

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



Bogotá DC., veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00436 00

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **JENNY ALEXANDRA HERRERA RINCÓN** contra **COMERCIALIZADORA TODO HOGAR SAS**. 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. De igual forma, se ordena la vinculación de MINISTERIO DE TRABAJO, para que dentro del mismo término informe lo que crea pertinente sobre la presente acción y defienda sus intereses. Ofíciase.

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

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **2adbec52bb25aa9a9e976eead00ecca993f9ad149c2611b273981d78234b97a0**

Documento generado en 21/08/2020 05:56:36 p.m.

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



Bogotá DC., veinticinco (25) de agosto de dos mil veinte (2020).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00436 00

De lo escritos presentados por la parte accionante, póngasele en conocimiento al extremo pasivo, a efectos de garantizar su derecho de defensa. Lo acá decidido, comuníquese por el medio más expedito. Secretaría proceda de conformidad.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

**DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL**

JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **0a1a191bed936751f44144f036d9efa208e68b084a229f001e60dc68fb54f32d**

Documento generado en 25/08/2020 04:23:47 p.m.

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



Bogotá D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil veinte (2020).

CLASE DE PROCESO : ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE : JENNY ALEXANDRA HERRERA RINCÓN
ACCIONADO : COMERCIALIZADORA TODO HOGAR SAS
RADICACIÓN : 11001 40 03 035 2020 00436 00

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:

Jenny Alexandra Herrera Rincón presentó acción de tutela contra **Comercializadora Todo Hogar SAS**, solicitando le sean amparados sus derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, a la Salud y al Trabajo.

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

1.1. Señala la accionante haber empezado labores para la Sociedad enjuiciada el primero (01) de abril de dos mil once (2011). Para dicho momento, indica la actora, presentaba preexistencia de "Hemiplejía Espástica".

1.2. Debido a las labores realizadas, se presentó una malformación en el pie izquierdo. Por esto, se diagnosticó "Hallux Valgus". A partir de ello, se empezaron a realizar diferentes tratamientos médicos, incluso cirugías, los cuales, a la par, empezaron a generar diversas incapacidades.

1.3. En el marco de lo anterior, para el cuatro (04) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), se dictaminó en primera instancia una pérdida de capacidad laboral del 31.34%. Frente a esta determinación, se presentó la alzada respectiva.

1.4. Indica la accionante que el día seis (06) de febrero del año en curso se reintegró a sus labores, presentando restricciones médicas. Pese a esto último, se le ubicó en el área de ventas, lo cual le impedía permanecer sentada o en uso de bastón de apoyo.

1.5. Pese a solicitar reubicación al jefe de personal, este la negó precisando que pretéritamente la accionante laboraba con limitaciones, no siendo posible que dicha situación ahora hubiere cambiado.

1.6. El veinticuatro (24) de marzo hogaño, se determinó la presencia de artrosis de cadera y, adicionalmente, la afectación de un nervio del pie en un procedimiento anterior. A partir de allí, se empezaron a generar nuevas incapacidades.

1.7. Para el veintiséis (26) de mayo del presente año, se le notificó a la accionante la terminación del contrato de trabajo. Pese a solicitar a su empleador el reconsiderar su decisión, esta se limitó a señalar que el despido tenía fecha efectiva del primero (01) de agosto de dos mil veinte (2020). Incluso, la accionada señaló que se debía acudir al pago de salarios adeudados y recibir la orden de examen de egreso.

1.8. La calificación de pérdida de capacidad laboral quedó definida en 42.88%, conforme decisión de segunda instancia del seis (06) del mes y año en curso.

1.9. Finaliza la actora por decir que ella está encargada de la manutención de su hogar.

II. SÍNTESIS PROCESAL:

Surtido el reparto de la presente acción constitucional, correspondió a este Estrado Judicial el conocimiento de la misma, siendo admitida por medio de auto del veintiuno (21) de agosto del año en curso, en el cual se dispuso la notificación de la sociedad accionada.

Así mismo, en dicha providencia, se dispuso la vinculación del **Ministerio de Trabajo**, para que se refiriera a los hechos expuestos en el libelo inicialmente presentado.

a) Ministerio de Trabajo

Señala que respecto de dicha Cartera Ministerial no existe una legitimación en la causa por pasiva, pues no ostenta u ostentó vínculo laboral alguno con la hoy accionante.

Refiriéndose a la estabilidad laboral reforzada, indica que la limitación física del empleado no es motivo justificante de la terminación del contrato laboral, debiéndose para ello contar con la autorización del Inspector de Trabajo.

Adiciona que, con ocasión de la emergencia devenida del COVID-19, conforme el marco legal existente, se han generado diversos mecanismos para la prestación de labores, tales como trabajo en casa, teletrabajo. También, debido a la pandemia y a fin de proteger al empleado, se recuerda la existencia de mecanismos como vacaciones, permisos remunerados y semejantes.

Finalmente, reseña que la acción de tutela es improcedente para el reclamo de acreencias laborales, existiendo otros medios ordinarios de defensa.

b) Comercializadora Todo Hogar SAS

De entrada, señala que la acción de tutela es improcedente, pues la accionante cuenta con otros mecanismos legales de defensa. Por tanto, la acción presentada desconoce el requisito de subsidiariedad.

Refiriéndose a los hechos de la tutela, indica que a la accionante se le ofreció desempeñar labores como cajera, a fin de mitigar el esfuerzo requerido. Adiciona que desde el ingreso a labores de la señora **Herrera Rincón**, se le ha dado apoyo, sido accesible con permisos e incluso, se le dio la posibilidad de desempeñar labores de oficina, lo cual fue respondido de manera negativo por parte de aquella.

También, precisa que en este caso no se dio un despido, sino que el vínculo laboral existente no fue renovado. Sobre esto, manifiesta haber dado un preaviso de dos (2) meses y, adicionalmente, haber pagado la respectiva liquidación y las demás prestaciones legales.

Respecto de la finalización, agrega que esto se debió al hecho de disminución de ingresos de la empresa, lo que llevo a la terminación de los contratos próximos a vencerse. También, precisa que este acto se hizo sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, pues la accionante no contaba con fuero especial alguno.

III. CONSIDERACIONES:

El artículo 86 de la Constitución Política Nacional prevé que toda 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 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 los de 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.

En el caso bajo examen, la inconformidad de la accionante se centra en el evento de la finalización del vínculo contractual que ostentaba con la accionada, **Comercializadora Todo Hogar SAS**, pese a existir, presuntamente, una condición de debilidad manifiesta y consecuente estabilidad laboral reforzada. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario determinar si la solicitante del amparo, para el momento en que finalizó su contrato con la Sociedad enjuiciada, poseía una condición que le hiciera merecedora de un trato preferente.

Atendiendo las premisas del caso presentado, vale recordar que el artículo 53 de la Constitución Política consagra la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, como un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual

supone que el cumplimiento de las obligaciones propias del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado, conlleva a la conservación de su cargo, salvo que existan circunstancias especiales, o que se incurra en alguna de las causales contempladas en la ley para que el empleador de por terminado el contrato.

La estabilidad en el ámbito laboral debe prevalecer en ciertas personas. Tal garantía ha sido denominada 'estabilidad laboral reforzada'; dentro de aquellos beneficiarios de tal estabilidad encontramos a los aforados sindicales (art. 405 y Ss. C.S.T.), a las mujeres en estado de gestación o lactancia (art. 236 y Ss. C.S.T.) y aquellas personas en condición de discapacidad o debilidad manifiesta (art. 26 Ley 361 de 1997).

Al respecto, la Sentencia C 531 de 2000 con ponencia del Magistrado Dr. Álvaro Tafur Galvis, analizó la figura de la 'estabilidad laboral reforzada', reiterando aspectos básicos de tal garantía:

Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación:

"En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. [...] (Subrayas del texto original)

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Así mismo, la Corte Constitucional, en sentencia T-850/11, M.P Dr. Mauricio González Cuervo, señaló que la estabilidad laboral reforzada en virtud de la condición física, sensorial o psicológica; tiene cabida debido a

las circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión predicable de dichas personas:

"estabilidad laboral reforzada", tiene como finalidad garantizarle a los sujetos que se encuentran en condiciones de discapacidad, la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva "limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"¹.

Esta Corporación ha reconocido el carácter de verdadero derecho fundamental a la "estabilidad laboral reforzada" de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión y ha precisado que este reconocimiento conlleva:

"(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz".

La jurisprudencia constitucional ha precisado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo. En Sentencia T-361 de 2008, la Corte sostuvo:

"[...] el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) **deficiencia entendida como una pérdida o anomalía permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función;** ii) **discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano;** o, iii) **minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales**". (Negrillas y subrayas fuera de texto)

Por tanto, tenemos que la protección al trabajo por 'estabilidad laboral reforzada' ampara a aquellas personas que motivo de su condición de debilidad manifiesta o indefensión requieren una protección adicional. Tal condición se predica al momento de una deficiencia –física, psicológica o anatómica-, la cual resulta en una restricción o impedimento en el desarrollo de una actividad de manera normal respecto de personas de similares condiciones –edad, género u otros factores-.

De acuerdo con la jurisprudencia en cita, revisados los soportes facticos y probatorios de la presente acción, tenemos que para el caso *sub judice*, la accionante, para el momento de su desvinculación laboral poseía una condición de salud que le impedía sustancialmente el normal desarrollo de sus labores; de allí que se predique una estabilidad laboral reforzada y sea puesta entredicho la finalización del vínculo contractual.

¹ Al respecto véase la sentencia C531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Vargas

En primer término, por probado se tiene que entre los extremos de la acción existió una relación laboral, la cual inició por medio de contrato a término fijo el primero (01) de abril de dos mil once (2011) y finalizó el primero (01) del mes y año en curso.

En segundo término, conforme información proveniente de la **Colsanitas EPS** y aportada por la señora **Herrera Rincón**, se encuentra que a ella, y debido al diagnóstico de "Hemiplejia Espástica", se le concedieron incapacidades interrumpidas desde el ocho (08) de julio de dos mil catorce (2014). Estas, a la fecha, acumulan ciento veinte (120) días en total; aclarando, en todo caso, que ya se han acumulado periodos de trescientos ochenta y nueve (389) y trescientos treinta y nueve (339) días de incapacidad en pretéritas oportunidades.

De igual manera, siguiendo lo anteriormente dicho, se aprecia que el día trece (06) de agosto hogaño, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C. y Cundinamarca determinó que la accionante poseía una pérdida de capacidad laboral del 42,88%.

A partir de lo anterior, es claro que **Jenny Alexandra Herrera Rincón**, al momento de su desvinculación laboral, poseía una condición de estabilidad laboral reforzada. Al respecto, debe decirse que su estado de salud le generaba restricciones para desempeñar sus labores de manera normal. Ausentismo por incapacidades, la determinación de un órgano colegiado sobre una pérdida real y precisa de la capacidad laboral, son hechos que conllevan a la mencionada conclusión. Incluso, la sociedad enjuiciada era conocedora de dicha situación, pues junto con su contestación alega conocer del diagnóstico de la actora, así como haberle dado recomendaciones para el desarrollo de sus labores.

Así las cosas, se tiene que la no renovación del vínculo contractual, pues este era a término fijo, sugiere, *a priori*, sugiere una conducta discriminatoria en contra de la trabajadora cuyas condiciones de salud le impedían laborar normalmente.

No se recrimina la posibilidad de realizar un despido sin justa causa. Esto, al fin y al cabo, está contemplado en la legislación colombiana (art. 64 C.S.T.). No obstante, dicho actuar, es decir, dar por terminado el contrato sin que exista una causa objetiva para ello, conlleva a que se dé *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción"*².

En este caso, **Comercializadora Todo Hogar SAS**, pese a llevar a cabo el despido con sustento legal, no exhibe una causal objetiva que mediara para ello. Luego, presupone tal situación que la desvinculación fue debido al estado de salud de la accionante, sin que se avizore medio probatorio alguno que cercene dicha conclusión. El solo vencimiento del plazo no es suficiente para desconocer el estado de salud de la solicitante

² Sentencia T 041 de 2019, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

de la parte actora, pues como lo ha enunciado la Corte Constitucional³, se debe priorizar el estado de debilidad manifiesta y dar cumplimiento a lo señalado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Al respecto, la simple alegación de un difícil estado económico de parte de la sociedad, no es una manifestación de tal magnitud que lleve a cambiar las conclusiones hasta ahora hechas. En cuanto a esto, no se desconocen las posibles situaciones adversas derivadas de la pandemia generada por el *SARS-COV2*, pero tampoco se pasa por alto que se cuentan con mecanismos legales como suspensión de contratos, acceso a mecanismos de financiación, entre otros, que le hubieren permitido dar un poco de solvencia a la accionada.

Adicionalmente, pese a aportarse una certificación donde se indica el cierre de dos establecimientos, dicho acto no está registrado ante la Cámara de Comercio de esta Ciudad. Tampoco, según el certificado de existencia y representación legal allegado, se aprecia procedimiento alguno a la luz de la ley 1116 de 2006, que pudiere indicar problemas económicos a efectos del ejercicio del objeto social.

Acompasado a lo ya dicho, pese a existir otros mecanismos de defensa judicial, el Despacho tiene como procedente la presente acción. Lo anterior, debido a las exigencias en cuanto a costos y tiempo que demandaría un trámite ordinario laboral, *máxime*, si no se tiene certeza que en tanto se surte el mismo, puedan solventar la accionante sus necesidades básicas.

Por lo discurrido, se hace necesario dar protección a los derechos fundamentales de la señora **Herrera Rincón**, en especial a lo referido a la garantía del art. 53 superior, esto, como quiera que el despido realizado se presume realizado por la condición de salud de la trabajadora.

En virtud de lo expuesto, la presente acción de tutela habrá de ser favorable a **Jenny Alexandra Herrera Rincón**, ya que la conducta desplegada por **Comercializadora Todo Hogar SAS** desconoce las garantías *ius fundamentales* de aquella, por tanto, esta deberá disponer el reintegro de la accionante a su planta de personal, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la presente, en el mismo cargo que venía desempeñando o de similares condiciones; además, deberá proceder a pagar los salarios, prestaciones sociales y similares dejados de percibir durante el tiempo de duración del despido y los aportes a la seguridad social, desde el momento en que sucedió la desvinculación de labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

Respecto de sanciones y semejantes, el Despacho se releva de emitir pronunciamiento al respecto, pues ello sería abordar competencias reservadas para jueces ordinarios sobre tales asuntos, desconociendo el principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

IV. DECISIÓN:

³ Cfr. Sentencia T 420 de 2015, M.P. Myriam Ávila Roldan y T372 de 2017, M.P. Iván Humberto Escruce Mayolo.

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:

PRIMERO: TUTELAR el derecho al Trabajo de **Jenny Alexandra Herrera Rincón** vulnerado por **Comercializadora Todo Hogar SAS**, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **Comercializadora Todo Hogar SAS**, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces en el cargo, en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de la presente, disponga el reintegro de **Jenny Alexandra Herrera Rincón** a la planta de personal de la sociedad, en el mismo cargo que venía desempeñando la actora o de similares condiciones.

TERCERO: ORDENAR a **Comercializadora Todo Hogar SAS**, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces en el cargo, para que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de la presente, proceda al pago de los salarios, prestaciones sociales y similares dejados de percibir durante el tiempo de duración del despido, así como los aportes a la seguridad social, desde el momento en que sucedió la desvinculación de labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

CUARTO: 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.

QUINTO: 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.

Notifíquese y cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS/LC

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **6a831cdb1d26b789e24f66c992b8c699f256d959853ed255ecfa2da5fb0a807c**

Documento generado en 31/08/2020 04:47:59 p.m.

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



Bogotá DC., tres (03) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00436 00

Concédase la impugnación interpuesta por la parte accionada, contra la sentencia calendada 31 de agosto del año que avanza, de conformidad con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

En consecuencia, por secretaría remítase el expediente al Juzgado Civil del Circuito de esta Ciudad -Reparto-, con el fin de que se surta la misma. Por secretaría, déjense las constancias de rigor.

Cúmplase,

La Jueza,

DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO

DS

Firmado Por:

DEISY ELIZABETH ZAMORA HURTADO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 035 CIVIL MUNICIPAL DE 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: **69b1365d9a0fd6387f741c33c7de2a94e122bfe6cddad4503fd454723cde921a**

Documento generado en 04/09/2020 08:59:10 a.m.