

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO CUARENTA Y SIETE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., tres (3) de julio de dos mil veinte (2020).

Tutela de Segunda Instancia No. **30-2020-00243-01**

Resuelve este Despacho la impugnación formulada contra el fallo de tutela proferida por el Juzgado 30 Civil Municipal de esta Ciudad, de fecha 08 de mayo de 2020.

ANTECEDENTES

La señora DIANA MARCELA NARVAÉZ CHAGÜENDO, solicitó por medio de esta acción el amparo de los derechos fundamentales a la vida, la seguridad social, igualdad y al derecho al trabajo, los cuales consideró fueron lesionados por la sociedad IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S.

Como sustento fáctico señaló que inició a laborar con la empresa IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., desde el 13 de enero de 2020, ejerciendo un cargo de líder de procesos, con una vinculación laboral de término fijo inferior a un año, la cual terminó el 8 de abril del año que cursa.

Aduce que el 8 de abril de 2020, a las cuatro y media de la tarde recibió una llamada por parte de la Analista de Nomina de IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., en la que se indicaba que su contrato laboral terminaba ese mismo día y que iba a proceder a remitir los documentos respectivos para legalizar aquella desvinculación, y que debía retornarlos vía correo electrónico.

Así las cosas a las cinco y media aproximadamente recibió por parte de la Analista de Nomina de IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., los documentos señalados para la correspondiente firma.

El 12 de abril del año que cursa, la misma Analista de Nomina anexo vía correo electrónico copia del contrato de trabajo que para la fecha ella no conocía.

Ahora bien el día 13 de abril la actora remitió a la Analista de Nomina de IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., un correo en el que informaba que posiblemente estaba en estado de gravidez.

Fue así como el 17 de abril de 2020 remitió un correo en el que informaba que contaba con siete semanas de embarazo, según el examen que se había tomado en la EPS SANITAS.

Por lo citado, no entiende la razón por la cual se materializo el despido de sus labores, sin tener en cuenta el estado de embarazo que aquella tenía.

En conclusión, solicita que se ordene el reintegro a sus labores, garantizándole así sus derechos en su estado de gravidez.

Trámite de la primera instancia.

Correspondió por reparto la compendiada acción, al Juzgado 30 Civil Municipal de esta Ciudad, quien mediante auto del 08 de mayo de 2020, la admitió y ordenó la notificación de la empresa accionada para que se pronunciara respecto de los hechos y pretensiones narrados por la tutelante.

Dentro del mismo proveído se dispuso la vinculación al contradictorio del MINISTERIO DEL TRABAJO.

Así las cosas en término el MINISTERIO DEL TRABAJO, tras relacionar algunas normas y jurisprudencia sobre los temas de estabilidad laboral reforzada, la procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener el pago de acreencias laborales, el despido de la mujer en estado de embarazo o lactancia, y la existencia de un medio judicial ordinario idóneo, solicitó su declare su falta de legitimación en la causa por pasiva aduciendo que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esa Entidad.

La sociedad IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., guardo silencio a la acción de tutela.

La sentencia impugnada.

El juez de primer grado decidió negar el amparo de tutela, luego de considerar que la actora no acreditó que su empleador conociera de su estado de gestación para el momento de la desvinculación laboral y por lo tanto no era procedente utilizar el medio constitucional en pro de amparar sus derechos fundamentales.

Agrega, el *a-quo* que la accionante no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta y que no era sujeta de protección laboral reforzada al momento de la terminación de la relación laboral.

La impugnación.

Inconforme con la decisión del Juez de primera instancia, DIANA MARCELA NARVAÉZ CHAGÜENDO, al impugnar el fallo de tutela, señaló que acudió a la acción constitucional por no contar con otro mecanismo de defensa judicial para la defensa de sus derechos fundamentales conculcados por la empresa IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., siendo este un escenario diferente al planteado por el juez de instancia, dado que, en el estado de gravidez le hace requerir de un ingreso laboral, de una afiliación al régimen de seguridad social integral de manera inmediata, lo que se convierte en un perjuicio irremediable.

Es de conocimiento público que un proceso laboral dura más de dos años, así el sistema sea oral y mayormente en este momento de emergencia sanitaria por el cual atraviesa el país, muchos procesos se encuentran con suspensión de términos y especialmente los juzgados laborales no se encuentran trabajando.

Conforme a lo mencionado, insiste en que se encuentra en un limbo ya que en medio de la situación sanitaria por la que atraviesa el país, es imposible conseguir otro trabajo y menos en estado de embarazo, viéndose sometida a causa de la terminación del contrato laboral, a quedar desempleada, inclusive, muy seguramente hasta mucho tiempo después de que haya nacido su bebé, estando desprotegida sin seguridad social, viendo así desdibujadas las acciones afirmativas que se supone existen para las mujeres en su espacio laboral.

Es por todo lo mencionado que solicita se revoque la decisión de instancia y en su lugar, se le conceda el amparo a los derechos fundamentales de manera transitoria mientras se normaliza la situación de emergencia Económica, social y Ecológica decretada por el Presidente de la República y, en consecuencia, se ordene a la empresa IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., el reintegro inmediato a sus labores, siendo claro que la tarea para la cual fue contratada no ha culminado y se mantiene en el tiempo.

CONSIDERACIONES

De la acción de tutela.

La acción de tutela está consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades. Esta acción es dada para que toda persona pueda acudir a un juez

con el fin de que se le proteja su derecho ante una conducta de acción u omisión de la autoridad que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la situación de carencia de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate. La finalidad última de esta acción constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

Dentro de las características esenciales de esta acción se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez, la primera, refiere a que tan solo resulta procedente instaurarla en subsidio o a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los Jueces; esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; la segunda a que la acción de tutela debe tratarse como mecanismo de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de la violación o amenaza.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares.

De acuerdo con el inciso final del art. 86 de la Constitución está permitido excepcionalmente el ejercicio de la acción de tutela contra particulares, siempre que se encuentre que estos incurren en vulneración o amenaza de derechos fundamentales.

Lo anterior, ha sido desarrollado por la enunciación contenida en el art. 42 del Decreto 2591 de 1991, y cuyo alcance ha sido delimitado por la Corte Constitucional así¹:

- Que exista entre las partes una relación que ubique a la una respecto de la otra en condición de **subordinación** o indefensión.
- Que se trate de un vínculo en el que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público cualquiera.
- Que el particular actúe o haya actuado en el ejercicio de funciones públicas.
- Que se trate una temática atinente al derecho de habeas data.

Sobre la subordinación ha dicho la Corte Constitucional que se refiere a:

“el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas”² y pone como ejemplos de estas situaciones: “**(i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo**; (ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria de potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres o (iv) las relaciones entre los residentes

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-117 de 2011.

² Corte Constitucional. Sentencia T-233 de 1994.

de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos”³. (Negrillas fuera de original)

Procedencia excepcional de la tutela para solicitar el reintegro laboral.

De antaño ha dicho la Corte Constitucional que la acción de tutela NO ES PROCEDENTE para la resolución de controversias suscitadas en virtud de una relación de trabajo, específicamente para decidir acerca de la legalidad o no de un despido, o para ordenar un reintegro al empleo.

En sentencia T – 563 de 2011 el Honorable Tribunal, reiteró la procedencia excepcional de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales y la protección al derecho fundamental al mínimo vital, cuando señaló: “... *la Corte Constitucional ha precisado que el conocimiento de este tipo de solicitudes al exigir la valoración de aspectos litigiosos de naturaleza legal y prestacional escapan al ámbito del juez constitucional siendo competencia, por regla general, de la justicia laboral ordinaria o contencioso administrativa, según el caso. Entonces, la tutela es procedente de manera excepcional para el reconocimiento de prestaciones laborales (i) cuando no existe otro medio de defensa judicial, o de existir, éste no es apto para salvaguardar los derechos en juego, caso en el cual la tutela aparece como medio principal; o (ii) cuando se vislumbra la incidencia de un perjuicio grave, inminente, cierto y que requiera la aprobación de medidas urgentes, caso en el que la tutela se presenta como mecanismo transitorio de protección judicial...*”.

Así mismo, en sentencia T – 335 de 2000, enseñó que: “...*la arbitrariedad ... se controla en la medida en que el juez constitucional exija, dentro de las características propias de cada caso, una prueba suficiente del dicho del actor y permita que la contraparte controvierta, dentro de un plazo muy breve, las pruebas aportadas(...), si se debaten cuestiones que deben someterse a la más amplia controversia judicial y no existe una plena prueba de las afirmaciones de las partes, lo cierto es que el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que pueda afectar, sin un fundamento fáctico suficiente, derechos legales o constitucionales de alguna de las personas trabada en la litis judicial...*”.

En sentencia T – 136 de 2013 la Corte Constitucional, con ponencia del honorable Magistrado doctor Jorge Iván Palacio Palacio, señaló: “...Esta Corporación ha explicado reiteradamente que la acción de tutela responde al principio de subsidiariedad⁴, es decir, no es un mecanismo de defensa judicial

³ Corte Constitucional. Sentencia T-371 de 2009.

⁴ Ver, entre muchas otras, las sentencias: T-514 de 2003, T-1121 de 2003, T-1093 de 2004, T-1140 de 2004, T-742 de 2011 y T-086 de 2012.

alternativo o supletorio de los recursos o medios ordinarios previstos por el legislador para el amparo de un derecho. Es por ello que no debe ser empleada para revivir oportunidades procesales vencidas como consecuencia de la omisión injustificada del interesado. Bajo este marco la Corte ha advertido sobre la improcedencia general de la acción de tutela para debatir asuntos de naturaleza contractual, en tanto que *“por tratarse de controversias que se derivan de acuerdos privados celebrados por las partes (...) deberían ser resueltos mediante acciones ordinarias de carácter civil, comercial o contencioso dependiendo del caso particular”*⁵.

Ahora bien, también ha explicado que aunque exista otro medio de defensa judicial, la acción de tutela resulta excepcionalmente procedente en aquellos casos en que: (i) las otras acciones judiciales no resulten eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, (ii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para precaver que ocurra un perjuicio irremediable⁶.

Junto al examen de la idoneidad de los otros mecanismos de defensa en poder del accionante y la constatación de la configuración de un perjuicio irremediable⁷,

⁵ Sentencia T-086 de 2012. Precisamente en esta providencia se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta en tres expedientes distintos en relación con la cobertura de varios contratos seguros ante eventos de incapacidad total y permanente. En su momento, la Sala de Revisión no encontró probada la ocurrencia de un perjuicio irremediable que justificase la intervención del juez de tutela.

⁶ Mediante sentencia T-225 de 1993, la Corte explicó los elementos constitutivos del perjuicio irremediable así: “ A)... inminente: ‘que amenaza o está por suceder prontamente’. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) || “B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (...) || “C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. || “D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (...)

⁷ Tratándose de prestaciones económicas, es necesario indagar si la conducta presuntamente vulneratoria de los derechos fundamentales compromete gravemente el derecho al mínimo vital del accionante y de quienes de él dependen, entendiendo por éste “los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia,

resulta especialmente relevante al momento de valorar la procedibilidad de una demanda de tutela en torno a una relación contractual, analizar si el margen de desigualdad existente entre las partes es tal que establece una situación de indefensión, la cual justificaría en mayor medida la intervención del juez constitucional: *“En el plano constitucional estas distintas situaciones de desigualdad inicial tienen consecuencias distintas. En los ámbitos que ordinariamente funcionan sobre la base de un modelo de igualdad formal, la posibilidad de que las condiciones de igualdad negocial se tornen en asuntos de relevancia constitucional es reducida. Por el contrario, cuando se trata de espacios en los cuales la desigualdad negocial se torna en elemento central para la definición de las modalidades contractuales y la definición de cargas, la posibilidad de que el asunto sea considerado en clave constitucional aumenta”*⁸. La anterior consideración nos conduce precisamente a estudiar la naturaleza y características de las entidades demandadas, con el objeto de establecer si pese a ser personas jurídicas del derecho privado pueden ser accionadas en sede de tutela...”

Y con relación a la situación de debilidad manifiesta que haga procedente la estabilidad laboral reforzada, el mismo pronunciamiento, agregó que: *“...De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta”*⁹. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital...”.

Sin embargo, respecto a la valoración de la estabilidad laboral reforzada, la H. Corte, en pronunciamiento del año 2016 señaló: *“Verificada la procedencia de la acción de tutela, y expuestos los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales, se puede concluir que la simple terminación de una relación*

corresponda a las exigencias más elementales del ser humano.” Sentencia T-011 de 1998.

⁸ Sentencia T-222 de 2004.

⁹ Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008, T-504 de 2008, T-513 de 2006 y T-198 de 2006, entre otras. Igualmente, este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988: *“A los efectos del presente convenio, se entiende por “persona inválida” toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”* (Énfasis añadido).

laboral, esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos fundamentales el despido no debe ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado. Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe:

- *Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;*
- *Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;*
- *Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y*
- *Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”¹⁰*

EL CASO CONCRETO

En el caso en examen, los **problemas jurídicos** a resolver se sintetizan en sí: **i)** Es procedente la acción de tutela para la protección de los derechos de DIANA MARCELA NARVAÉZ CHAGÜENDO y, **ii)** de ser afirmativa la respuesta al anterior interrogante, determinar si la entidad accionada efectivamente vulneró o amenazó los derechos mencionados por la accionante.

Frente al primer problema jurídico, debe tenerse en cuenta tal y como lo refrendaron ambos extremos de la Litis existió un contrato de trabajo, suscrito entre la señora DIANA MARCELA NARVAÉZ CHAGÜENDO y IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., relación que se terminó el pasado 8 de abril de 2020, situación que se encuadra en uno de los supuestos decantados por la Corte Constitucional para que sea procedente la acción de tutela, en tanto la accionante está en condición de subordinación respecto de la tutelada.

Ahora bien, en su escrito de tutela, la petente expresó que interpone esta acción para lograr su reintegro laboral y pago de sus acreencias laborales, toda vez que para el momento en el que se dio la terminación de la vinculación laboral aquella estaba en estado de gravedad.

Así pues, del material probatorio arrimado por la accionante y las entidades vinculadas, se colige que la señora DIANA MARCELA NARVAÉZ CHAGÜENDO,

¹⁰ T-141 de 2016 – Magistrado Ponente Alejandro Linares Castillo

ingresó a laborar a la empresa IRON MOUNTAIN COLOMBIA S.A.S., por medio de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, 86 días.

Se tiene que las labores iniciaron el 13 de enero de 2020, y desde tal fecha se le estableció a la aquí actora que dicha relación laboral finalizaría el 08 de abril de 2020, ya que de esto da fe el documento aportado por la señora Narváez en el escrito de tutela folio 20 de la misma, generando esto que la sociedad accionada diera cumplimiento al aviso de preaviso de no prorroga de labores, tal y como lo reguló la Ley 560 y el Decreto 1127 de 1991.

A su vez, la actora no prueba que para el antes del 8 de abril de 2020, le hubiere comunicado a su empleador de su estado de gravidez, ya que esta situación ni ella misma lo sabía, pues como aquella lo expreso en su escrito de tutela en el hecho cuarto *“quiero dejar por escrito que de acuerdo a una prueba de embarazo casera que me efectué, es muy posible que me encuentre en estado de gestación y no tenía conocimiento de ello”*, novedad está de vital importancia para el caso que nos ocupa, dado que si se quiere alegar que existió una violación a los derechos fundamentales de una trabajadora por el fuero de maternidad o estabilidad laboral reforzada, la acción mínima de la aquí tutelante era el dar aviso a su empleador de la característica gestacional con la que aquella contaba, y como ya se dijo dicha demostración no se observa en el cartular.

Pues denote la actora que así lo fijó el órgano de cierre Constitucional, mediante la providencia SU-075 del año 2018, Magistrada Ponente, la Doctora GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, de fecha veinticuatro (24) de julio de dos mil dieciocho (2018), trayendo a colación el acápite aplicable al caso bajo análisis así;

“...Contrato de trabajo a término fijo

(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST[335]. No obstante, en todo caso se debe

garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada... (negrillas fuera de texto)

Por lo tanto, y oteada la tercera posibilidad antes señalada, se tiene que era un deber de la empleada para pretender la prosperidad de lo solicitado mediante esta acción constitucional, que aquella le hubiere dado a conocer a su empleador de su estado de gravidez, con anterioridad a la fecha límite que se había pactado entre las partes para tener por finalizado el contrato laboral, pues con aquella omisión también se fueron al traste las posibilidades de estar salvaguardada por un fuero de maternidad.

Así las cosas, no se evidencia por el despacho proceder discriminatorio alguno para con la accionante, pues no se puede ordenar a un empleador, a reintegrar a la peticionaria a sus labores sin que aquel conociera de un estado de gravidez que incluso la actora desconocía para el - 8 de abril de 2020 – fecha en que se daba por terminada la relación laboral, situación que era de previo conocimiento de la actora, es decir no se puede denominar como una sorpresa para la misma.

Si lo anterior es así, no sería procedente la acción de tutela para la protección de los derechos laborales que la accionante requirió, ya que de obrar de tal modo, el Despacho estaría suplantando a la jurisdicción ordinaria laboral, lugar competente y a donde debe, si a bien lo tiene, comparecer la señora Rivera López para ventilar sus pretensiones.

En ese orden de ideas, habrá de confirmarse en todas su partes la decisión del A-Quo por cuanto no encuentra esta sede judicial que haya habido vulneración alguna de los derechos fundamentales de la señora DIANA MARCELA NARVAÉZ CHAGÜENDO.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CUARENTA Y SIETE DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 30 Civil Municipal de Bogotá de fecha 19 de mayo de 2020.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a todos los interesados por el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR lo actuado a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase,



AURA ESCOBAR CASTELLANOS
Jueza