071 de 2018, puesto que la procedencia excepcional de la acción de tutela en casos como el que se examina se encuentra supeditada a la acreditación de los elementos que pueden hacerla viable:

“Respecto del incumplimiento del último requisito, la Sala evidencia que: (i) la jurisdicción ordinaria laboral tiene la competencia para ordenar el reintegro solicitado por la accionante, de manera que ofrece la misma protección que se busca a través de la acción de tutela; (ii) no hay circunstancias específicas probadas que justifiquen que Edith Toloza Guillén no haya acudido a la jurisdicción laboral; y (iii) la peticionaria en este caso, no se encuentra en una situación específica probada que la ponga en una situación de debilidad manifiesta.

Por otra parte, el amparo tampoco resulta procedente como mecanismo transitorio ya que, a pesar de que la demandante afirmó en el escrito de tutela que la terminación del contrato laboral con Conserjes Inmobiliarios Ltda. tuvo un efecto en su mínimo vital debido a que dependía de su fuerza de trabajo para subsistir, no se aportó información, documentos o evidencias de, por ejemplo, la conformación de su núcleo familiar y la carencia de apoyo socioeconómico del mismo, o de circunstancias que evidenciaran su estado de vulnerabilidad. Por otra parte, si bien sufrió en diciembre de 2016 un accidente laboral que le generó incapacidades sucesivas durante aproximadamente 3 meses, conforme con el concepto médico emitido por la A.R.L. a la cual se encontraba afiliada, para el 9 de marzo de 2017 ya había terminado su proceso de rehabilitación.

En suma, no hay evidencia de alguna circunstancia que permita concluir que la accionante se encuentra ante el riesgo de sufrir un daño irreparable e inminente, que menoscabe gravemente su haber jurídico y que requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables para conjurarlo, por lo que la acción de tutela no resulta procedente tampoco como mecanismo transitorio de protección.

(...)

...y (iv) la accionante cuenta con un mecanismo idóneo y eficaz para satisfacer su pretensión en la jurisdicción ordinaria laboral y no se halla en una circunstancia que implique el riesgo de un perjuicio irremediable”.

Y específicamente, en cuanto a la protección de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, la H. Corte Constitucional ha destacado que es el derecho que tiene el trabajador a conservar su cargo, sin perjuicio de poder ser despedido por una de las justas causas previstas en la legislación laboral, indicando que el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica cuando medie autorización del inspector de trabajo y por causa distinta a su padecimiento. Por ende, bajo circunstancias muy excepcionales, la acción de tutela podría resultar procedente para declarar un despido ineficaz otorgando además al trabajador la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios y

prestaciones dejados de devengar, por ejemplo, si se acredita que la persona fue despedida, exclusivamente, por razón de su situación de debilidad manifiesta en salud, al no concurrir una causa de desvinculación no relacionada con la circunstancia médica, o si tratándose de un trabajador con limitación comprobada para el desempeño de su labor, no se cuenta con la anuencia o autorización de la autoridad competente para proceder al despido. En sentencia T-041 de 2019 se compendiaron importantes reglas sobre la materia, de la siguiente manera:

13. *Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “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[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, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”*

(...)

15. *Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena 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.*

16. *A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de 1997 reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26 de la referida norma dispone:*

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

17. *Del artículo en mención, la Corte ha definido las siguientes reglas: (i) bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y (iii) en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.*

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.²

² Sentencias T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613 de 2011.

18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.**

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.”

Aplicando esas premisas al *sub examine*, bajo esta vía judicial excepcional y sumaria, no resulta procedente ordenar el reintegro del accionante al cargo que ocupaba ni conceder las súplicas consecuenciales, habida cuenta de no haber acreditado que se encuentre en una condición de debilidad manifiesta que lo ubique como beneficiario de estabilidad laboral reforzada.

Sobre el particular, el actor allegó los pantallazos de un grupo de chat al parecer de la empresa accionada en la plataforma de mensajería Whatsapp, que no informa nada diferente a, tal vez, la etapa inicial del aislamiento preventivo obligatorio y sus consecuencias en las actividades de la compañía. Además, aportó comunicación fechada 1º de julio de 2020 dirigida a **INTROQUEL S.A.S.**, cuyo envío persigue demostrar con la guía visible a fl. 82, misiva en la que manifiesta “estado de vulnerabilidad” por ser un paciente de 61 años con hipertensión arterial, para lo cual expresa allegar el certificado de la EPS COMPENSAR sobre esa condición médica, estando dentro de la población vulnerable por riesgo de contagio, por lo cual, señala “acogerse” a la medida de aislamiento obligatorio “hasta que se obtenga por parte de la empresa las medidas de seguridad necesarias para preservar mi salud” (fls. 83 a 85). Paralelamente, adosó certificados de atenciones médicas con incapacidades conferidas por 30 días cada una, el 15 de julio y el 18 de agosto de 2020 (fls. 77 a 81), al parecer enviadas a la demandada por correo postal en esta última fecha³, junto a unos pantallazos de bandeja de correo electrónico que en realidad no permiten evidenciar la fecha ni el contenido de los documentos que habrían sido enviados por esa vía a la enjuiciada (fls. 93 y 94).

Tales medios de convicción a lo sumo permiten advertir que el señor **TÉLLEZ PERILLA** padece “maculopatía miópica”, “miopía alta” y “visión subnormal”, asociadas a un diagnóstico general de “retinopatías del fondo y cambios vasculares retinianos” y “defectos del campo visual”. Sin embargo, el Juzgado observa que **no** concurren los presupuestos a partir de los cuales se pueda colegir que el actor goza de la referida protección reforzada, como pasa a explicarse.

No se trata de una persona de la tercera edad,⁴ y si bien aportó los precitados documentos de orden médico, los mismos no son indicativos de un estado de salud riesgoso o apremiante que lo sitúe en un estado de limitación tal que ameritara u obligara a la accionada, sin lugar a duda alguna, a pedir autorización para su desvinculación a las autoridades del trabajo. Es más, al margen de ser delicadas o no tales afecciones visuales, ni siquiera hay suficientes elementos de prueba indicativos de que mientras estuvo vigente la relación laboral, e incluso anteriormente a la etapa de aislamiento obligatorio por cuenta de la situación sanitaria que aún afronta nuestro país, dichos padecimientos impidieran o dificultaran sustancialmente al actor el desempeño de sus labores, y por obvias razones, que en su momento fuesen conocidas y aducidas ante el empleador, al no vislumbrarse aquí recomendaciones laborales, ni historiales clínicos a ese efecto u otros documentos pertinentes, pues lo único que se tiene son las incapacidades extendidas no hace más de dos meses y la constancia de no acuerdo ante el Ministerio del Trabajo,

³ Folio 75, guía que no cuenta con cotejo y tampoco sellado de entrega.

⁴ “[S]erá adoptado como criterio para establecer la tercera edad, la expectativa de vida de los colombianos certificada por el DANE correspondiente a los 74 años. Así, el análisis de la procedencia de la acción de tutela como mecanismo definitivo se flexibiliza para aquellas personas que alcancen la mencionada edad pues en estos casos, generalmente, la jurisdicción ordinaria no resulta ser lo suficientemente eficaz e idónea” (T-047 de 2015).

oportunidad en la cual el convocante esgrimió tener un elevado porcentaje de deficiencia visual, más en esta tramitación no se allegó ningún elemento de prueba a efecto de corroborar la situación.

Es cierto que algunos grupos poblaciones han tenido mayores restricciones conforme a las medidas de aislamiento dictadas por el Gobierno Nacional y la Alcaldía Mayor de Bogotá, algunas de las cuales han sido permanentes, con excepciones para ciertos sectores económicos, otras itinerantes, todo ello propio de la complejidad que demanda esta inusitada situación sanitaria. Pero en este trámite no se cuenta con certeza, y ni siquiera con indicios serios, en el sentido de que la accionada hubiera tomado provecho de esas decisiones administrativas y circunstancias, para terminar el vínculo laboral en comento valiéndose de que el actor no pudiera acudir al sitio de trabajo por tener restringida la movilización por cuestiones de salud.

En esa línea, es relevante precisar que la terminación del vínculo laboral, conforme en principio lo revelan las acreditaciones obrantes en este trámite, no obedeció a causa distinta a que la empresa accionada estimó configurado un grave incumplimiento del trabajador a sus obligaciones, al no asistir a prestar sus labores, y en especial, con posterioridad al levantamiento de algunas restricciones a la “cuarentena obligatoria”.

Y es que si bien el gestor del reclamo tuitivo esgrime que por su condición de salud se encuentra en el segmento de la población vulnerable al COVID-19, y al mismo paso, que la empresa accionada no contaba con autorización para operar y/o no le proporcionó en su momento la certificación para movilizarse a laborar –y al margen de que el despliegue probatorio de la encartada fue más bien escaso–, lo cierto es que sopesadas las posiciones y argumentos de las partes bajo el restringido análisis que es posible abordar en sede constitucional, lo que se advierte es una postura y decisión del extrabajador, justificada o no, de no concurrir a prestar el servicio por la preocupación de preservar su salud y las reservas que tenía frente a la autorización de la empresa para ejercer su actividad productiva, y a su turno la postura del empleador, ante dicho acontecer, de dar por finalizado el vínculo según los pormenores citados en la comunicación de terminación, controversia en la que no puede entrar a terciar esta juez constitucional, a riesgo de usurpar competencias y funciones que exclusivamente conciernen al juez ordinario de la especialidad laboral.

Es más, si se analizan con detenimiento las demás documentales allegadas por la parte actora, se vislumbra que desde hace más de un año existen serios diferendos entre el señor Carlos Eduardo Téllez Perilla y la empresa, al revisar, *v. gr.*, la comunicación de mayo del 2019 dirigida por el actor a la sección de recursos humanos, donde denunciaba “*actos hostiles y humillantes*” por parte del gerente general Omar Pinzón Hidalgo (fls. 89 y 90), así como la antes enunciada acta de no acuerdo de conciliación de 1º de abril de 2019, diligencia efectuada ante la cartera de trabajo que da cuenta de la pretensión del trabajador orientada a que la empresa le pagara directamente la pensión de invalidez, por deficiencia visual (fls. 91 y 92).

De acuerdo a lo antecesor, se percibe un diferendo o pugna típicamente laboral, de orden legal, en la cual la situación del aislamiento preventivo obligatorio y/o la afección visual del accionante, en realidad no fueron la causa efectiva del rompimiento del vínculo laboral, o por lo menos aquí ello no se encuentra acreditado con la nitidez necesaria, máxime cuando a fl. 95 y por aducción del propio demandante, obra un documento denominado “*autorización de movilización*” emitido por **INTROQUEL S.A.S.** al actor, para desplazarse a la planta de producción a prestar sus servicios personales, datada 21 de abril de 2020, con anotación manuscrita en la parte inferior a manera de inconformidad del destinatario: “*la empresa no está certificada por la alcaldía*”. Luego, sin entrar a calificar el diferendo entre las partes o si la accionada contaba o no con permisos para desplegar su actividad económica, porque ello escapa de la órbita decisoria del juez constitucional, es innegable que de cara a las particularidades del vínculo laboral entre accionante y accionada, no se presentó un “despido discriminatorio” conforme a la Ley 361/97 y lo decantado por la jurisprudencia, al no hallarse, en principio, relación causal entre la situación que aqueja al accionante y la terminación del contrato.

Y se estima prudente precisar que la lógica subyacente al régimen legal y jurisprudencial de protección de las personas en estado de desprotección por condiciones de salud, se

finca en “la imposibilidad de acceder al mercado laboral o la exclusión del mismo se produzcan como consecuencia de su estado de debilidad manifiesta, por cuanto la protección se dirige a evitar precisamente que ellos sean objeto de discriminación con ocasión de sus limitaciones” (T-019 de 2011); lo cual en principio no se compagina con la situación del reclamante, como quiera que con independencia de no haber sido calificada su pérdida de capacidad laboral o no tenerse información del grado de afectación de su campo visual, **no** se avizora un deterioro trascendente de salud, insuperable, degenerativo o crónico, y en gracia de discusión, sin importar su gravedad, que le impidiera o dificultara al promotor de esta acción el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, hasta cuando las ejerció.

Por otra parte, el Despacho estima necesario traer a colación precisamente las medidas que se han establecido, podían y pueden ser consideradas por los empleadores a efecto de proteger el empleo con ocasión de la contención y mitigación de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, contenidas en las Circulares 021 del 17 de marzo de 2020 y 033 del 17 de abril de 2020, en las cuales se establecieron las siguientes:

1. Trabajo en casa.
2. Teletrabajo.
3. Jornada laboral flexible.
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas.
5. Permisos remunerados.
6. Salario sin prestación del servicio.
7. Licencia remunerada compensable.
8. Modificación de la jornada laboral
9. Concertación de salario.

Adicionalmente, en los Decretos 488 y 500 de 2020, proferidos por el Presidente de la República, se consagraron las siguientes medidas:

1. Retiro parcial de cesantías por disminución del ingreso mensual de los trabajadores.
2. Aviso con un día de antelación por parte del empleador para la concesión de vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas y aplicación del mismo término para que el trabajador solicite el disfrute.
3. Beneficio de transferencia económica dentro del Mecanismo de Protección al Cesante.

Pese a lo anterior, encuentra el Juzgado que todas las medidas previstas por el Gobierno Nacional se limitan a ser recomendaciones, a lo sumo se disponen órdenes de fiscalización a las empresas que no acaten las mismas, pero en manera alguna se introdujo normatividad que obligara a conservar todos los cargos en las empresas, proscribiera las terminaciones de contratos, señalara unas pautas de reintegro, etc., por lo que debe continuarse aplicando el criterio jurisprudencial según el cual esta clase de controversias corresponde desatarlas al juez natural y solo procede por vía de tutela para personas que se encuentren amparadas por algún fuero del que se derive estabilidad laboral reforzada, como podrían ser trabajadores en estado de discapacidad, incapacidad o limitación sustancial, trabajadoras embarazadas, padres o madres cabeza de familia, etc.

Finalmente debe memorarse, como también lo ha señalado la jurisprudencia, que la acción de tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento corriente y usual para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, dado que la “*estabilidad laboral reforzada*” se aplica en situaciones especiales, para casos en los que las beneficiarias de la misma “*han sido despedidas, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley*” (sentencia T-077 de 2014), lo cual no se aprecia con la nitidez necesaria en el presente caso. En la misma providencia se señaló, “(...) *no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*” (negrillas del Juzgado).

De tal modo, si las recomendaciones en este período de pandemia han estado orientadas a proteger el empleo y la actividad económica, lo que significa que procuran resguardar tanto los derechos del trabajador como del empresario, y en tanto la accionada en este caso, estimó que la inejecución de las obligaciones del actor al supuestamente negarse a prestar el servicio pactado, configuraban motivo objetivo que le imponía terminar el vínculo, lo que al romperse no se observa como una decisión absolutamente infundada, arbitraria o discriminatoria por razones de salud u otras relacionadas, la decisión de fondo sobre el reintegro y reubicación en otro cargo, los salarios, prestaciones e indemnización pedidas, debe corresponder al juez ordinario laboral y no a esta juez constitucional, amén que ello debe ser objeto de un debate más amplio en el escenario judicial natural.

Además, respecto las acreencias laborales reclamadas, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, entre ellos el plasmado en la Sentencia T - 157 de 2014, se ha dejado claramente determinado que, a efecto de obtener su reconocimiento y pago, se dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción competente, las cuales, se consideran idóneas en dirección a obtener las pretensiones planteadas por esta vía.

Ciertamente, salvo puntualísimos casos, la Corte Constitucional ha precisado que *“la acción de tutela, al tener naturaleza subsidiaria y encontrarse subordinada a la inexistencia o falta de idoneidad del medio judicial para la protección del derecho vulnerado conforme lo indica el artículo 86 Superior, se torna improcedente frente a la satisfacción de pretensiones”* atañederas al reconocimiento o establecimiento de derechos prestacionales, v. gr., *“la resolución de las controversias relativas al incumplimiento en el pago de acreencias laborales”*.⁵

Además, el accionante nunca ha afirmado que el medio de defensa judicial ordinario no sea idóneo, sino que, más bien, busca beneficiarse de la celeridad propia del amparo superior, para lograr que se imponga su criterio respecto a la situación que planteó, lo que no puede ser de recibo. Tampoco el interesado profundizó en que la situación lo abocara a un estado de insuficiencia o precariedad económica, no señaló quiénes componen su núcleo familiar, las circunstancias actuales de vivienda y manutención, menos aún proporcionó un estimativo de gastos mensuales, que hicieran viable estudiar un estado de desprotección tal que hiciera inaplazable la intervención del juez constitucional en punto al derecho al mínimo vital, y en esa virtud, el amparo tampoco procedería como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.⁶

Por todo expuesto en precedencia, como quiera que no confluyen aquí presupuestos de estabilidad laboral reforzada ni el reclamante arrojó medios de persuasión que permitan inferir la afectación al mínimo vital, no corresponde a esta Juez constitucional entrar a calificar ni proveer convalidación o enmienda frente a las motivaciones esgrimidas por el empleador para finiquitar la relación laboral, pues ello, reitérrese, corresponde al ámbito decisorio del juez ordinario, competencia que no puede ser interferida.

En otras palabras, el accionante no acreditó que se encontrara en una situación de debilidad manifiesta que lo ubicara como beneficiario de estabilidad laboral reforzada, menos aún que su despido haya derivado de que la accionada superpusiera su mero capricho o antojo a lo dispuesto en la legislación y en la Constitución Política para el efecto, es decir, que se haya tratado de una terminación contractual con tinte discriminatorio por razones de salud o en abierto desconocimiento de aquellas, ni están acreditadas sumariamente las condiciones configurativas de un perjuicio de carácter irremediable, de

⁵ Ver Sentencia T-457 de 2011.

⁶ “[...] En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable” (T-1316/01).

donde, se impone despachar de manera desfavorable las pretensiones planteadas en el escrito de tutela, lo cual no obsta para que el interesado acuda a los medios ordinarios de defensa otorgados por el ordenamiento laboral para esta clase de asuntos.

Por lo expuesto, el **JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO.- NEGAR POR IMPROCEDENTE el amparo de derechos solicitado por el accionante **CARLOS EDUARDO TÉLLEZ PERILLA**, con fundamento en lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

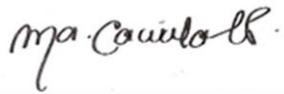
SEGUNDO.- NOTIFÍQUESE a las partes de la presente determinación. Contra la presente providencia procede **IMPUGNACIÓN**, la cual debe ser interpuesta dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

TERCERO.- Si la presente sentencia no fuere impugnada, **REMÍTASE** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión de conformidad con lo reglado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ

 <p>Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.</p> <p>La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico N° <u>120</u> de Fecha <u>17 de septiembre de 2020</u></p> <p></p> <p>SECRETARIA MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS</p>
--



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679
WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)
Correo Electrónico: jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)
Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020), se pasa al Despacho el proceso ejecutivo No. **009 2020 00336 00**, informando que fue recibido en el correo institucional proveniente de la oficina de reparto, a través del aplicativo *Demanda en línea* disponible en el mismo *email*. Consta de 5 folios principales, 57 fs. anexos y acta de reparto, incorporados en el expediente digital.

Sírvase Proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO 9º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

AUTO

Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el informe secretarial que antecede, se advierte que incoa acción ejecutiva **GILBERTO ACEVEDO GUTIÉRREZ**, identificado con cédula de ciudadanía N° 8.273.340 de Medellín y T.P. N° 113.454 del C.S. de la J., en contra de **MARÍA SILVIA VÉLEZ AGUDELO**, identificada con cédula de ciudadanía N° 32.473.504 de Medellín, con el fin de obtener orden de apremio por la suma de **OCHO MILLONES OCHENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS M/CTE** (\$8.087.464,00), que se afirma constituye el valor no pagado por concepto de honorarios, junto a intereses legales del 6% anual, y costas procesales (fl. 62 del expediente virtual).

Cumplidos como se encuentran los requisitos del art. 25 del C.P.L., procede el Juzgado al análisis del título presentado como base del recaudo, constituido por el contrato de prestación de servicios profesionales (fl. 9), en el cual se pactó lo siguiente en la cláusula SEGUNDA:

“SEGUNDA: *el objeto del presente contrato es con el fin de que se declare y se condene a COLPENSIONES al reconocimiento del retroactivo pensional al cual tengo derecho, la reliquidación pensional y los intereses consagrados en el art 141 de la Ley 100 de 1993, sobre el retroactivo pagado por la entidad”.*

Los honorarios por la gestión anterior se acordaron en el contrato de prestación de servicios, así:

“TERCERA: *El valor de los servicios profesionales del abogado GILBERTO ACEVEDO GUTIÉRREZ será igual al TREINTA POR CIENTO (30%) de lo declarado por las autoridades judiciales y hasta que la sentencia se haga efectiva, es decir, hasta que COLPENSIONES pague las condenas impuestas en su contra en su totalidad. En caso tal de que el 30% atrás citado, sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente, los honorarios del abogado serán equivalentes a un salario mínimo legal mensual vigente para la fecha. Si en el correspondiente juicio hubiere condenación en costas (agencias en derecho), éstas quedarán en su totalidad para el abogado o mandatario judicial”.*

Advertido lo anterior y en lo que aquí interesa, pretende el accionante que se libre mandamiento ejecutivo por la suma de \$8.087.464,00 m/cte., a título de pago de honorarios insolutos, e intereses previstos en el art. 1617 del C.C.

En ese orden, es menester precisar de manera previa, el numeral 6° del art. 2° del C.P.L., canon modificado por la Ley 712/01 art. 2°, asigna la competencia al Juez del Trabajo de los juicios sobre reconocimiento de honorarios y remuneraciones por servicios personales de carácter privado, tanto en procesos ordinarios como ejecutivos, por lo que se hace procedente asumir el estudio de fondo del presente asunto.

Así las cosas, debe verificar inicialmente el Despacho el cumplimiento de los requisitos del título ejecutivo, el cual debe constar en un documento, provenir del deudor y ser auténtico, aunado a que la obligación allí contenida debe ser clara, expresa y actualmente exigible.

Para el caso que se examina, la obligación perseguida hace referencia al pago de honorarios causados por la gestión del ejecutante, pactándose como objeto del contrato de prestación de servicios, representar a la acá demandada en la interposición y tramitación de proceso ordinario laboral de primera instancia en contra de **COLPENSIONES**, para obtener el reconocimiento y pago de retroactivo pensional, la reliquidación de la pensión y los intereses moratorios consagrados en el art. 141 de la Ley 100 de 1993, réditos sobre el retroactivo que había sido cancelado por la entidad administradora.

En ese contexto, como remuneración del profesional del derecho –acá demandante-, se convino un porcentaje de 30% sobre las sumas efectivamente reconocidas por la autoridad judicial, siendo este concepto el reclamado coercitivamente en el presente trámite; honorarios para cuya ejecución se requiere de varios documentos que conformen un título ejecutivo complejo, compuesto por el contrato de honorarios y la prueba del cumplimiento de la obligación encomendada al ejecutante, encontrándonos entonces en presencia de un convenio de naturaleza bilateral en el que su persecución por vía ejecutiva está condicionada a que quien reclama el pago de honorarios demuestre que cumplió con las obligaciones contractuales pactadas.

En este punto vale decir, los títulos compuestos o complejos se configuran “cuando la obligación se deduce de dos o más documentos dependientes o conexos. En este caso el mérito ejecutivo emerge de la unidad jurídica del título, al ser integrado éste por una pluralidad de documentos ligados íntimamente”. Luego, “lo que se requiere en el título no es unicidad material en el documento, sino unidad jurídica del título; que de la pluralidad material de documentos se deduzca la existencia de una obligación en forma expresa, clara y exigible en favor del acreedor y a cargo del deudor, aunque algunas o varias de estas condiciones consten en uno o varios documentos, pero siempre y cuando esté plenamente acreditado que tales documentos plurales están unidos por una relación de causalidad y que tienen por causa u origen el mismo negocio jurídico”¹.

Lo anterior para significar que las documentales ya citadas, hacen parte integrante del título ejecutivo base de la presente acción, encontrándose en el presente asunto una correcta estructuración del título, como quiera que revisado el expediente, se aporta el contrato de prestación de servicios firmado por las partes en digitalización del documento original, y copiosa documental en la cual se acredita el cumplimiento del objeto contractual, como el poder conferido por la señora Vélez Agudelo al abogado (fl. 5), demanda presentada por éste a reparto ante el juez laboral del circuito de Medellín, acta y audio de audiencia de primera instancia² en la cual fue dictada sentencia el 15 de junio de 2016 dentro del proceso rad. 2015-00009, ordenándose pagar los intereses moratorios de que trata el art. 141 de la Ley 100 de 1993 sobre el retroactivo pensional reconocido a la acá demandada en la Resolución No. 20810 de 17 de julio de 2012, más indexación, condena que fue confirmada parcialmente por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín en sentencia de 3 de octubre de 2018, solamente siendo modificada en cuanto a que el monto de los referidos intereses asciende a \$20.416.076, de lo cual también se aportó la documental correspondiente; igualmente, el profesional del derecho adosó constancia de petición de cumplimiento de la sentencia, radicada ante la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES**, escrito de

¹ *Tratadistas Juan Guillermo Velásquez en su obra LOS PROCESOS EJECUTIVOS, Novena Edición y Nelson R. Mora G. al hablar del proceso ejecutivo en su obra “PROCESO DE EJECUCIÓN”, Tomo I, quinta edición.*

² Actuó allí el extremo activo de la litis a través de apoderada sustituta del Dr. Gilberto Acevedo G.

tutela que, como apoderado de la aquí ejecutada, radicó para obtener respuesta, fallo constitucional favorable fechado 26 de agosto de 2019, y finalmente, Resolución No. SUB 238994 de 31 de agosto de 2019 a través de la cual **COLPENSIONES** dio cumplimiento a la sentencia proferida en el proceso ordinario rad. 2015-00009, en el sentido de reconocer un pago único por concepto de intereses moratorios e indexación a **MARÍA SILVIA AGUDELO VÉLEZ** por valor de \$26.958.214, suma que se estableció, ingresaría en la nómina pagadera en octubre de 2019 como abono en cuenta Bancolombia de la pensionada (fls. 12 a 54).

De conformidad con lo mencionado, se acredita que el profesional del derecho adelantó todas las gestiones relacionadas con el proceso ordinario laboral para el que fue contratado por la ejecutada, y desplegó las actuaciones necesarias para el cumplimiento de la sentencia, acreditando el cumplimiento del objeto contractual de manera completa, necesitándose de una mera operación aritmética para determinar el monto de sus honorarios, de donde, la prestación está dotada de claridad.

Así las cosas, en autos se satisfacen los requisitos de claridad, expresividad y exigibilidad de la obligación, referidos en el artículo 422³ del C.G.P., en los términos que han quedado expuestos, y en ese orden, a juicio del Despacho, la documentación allegada presta mérito ejecutivo al tenor de lo consagrado en el art. 100 del C.P.L. y S.S., y en tal virtud, el Juzgado LIBRARÁ el mandamiento de pago impetrado.

En relación con los intereses solicitados, de acuerdo al pedimento del demandante y como quiera que no se encuentran contenidos en el título ejecutivo, se impondrá la condena al pago de los previstos en el artículo 1617 del C.C., a la tasa del 6% anual, sobre la suma por concepto de honorarios insolutos, causados a partir del día primero (1º) de noviembre de dos mil diecinueve (2019) y hasta que el pago efectivo se verifique.

Ahora bien, en relación con las medidas cautelares solicitadas a folio 64, previo a resolver sobre su decreto, se indica a la parte actora que deberá aclarar si persigue el embargo de los bienes allí señalados, toda vez que sólo hace referencia al secuestro de los mismos, y en dado caso, debe allegar el certificado de tradición del vehículo denunciado de propiedad de la demandada, expedido por la autoridad de tránsito, pues es sabido, el certificado de tradición de la Secretaría Distrital de Movilidad es el único documento legalmente llamado a dar a conocer el estado de propiedad y la situación legal de un automotor registrado en Bogotá.

Consecuente con lo anterior, el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.,

R E S U E L V E:

PRIMERO: LIBRAR MANDAMIENTO de pago por la vía ejecutiva laboral en favor de **GILBERTO ACEVEDO GUTIÉRREZ** en contra de **MARÍA SILVIA VÉLEZ AGUDELO**, por las siguientes sumas y conceptos:

- a) Por la suma de **OCHO MILLONES OCHENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$8.087.464)**, de conformidad con el contrato de honorarios suscrito por las partes el catorce (14) de abril de dos mil catorce (2014).
- b) Por concepto de intereses previstos en el artículo 1617 del C.C., a la tasa del 6% anual, sobre la suma anunciada en el numeral anterior, causados a partir del primero (1º) de noviembre de dos mil diecinueve (2019) y hasta que el pago efectivo se verifique.

SEGUNDO: Sobre las costas del proceso ejecutivo, se decidirá en la etapa procesal correspondiente.

TERCERO: Previo a resolver la solicitud de **MEDIDAS CAUTELARES**, se dispone que su signatario efectúe la aclaración y reformulación según lo indicado en la parte motiva de esta decisión, y allegue el certificado de tradición del automotor que denuncia bajo juramento como propiedad de la demandada; cumplido lo anterior pase el proceso al Despacho a fin de proveer

³ **Artículo 422. Título ejecutivo.** Pueden demandarse ejecutivamente las obligaciones expresas, claras y exigibles que consten en documentos que provengan del deudor o de su causante, y constituyan plena prueba contra él, o las que emanen de una sentencia de condena proferida por juez o tribunal de cualquier jurisdicción, o de otra providencia judicial, o de las providencias que en procesos de policía aprueben liquidación de costas o señalen honorarios de auxiliares de la justicia, y los demás documentos que señale la ley”.

lo pertinente.

CUARTO: NOTIFICAR el presente mandamiento de pago en los términos del art. 108 del C.P.L., a la ejecutada **MARÍA SILVIA VÉLEZ AGUDELO**, identificada con C.C. N° 32.473.504 de Medellín, informando que de conformidad con el artículo 431 del C.G.P., cuenta con el término de cinco (5) días hábiles a partir de la notificación del auto que libra mandamiento ejecutivo para pagar, o podrá proponer excepciones dentro del término de diez días hábiles (art. 442 del C.G.P.).

Para efecto de la notificación, atendiendo lo establecido en los arts. 6 y 8 del Decreto Legislativo 806 de 4 de junio de 2020, la parte demandante podrá remitir copia del presente auto que libra mandamiento de pago, de la demanda y todos sus anexos al canal digital (dirección o correo electrónico) de la parte demandada, informándole que la notificación se entenderá surtida una vez transcurridos dos días hábiles siguientes al envío del mensaje, de lo cual deberá remitir constancia al Despacho, realizando el envío a la accionada con copia al correo electrónico de este Juzgado o bien suministrando, por el mismo medio, la prueba del envío respectivo, acompañado de la afirmación bajo la gravedad del juramento de que la dirección electrónica a la cual hizo el envío es de titularidad o es utilizado por la persona a notificar, e informando la forma como la obtuvo, si no lo indicó en el escrito de demanda; lo anterior no obsta para que adelante la notificación de conformidad con lo previsto en los artículos 291 y 292 del C.G.P., en caso de no contar con la dirección de correo electrónico de la ejecutada.

El presente proveído se notificará al demandante por anotación en estado electrónico que podrá ser consultado en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequeñas-causas-laboralesde-bogota/2020n1>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ

 <p>Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.</p> <p>La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico N° <u>120</u> de Fecha <u>17 de septiembre de 2020</u></p> <p></p> <p>SECRETARIA MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS</p>
--



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679
WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)
Correo Electrónico: jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)
Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020), se pasa al Despacho el proceso ordinario No. **009 2020 00341 00**, informando que fue recibido en el correo institucional proveniente de la oficina de reparto, a través del aplicativo *Demanda en línea* disponible en el mismo *email*. Consta de 6 folios principales, 43 fs. anexos y acta de reparto, incorporados en el expediente digital.

Sírvase proveer.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO 9º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTA D.C.

AUTO

Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el informe secretarial que antecede y previo a impartir el trámite correspondiente, se deben realizar las siguientes consideraciones:

Incoa demanda ordinaria el señor **JOSÉ YESID GÓNGORA GÓNGORA** identificado con C.C. No. 93.116.016 y T.P. N° 79.936 del C.S. de la J., actuando en causa propia, en contra de la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**, a efecto de que se le **RECONOZCA Y PAGUE LA RELIQUIDACIÓN DE LA PENSIÓN DE VEJEZ** reconocida por la administradora, teniendo en cuenta lo normado en el art. 6º del Decreto 546 de 1971 por haber trabajado más de 10 años –hasta 6 de marzo de 1996- para la Rama Judicial, cotizando posteriormente a Colpensiones; además de las costas y agencias en derecho.

Así las cosas, inicialmente advierte este Despacho, en el presente asunto, la cuantía se fija no solo por el valor de las diferencias pensionales causadas desde la fecha a partir de la cual se solicita el reajuste de la pensión reconocida -1º de abril de 2020-, y hasta la fecha de presentación de la demanda, 10 de septiembre de 2020 (fl. 54), sino además tratándose de reliquidación de una pensión de vejez la que se deprecia, ha de tenerse en cuenta para

su determinación la sumas de las diferencias de mesadas pensionales y la expectativa de vida establecida para el accionante.

Obsérvese, si bien la parte actora hace referencia a una reliquidación, lo que realmente persigue es que se ordene a la Administradora Colombiana de Pensiones, RECONOCER la PENSIÓN dando aplicación al artículo 6º del Decreto 546 de 1971, y no a la Ley 797 de 2003, y en virtud de ello, que se reliquide la pensión de vejez aplicando un IBL y una tasa de reemplazo muy superiores a las tenidas en cuenta por la entidad, en virtud de la normatividad que el actor considera aplicable a su caso, por lo cual estima que la pensión debió ser reconocida en más de \$2.400.000 (fls. 51 y 52) y no en la suma de \$1.200.891, otorgada en la resolución N° SUB 8411 de 6 de abril de 2020 GNR 32573, confirmada por la accionada el 23 de junio pasado.

Por tanto, si se hace únicamente la liquidación desde la fecha de efectividad de la prestación fijada por **COLPENSIONES** y lo solicitado en el libelo, al margen de su procedencia, arrojaría como valor de las diferencias entre la mesada reconocida y la suma pretendida conforme la reliquidación propuesta, calculada a la fecha de presentación de la demanda, una suma inferior a 20 SMLMV, aspecto que, de todos modos, no tiene virtud de radicar la competencia en los juzgados de pequeñas causas laborales, conforme el artículo 12 del C.P.T. y S.S., al comprender el reclamo de las diferencias de mesadas, una incidencia futura, lo que impone que la cuantificación se determine con base en la vida probable de quien demanda.

En este punto, es menester recordar, de tiempo atrás la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, ha previsto de manera clara y sin lugar a interpretaciones que para efectos de establecer la cuantía en demandas en las cuales se pretende el reconocimiento de una pensión -en este caso la reliquidación de la pensión-, no sólo deben tenerse en cuenta las mesadas pensionales causadas a la fecha de presentación de la demanda -en este asunto de diferencias pensionales- sino que dada la naturaleza vitalicia y de tracto sucesivo de dicha obligación, debe atenderse la incidencia futura respectiva y, por tanto, es necesario cuantificar la diferencia pensional con proyección por la expectativa de vida del peticionario.

Considera entonces necesario el Despacho, traer a colación el pronunciamiento de esa máxima Corporación plasmado en Sentencia STL 3515 que data del 26 de marzo de 2015, en el cual se determinó textualmente que *“...un proceso tendiente a obtener el reconocimiento de una pensión de vejez en manera alguna puede tramitarse como un ordinario de única instancia y, por lo tanto, no puede ser conocido por un Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales...”*¹.

¹ “(...) En punto, debe indicarse que aun cuando aparentemente la cuantía de las mesadas causadas hasta el momento de la presentación de la demanda no superaba los 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tal situación no era suficiente para que el Juzgado del Circuito accionado, se declarara incompetente para conocer del asunto, pues por el contrario, era deber de aquél atender que lo pretendido por el accionante era una pensión restringida de vejez, cuyo derecho es vitalicio, esto es, con incidencia futura, lo que imponía que su cuantificación se extendiera por la vida probable del actor.

Bajo esas orientaciones, resulta claro para la Sala que un proceso tendiente a obtener el reconocimiento de una pensión de vejez en manera alguna puede tramitarse como un ordinario de única instancia y, por lo tanto, no puede ser conocido por un Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales; así lo ha expresado esta Sala en diferentes fallos de tutela, entre ellos, el de 7 noviembre de 2012, bajo radicación No. 40739”.

De esta suerte, el valor de las diferencias pensionales causadas hasta la presentación de la demanda y la proyección por la expectativa de vida del demandante, supera ampliamente la cuantía de 20 SMLMV, establecida en el artículo 12 del C.P.L. y S.S. modificado por el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010, para asignar la competencia a los Juzgados Municipales de Pequeñas Causas Laborales, como se trata precisamente de esta sede judicial, por manera que la demanda deberá ser rechazada por competencia, y por autorización del artículo 145 del C.P.L. y S.S., darse aplicación en lo pertinente a la previsión consagrada en el artículo 90 del C.G.P., inciso 2º, al no existir regulación expresa en materia laboral en este aspecto, remitiendo el expediente al Juzgado competente, que para el presente caso corresponde a los Juzgados Laborales del Circuito de Bogotá.

El presente proveído se notificará por anotación en estado electrónico que podrá ser consultado en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequeñas-causas-laboralesde-bogota/2020n1>

En virtud de lo considerado, se dispone:

RECHAZAR la presente demanda por carecer de competencia, disponiéndose su remisión a la Oficina Judicial de Reparto de Bogotá D.C., a efecto de que sea asignada a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá.

Por secretaría efectúense las desanotaciones correspondientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ

 <p>Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.</p> <p>La anterior providencia se notifica por anotación en Estado Electrónico N° <u>120</u> de Fecha <u>17 de septiembre de 2020</u></p> <p></p> <p>SECRETARIA _____ MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS</p>
--



JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol - Teléfono: 2862679

WhatsApp: 322 6701821 (Solicitud de citas)

Correo Electrónico: jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co (Radicación correspondencia)

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-09-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>

INFORME SECRETARIAL: Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020), pasa al Despacho la acción de tutela No. **11001 41 05 009 2020 00349 00** formulada por **JAIME RUEDA BOLAÑO**, en contra de la **SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE BANCO MAGDALENA**, proveniente de la oficina de reparto en 1 archivo digital de 4 folios principales y 4 anexos, descargados del *link* de la plataforma Tutela en *línea* suministrado al *email* institucional, y acta de reparto.

Sírvase proveer.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ma camila f', written over a light blue grid background.

MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS
SECRETARIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO NOVENO (9º) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

AUTO

Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020).

De conformidad con el informe secretarial que antecede, se ordena **ASUMIR** el conocimiento de la presente acción constitucional.

En virtud de lo anterior, por reunir los requisitos exigidos en el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, se dispone **ADMITIR** la acción de tutela instaurada por **JAIME RUEDA BOLAÑO**, identificado C.C. No. 1.085.038.608, en contra de la **SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE BANCO MAGDALENA**.

NOTIFÍQUESE a la accionada **SECRETARIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE BANCO MAGDALENA**, de conformidad con lo normado en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, vía fax, correo electrónico, o por el medio más eficaz y expedito, allegando copia del escrito de tutela y del presente auto, a fin de que dentro del término de un (1) día (conforme a lo establecido en el Decreto 2591 de 1991, artículo 19), rinda un informe en relación con los hechos aducidos en la acción y exponga las razones de defensa que le asisten frente a la pretensiones elevadas por el actor, en las cuales solicita que se le ordene a la accionada proporcionar respuesta a la petición remitida el día 3 de julio de 2020, a través de 4/72 Servicios Postales Nacionales S.A., en la cual solicitó que se resuelva de fondo la solicitud de descargar del sistema el comparendo No. 1646451 del 17 de enero de 2012, y que se declare su prescripción, y la pérdida de la fuerza ejecutoria, así como exonerar del pago del comparendo y se le absuelva de la multa; de otra parte solicita que se expida paz y salvo respecto del mismo.

Dentro del mismo término deberán allegar las pruebas que pretendan hacer valer.

De otra parte, se requiere al accionante para que de manera inmediata remita al correo electrónico del Despacho la constancia de entrega de la correspondencia remitida, como quiera que únicamente se allega la constancia de remisión, en la cual no consta que haya sido entregada.

Líbrese telegrama a la accionante informando la admisión de la presente acción.

Teniendo en cuenta la decisión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdo PCSJA20-11567 del cinco (05) de junio de dos mil veinte (2020), la accionada y el demandante deberán remitir la contestación de la tutela al correo electrónico jo9lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co, dentro del término concedido en la presente decisión.

POR SECRETARÍA LÍBRESE OFICIO.

NOTIFÍQUESE,



**LUZ ANGELA GONZÁLEZ CASTIBLANCO
JUEZ**



*Juzgado 9 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de
Bogotá D.C.*

*La anterior providencia se notifica por anotación en
Estado Electrónico N° 120 de fecha 17 de septiembre de
2020*

SECRETARIA



MARÍA CAMILA FAJARDO PLAZAS