

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil veintidós (2022).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2022 00377 00

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **YESSICA LIZETH TRUJILLO** contra **ALIANZA HOLDING S.A.S.** En consecuencia, se ordena:

1. Oficiar a la entidad accionada para que dentro del término de un (1) día contado a partir de la notificación del presente auto, se pronuncie respecto de los fundamentos de la demanda de tutela en su contra. A la respuesta deberá adjuntar la documentación pertinente. Adviértasele que ante la falta de respuesta oportuna se dictará sentencia de plano con base en los hechos de la demanda.
2. Notifíquese a las partes del contenido de la presente providencia por el medio más expedito, anexando copia de la demanda.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

L.L.

Firmado Por:

Deisy Elizabeth Zamora Hurtado
Juez
Juzgado Municipal
Civil 035

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9b13264e98a0d5b132f3ae88b2065481e86dc5180941e50ed34f43b0bb4134a1**

Documento generado en 28/04/2022 09:18:00 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., cinco (5) de mayo de dos mil veintidós (2022).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2022 00377 00

De la manifestación aportada por la accionada, advierte el Despacho la necesidad de vincular a OPERADOR TRAVEL INN S.A.S. y MINISTERIO DE TRABAJO, razón por la cual se les concede el término de 24 horas contadas a partir de la notificación del presente auto, se pronuncien respecto de los hechos que dieron origen a la presentación de tutela. Ofíciase.

Notifíquese a las partes del contenido de la presente providencia por el medio más expedito.

Cumplase,

La Jueza,



DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

L.L.

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá D.C., once (11) de mayo de dos mil veintidós (2022).

CLASE DE PROCESO	: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	: YESSICA LIZETH TRUJILLO
ACCIONADA	: OPERADOR TRAVEL INN S.A.S.
RADICACIÓN	: 2022-00377

En ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, como quiera que el trámite propio de la instancia se encuentra agotado, sin la presencia de causal que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES

Yessica Trujillo presentó acción de tutela contra **Operador Travel INN S.A.S.**, solicitando el amparo de su derecho fundamental de estabilidad laboral y mínimo vital con conexidad de la vida.

La *causa petendi* de la acción se fundamenta en los hechos que de manera concisa se citan a continuación:

1.1. Señala la accionante que, el 20 de agosto de 2020 ingreso a trabajar en la empresa accionada en el cargo de asistente administrativa con una remuneración de \$1.200.000,00 m/cte., por un término e 23 meses, a través de contrato de prestación de servicios.

1.2. En el año 2021 se encontraba en un tratamiento de fertilidad con su pareja, y como resultado positivo del mismo, en diciembre del 2021 le anunciaron que se encontraba embarazada por inseminación artificial, sin embargo, fue diagnosticado de alto riesgo.

1.3. El 24 de febrero de 2022 fue despedida bajo el argumento de que los constantes permisos médicos, están afectando el desarrollo normal de la empresa.

1.4. No obstante, el 2 de marzo de 2022 la empresa accionada le propuso seguir laborando con ellos de manera virtual, a lo cual acepto.

1.5. Pero transcurrido unos días, la accionada le comunico que no querían continuar con ella, motivo por el cual acordaron una indemnización mensual de \$600.000.00 m/cte., por doce meses, a partir del mes de abril de la presente anualidad.

1.6. A la fecha no se le ha pagado a la accionante el rubro acordado con la empresa accionada

1.7. Así las cosas, precisa que se vulnera el derecho de estabilidad laboral y mínimo vital con conexión a la vida.

II. TRASLADOS Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Surtido el reparto correspondiente, de conformidad con las normas establecidas para tal efecto, correspondió a este Juzgado el conocimiento de la presente acción de tutela, siendo admitida en auto del 28 de abril de 2022, ordenándose así la notificación de la accionada.

2.1. ALIANZA HOLDING S.A.:

Frente a los hechos fundamento de la presente acción, indica la entidad accionada lo siguiente:

2.1.1.- Se indicó que esta entidad no tuvo una vinculación laboral con la accionante.

2.1.2.- A su vez, manifiesta que la accionante presenta confusión por cuanto Alianza Holding S.A., y Operador Travel INN S.A.S., comparten representante legal, pero son empresas diferentes.

2.1.4.- En vista de que esta entidad, ya no tiene relación alguna con la señora Trujillo, no ha vulnerado ningún derecho fundamental.

2.2. MINISTERIO DE TRABAJO.

Por su parte, indica la entidad vinculada lo siguiente:

2.2.1.- Manifiesta que este no es el medio idóneo para el uso del accionante, si lo que busca es la protección de sus derechos, cuando existen mecanismos judiciales regulados en el Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.2.- Además, se advierte que esta entidad cumple funciones de policía administrativa laboral, para que ejerza vigilancia y control de las normas laborales.

2.3. OPERADOR TRAVEL INN S.A.S.

Por su parte, la entidad accionada guardó silencio.

III. CONSIDERACIONES

3.1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

El artículo 86 de la Constitución Política prevé que toda persona tendrá la 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 en 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.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

3.2. DEL CASO EN CONCRETO.

Según los supuestos fácticos que soportan esta acción, el promotor de la presente solicita que, a consecuencia de la protección de sus derechos de trabajo, estabilidad laboral y mínimo vital, se ordene la cancelación de la suma que corresponde a la indemnización acordada con la accionada.

Atendiendo tales pedimentos, con ocasión del traslado hecho a las accionadas, indicaron que no hay relación laboral con la accionante, motivo por el cual no se le ha vulnerado derecho alguno.

La H. Corte Constitucional ha reiterado que el mínimo vital es un derecho fundamental, el cual se deriva directamente del Estado Social de Derecho y se encuentra relacionado estrechamente con la dignidad humana, como valor fundante del ordenamiento jurídico, así como con la garantía del derecho a la vida misma, a la salud, al trabajo y a la seguridad social. En este sentido, en concepto de la Corte Constitucional, el derecho fundamental al mínimo vital *"constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*¹

El artículo 43 de la Carta Política, señala que *"durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada."*

La legislación en general y las leyes laborales en particular, consignan una serie de normas encaminadas al amparo de la mujer trabajadora durante el embarazo, su recuperación luego del parto, así como el bienestar del recién nacido.

En esencia la estabilidad laboral reforzada que ostenta la mujer en embarazo, se desprende de la presunción legal prevista en el 239 del C. S. del T, subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, que señala:

"Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado".

En torno al tema, la Corte Constitucional ha desarrollado una sólida línea jurisprudencial en desarrollo de la protección especial que la Constitución reconoce a la mujer embarazada.

¹ Ver sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Días)

Al respecto en sentencia C-470 de 1997, la Corte estableció lo siguiente:

"... la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada"

La Constitución Política de 1991 efectuó un importante avance respecto de la protección y efectividad de los derechos de las mujeres. El artículo 43 Superior dispuso que "[l]a mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."

Por otro lado, si bien la jurisdicción ordinaria laboral constituye el mecanismo judicial idóneo para solicitar la cancelación de la indemnización de ley, habrá de tenerse en cuenta que el amparo constitucional es procedente de manera excepcional ante la situación de desvinculación de una empleada en estado de embarazo, por razón de éste, comoquiera que se trata de proteger el mínimo vital de la futura madre y del recién nacido.

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-440 de mayo 8 de 2008, a saber:

"resulta procedente, en sede de tutela, ordenar el reintegro de una mujer cuando ha sido despedida o se ha terminado su relación laboral con ocasión de su embarazo, resultando afectado su mínimo vital. Igual procedimiento aplica para ordenar el pago de la licencia de maternidad, prestación que habría constituido el medio de satisfacer las necesidades básicas cuando la madre gestante o lactante y el ser humano recién nacido no tienen otra alternativa de subsistencia."

Ahora bien, el máximo tribunal constitucional ha considerado que el despido de una mujer en estado de embarazo puede llegar a vulnerar sus derechos fundamentales en el contorno de las relaciones laborales, en la permanencia en el sistema de seguridad social y en el proceso biológico y psicológico del embarazo. Así lo expresó en la sentencia T-961 de 2002, en los siguientes términos:

"[L]a Corte identifica que la conducta del despido de trabajadoras embarazadas puede llegar a vulnerar los siguientes derechos: i) frente al caso de la relación laboral: el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo asociadas a la maternidad (licencia de maternidad, permisos de lactancia) y el derecho al mínimo vital; ii) frente al caso de la permanencia en el sistema de seguridad social, puede llegar a vulnerar: el derecho a la vida y a la salud de la mujer durante y después del embarazo, así como la protección del nasciturus y el derecho a la vida y a la salud del recién nacido; y iii) frente al caso del proceso biológico y psicológico del embarazo, los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la no discriminación y a la maternidad."

Igualmente, la Corte Constitucional ha señalado frente al tema que:

"... por tratarse de un derecho de rango constitucional, se ha establecido por la jurisprudencia que, si se alega que existe otro mecanismo de defensa, aquel debe ser idóneo, perentorio y efectivo, que permita la protección inminente de los derechos fundamentales de la misma forma en que lo haría la acción de tutela. Así, el conflicto cobra importancia pasando del plano legal, a convertirse en un problema de relevancia constitucional, donde será por la afectación o no de derechos esenciales de la madre gestante y su hijo por nacer, que el amparo a los mismos deba ser concedido en acción de tutela, siempre y cuando se encuentren acreditados esencialmente los siguientes presupuestos:

(i) Que el despido haya tenido lugar durante la época en que está vigente el 'fuero de maternidad', esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

(ii) Que el
despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

(iii) Que no
medie autorización del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o que no se presente resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; y

(iv) Que el
despido amenace el mínimo vital de la actora y/o su hijo por nacer."²

Respecto de las condiciones antes anotadas, es menester traer a colación lo indicado por la Corte Constitucional en Sentencia T-024 de 2011, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva:

"(...) es preciso tener en cuenta que en la sentencia T-095 de 2008³, la Corte examinó con detenimiento los efectos del requisito relativo al conocimiento que el empleador debía tener sobre el estado de embarazo de su trabajadora, para efectos de otorgar el amparo constitucional. Así, en dicha sentencia, la Sala Octava de Revisión de esta Corporación indicó que en el marco de una interpretación armónica de los instrumentos internacionales y las normas constitucionales que imponen al Estado la obligación de proteger a la mujer gestante, resulta necesario afirmar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada implica garantizar para todos los efectos la disposición legal según la cual, "se presume que la mujer ha sido despedida por causa del embarazo o lactancia cuando el despido **ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente** (sin el permiso de la inspección del trabajo)." (Negrilla del texto original).

En esa oportunidad y en concordancia con la presunción anotada, la Sala llegó a las siguientes conclusiones:

"En el caso de los contratos a término indefinido la protección se confiere durante todo el tiempo y el empleador debe no solo reconocer las prestaciones a que tiene derecho la madre y el (la) recién nacido (a) antes y luego del parto, sino que en caso de haber despedido a la trabajadora encontrándose esta en estado de gravidez se presume que el despido fue por causa o en razón del embarazo y el empleador está obligado a reintegrar a la mujer al puesto que ocupaba. Dicho de otro modo: **un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de**

² Sentencias T-589/06, T-487/06, T-1008/07, T-1043/08.

³ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido.

En el caso de los contratos a término fijo y por obra, la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo. La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra, pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso. Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso.” (Negrilla fuera del texto original).

De esta manera, queda claro que de conformidad con el criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia T-095 de 2008, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe ser concedida, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa⁴. Esto sugiere que “el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo, la cual debe avalar, previamente, la autoridad de trabajo competente.”⁵ En criterio de este Tribunal, este cambio jurisprudencial garantiza que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa y que ésta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente.

En suma, la acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer”.

Con relación a los contratos individuales de trabajo por obra o labor determinada, que generalmente son suscritos con empresas de servicios temporales, la Corte ha señalado que:

“en principio, el servicio o labor a desarrollar por los empleados tiene límite, que puede ser el tiempo o la culminación de una actividad determinada, de tal suerte que, la relación laboral pervive, mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990).

Sin embargo, en los casos de mujeres gestantes, las prerrogativas inherentes a la protección de la maternidad son impostergable, es así que para que el empleador despidiera a la trabajadora embarazada deberá

⁴ Sobre este punto, se hace necesario tener en cuenta que en la sentencia en cita, la Corte advirtió: “No obstante, la jurisprudencia también ha reiterado la necesidad de no desconocer el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando la mujer ha incurrido en causales de despido con justa causa, claro está, luego de haber cumplido con las exigencias que para tales efectos prevé la legislación (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). De este modo, no sólo resulta obligatorio escuchar a la trabajadora sino que han de practicarse todas las pruebas que las partes estimen pertinentes y conducentes. Ha dicho la Corte Constitucional en relación con este punto ‘que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley.’”

⁵ Sentencia T-687 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño.

configurarse una justa causa o razón objetiva, que debe ser acreditada por el respectivo inspector de trabajo, el cual debe autorizar dicho despido por petición del empleador; en caso de no cumplirse con esta obligación, se presumirá que el motivo del despido fue el embarazo, generando su ineficacia y la posibilidad de obtener el reintegro.

Se ha observado, que en algunas ocasiones empresas de servicios temporales, con la excusa de contratos por duración de la obra y apoyándose en la posibilidad de darlos por terminados cuando la labor ha finalizado con la empresa usuaria, suelen desconocer, para despedir una mujer embarazada, los requisitos legales, ignorando que dichas trabajadoras no pueden ser despedidas con el argumento de la finalización de la obra o labor contratada, a efectos de eludir las prestaciones que genera la maternidad⁶.

Descendiendo al caso *sub examine* y teniendo en cuenta las pruebas que obran en el expediente, el Despacho considera que se cumplen los parámetros señalados por la jurisprudencia constitucional, previamente definidos, para conceder la presente acción de tutela.

En primer lugar, es claro que entre la accionante y la empresa Operador Travel INN S.A.S. y Alianza Holding S.A. existió un contrato, según documento que milita en documento 2 (Anexos) del expediente de tutela.

De igual forma, se encuentra acreditado que la empresa accionada decidió dar por terminado el contrato suscrito con la actora, quien para esa fecha contaba con 2 meses de embarazo aproximadamente.

Si bien es cierto la accionada aduce en su escrito de contestación de la acción, la inexistencia de un vínculo laboral, además de que las empresas accionadas tienen un mismo representante legal, habrá de tenerse en cuenta que para efectos de conceder la acción de tutela lo importante es la terminación del vínculo laboral durante la gestación, como ocurrió en el presente caso.

En segundo lugar, se evidencia que la decisión adoptada por OPERADOR TRAVEL INN S.A.S., de dar por terminado el contrato laboral de la accionante a pesar de su estado de embarazo, vulnera los derechos fundamentales al mínimo vital, la igualdad y la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada.

Por las razones expuestas y con base en la jurisprudencia constitucional, se advierte la concreción de las sub reglas establecidas por la Corte Constitucional para estimar la procedencia de la solicitud de amparo, razón por la cual se ordenará a las accionadas OPERADOR TRAVEL INN S.A.S. y ALIANZA HOLDING S.A., que en el término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas, proceda a cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo desde la fecha de su desvinculación.

IV. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto el **Juzgado Treinta y Cinco Civil Municipal de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

⁶ Sentencia T-824/2008, M.P. Mauricio González Cuervo.

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al mínimo vital, la igualdad y la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, vulnerados por **OPERADOR TRAVEL INN S.A.S. y ALIANZA HOLDING S.A.**, a la señora **YESSICA LIZETH TRUJILLO**, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **OPERADOR TRAVEL INN S.A.S. y ALIANZA HOLDING S.A.**, que en el término perentorio de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, procedan a cancelar la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo desde la fecha de su desvinculación.

TERCERO: ORDENAR la notificación de lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 16 del decreto 2591 de 1991.

CUARTO: En caso de no ser impugnada, por secretaría, remítase esta providencia a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, al tenor de lo dispuesto en el Inc. 2 del Art. 31 del Decreto 2591/91.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

LL

Firmado Por:

Deisy Elizabeth Zamora Hurtado

Juez

Juzgado Municipal

Civil 035

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **44d026ee4da2f4ba212aaf7b2d4728f2259ccf139cd782f24e99f2838489cbbe**

Documento generado en 12/05/2022 02:27:09 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2022 00377 00

En atención al escrito que precede, se concede la impugnación presentada por la parte accionada, frente al fallo de tutela de fecha 11 de mayo de 2022, de conformidad con lo expuesto en el artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Por secretaría procédase de conformidad, remitiendo el expediente a los Juzgados Civiles del Circuito de la Ciudad que por reparto corresponda. Ofíciase.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

LL

Firmado Por:

Deisy Elizabeth Zamora Hurtado
Juez
Juzgado Municipal
Civil 035

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bdc63d30c22aff12a155c87872131d9231e50cd3b0f02b3c77d759e9cb494ee4**

Documento generado en 18/05/2022 04:34:13 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**