REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO OCTAVO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., Diez (10) de agosto de dos mil veintidós (2022.).

Ref. Acción de Tutela de Segunda Instancia. No. 11001-40-03-050-2022-00564-01

Procede el Despacho a proferir la respectiva providencia dentro del trámite de tutela de la referencia, una vez agotado el trámite de ley.

I. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:

La presente acción de tutela es promovida por **MARÍA CLAUDIA QUIROGA GARZÓN** contra **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.**

II. ANTECEDENTES:

A. Las peticiones:

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutele sus derechos fundamentales a la igualdad, estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, y, en consecuencia, se le ordene a la encartada que proceda a declarar ineficaz la terminación del contrato de prestación de servicios Nro. 3887 de 2021, del 25 de enero de 2021, en consecuencia se le ordene pagar la indemnización equivalente a ciento ochenta días de trabajo, establecida en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Así mismo se le ordene, entregar una certificación de experiencia del tiempo que permaneció desempeñando funciones de Medico Intensivista en los Hospitales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E desde el 25 de enero de 2021 y hasta el 30 de abril de 2022, los desprendibles de causación de honorarios de esos mismos periodos y los certificados de ingresos y retenciones correspondientes al año 2021 y 2022.

B. Los hechos:

1. Relató que laboró para la encartada Subred Norte ESE, desde el 25 de enero de 2021 hasta el 30 de abril de 2022, mediante orden de prestación de servicios número 3887 de 2021, cuyo objeto del contrato era la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión como médico especialista – anestesióloga dentro de los diferentes procesos y procedimientos de la SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

2. Que, de acuerdo con las necesidades de la encartada, el contrato se realizó para labores permanentes y misionales de los Hospitales de la Subred, como quiera que el requerimiento precontractual establecía un plazo en blanco o indeterminado, dado que las actividades son permanentes, sin señalar un “término estrictamente indispensable” para su cumplimiento.

3. Indicó, que el contrato No. 3887 del 25 de enero de 2021, se había renovado mediante siete (7) otros sí, desde el 25 de enero de 2021 hasta el 31 de enero de 2022.

4. Señaló, que el contrato No. 3887, finalizó el día 31 de enero de 2022, renovándose por un contrato idéntico, sin solución de continuidad a través del contrato No. 2937 de 2022, pero que el 28 de abril de 2022, el supervisor del Contrato le comunicó la terminación del contrato Nro. 2937 de 2022 mediante correo electrónico.

5. Manifestó, que estuvo incapacitada por psiquiatría desde el 9 al 19 de diciembre de 2021, por crisis de angustia y depresión originada en un evento de revictimización, según dictamen psiquiátrico forense del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

6. Argumentó, que 14 de diciembre de 2021, la oficina de talento humano de la Subred Norte, le solicitó información de su situación médica, informando por escrito las comorbilidades que representaba su caso y que el 27 de enero de 2022, la Subred Norte le concedió certificado de discapacidad emitiendo una discapacidad del 30.9%.

7. Que estuvo incapacitada entre el 26 de enero al 3 de febrero de 2022 por Covid19, inclusive sus tres (3) hijos y sus padres. Que en virtud de dicha infección y el acoso de sus superiores al culparla por la infección le produjo una crisis de pánico y la exacerbación de los síntomas de Trastorno de Estrés Postraumático y Depresión Mayor de manera aguda, lo cual afirma está directamente relacionado con el origen de la discapacidad de 30.9% certificada en la Subred Norte.

II. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia calendada primero (1°) de julio de 2022, el Juzgado de primera instancia, negó el amparo deprecado por la actora, argumentando que no se había aportado historia clínica en donde constara los diagnósticos aludidos por la actora, así como tampoco el dictamen de medicina legal, siendo carga de esta. Agregó que, si bien la accionante había sido incapacitada desde el 9 al 19 de diciembre de 2021, por trastorno depresivo y posterior a ello, desde el 26 de enero al 1 de febrero de 2021, estuvo incapacitada por SARS-CoV-2 2019, dicha situación no resultaba extraña debido a los picos de la pandemia y que, para el personal de la salud, constituía una enfermedad laboral.

Así, indicó que no había encontrado prueba alguna de que la accionante hubiera puesto en conocimiento la incapacidad laboral por trastorno depresivo ni el certificado de discapacidad a la accionada, en razón a que dichos eventos habían sido posteriores al correo por ella remitido el 13 de diciembre de 2021, y en ese sentido, la parte demandada manifestó desconocer los diagnósticos padecidos por la accionante en razón a que no le fueron informados al supervisor del contrato.

Que, si bien la discapacidad se considera severa, ese despacho no consideraba que se dieran los requisitos para la prosperidad de la acción de tutela, por lo que la demandante debía acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para que se le protegiera su derecho a la estabilidad laboral reforzada y atendiendo que es un contrato de prestación de servicios, se determinara a qué indemnizaciones tenía derecho.

III. ARGUMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN:

Contrario-sensu a lo señalado por el *A quo*, la accionante impugnó el fallo proferido e indicó que no se valoró adecuadamente la prueba contenida en el anexo No. 1, contentivo del certificado de Discapacidad expedido el 27 de enero de 2022 por la misma Subred Integrada de Servicios de Salud Norte IPS, que el contratante contrario a lo considerado por el Despacho, conocía la condición de debilidad manifiesta de la accionante, ya que la misma le fue comunicada mediante escrito con número de radicado 20213210202682, y que la gestión o negligencia interna de la Subred Norte de notificar al director del contrato, no era responsabilidad de ella.

Señaló, que estaba probado que la accionada no solicitó la autorización del ministerio de trabajo para finalizar la relación contractual y que se argumentó por el juzgado, que la estabilidad laboral reforzada hace extensión a las personas con enfermedad crónica, debilitante, e incapacitante y no solamente de quienes tienen una condición de discapacidad.

IV. CONSIDERACIONES:

1. <u>La acción de tutela:</u>

El procedimiento diseñado por nuestra Carta Magna para la protección efectiva de los derechos fundamentales que ella consagró, lo definió y reguló en su artículo 86, al implantar el mecanismo extraordinario y residual de la acción de tutela, en donde, no solo se protegió a todas las personas de las acciones y omisiones de la autoridad pública, sino que además su radio de aplicación se amplió, incluso a la trasgresión provocada por los particulares cuando su conducta afecte grave o directamente el interés colectivo o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión (art. 42 Dto. 2591/91).

1.1. Así también, es menester destacar que la acción de tutela se rige por el principio de subsidiariedad, el cual implica que solo proceder cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, sin embargo, es dable memorar que la Corte Constitucional ha determinado que existen dos excepciones: [1]

*(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como **mecanismo definitivo**; y,*

*(ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**.*

2. <u>El problema jurídico a resolver</u>:

De acuerdo con los antecedentes anteriormente expuestos, el problema jurídico gravita en establecer si de cara al estado de salud de la accionante, era requisito o no que la empresa accionada solicitara el permiso del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el vínculo laboral que existía entre las partes.

[1] Sentencia T-662 de 2016 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

3. <u>Marco legal y Jurisprudencia aplicable al asunto sub examine:</u>

<u>3.1. Del derecho de estabilidad laboral reforzada</u>

La Corte ha sostenido que, en virtud del principio de igualdad consagrado en la Constitución Política, el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta la Honorable Corte Constitucional, haya interpretado que: "*el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal*"[2]

Del mismo modo, en el inciso 3° de esta misma disposición se contempla una protección especial de las personas en estado debilidad manifiesta, que como ha sido desarrollada jurisprudencialmente, incluye a los sujetos que por su condición de salud son situados en contextos desfavorables para el desarrollo de su trabajo.

Precisamente, a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, se deriva la estabilidad laboral reforzada, cuyo fin, de manera general, es proteger su derecho al trabajo, mediante diferentes mecanismos que garanticen que su vínculo laboral no se verá afectado de manera desfavorable por condiciones que afecten su salud, por el contrario a un trabajador que goce de esta prerrogativa se le debe garantizar un trato equitativo, al procurar que se continúe el vínculo laboral donde a partir de sus limitaciones o discapacidades el empleador genere un espacio y/o ambiente laboral donde pueden desempeñar sus funciones de una manera adecuada y sin que ello resulte en una afectación mayor a su salud.

En ese sentido se hace necesario hacer una aproximación a tres presupuestos fundamentales, para clarificar la procedencia de la aplicación de la estabilidad reforzada, veamos:

(a). Al margen del grado de afectación de salud, siempre que el sujeto sufra de una condición médica <u>que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve</u>:

En desarrollo de lo anterior, la Corte consideró necesario diferenciar entre la discapacidad que siendo el género[3] exige una *"(…) restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad (…)"*[4] *dentro del contexto particular del ser humano, (ii) la cual si es severa – mayor del 50% de pérdida de capacidad laboral- configurará una situación de invalidez o (iii)* ***<u>si es menor o no ha sido calificada deberá entenderse como una disminución física, psíquica o debilidad manifiesta que impide el cumplimiento de una función, que en otras condiciones, podría desempeñarse por la</u>***

---

[2] Véase, Sentencia T-871 del 21 de julio de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

3 En la sentencia T-148/12 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) se aclaró que "De conformidad con la línea trazada por la Corte en la sentencia T-198 de 2006, recogida por la sentencia T-906 de 2011, "se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa". / De allí se desprende que si una persona pierde el 50% o más de su capacidad laboral, es inválida y pertenece al grupo más amplio de discapacitados; y si pierde menos del 50%, es discapacitada./ Sin embargo, este concepto de discapacidad obliga a que la persona haya sido calificada, exigencia que la jurisprudencia constitucional no ha impuesto a las personas que aspiran ser cubiertas por la estabilidad laboral reforzada. Esto implica, entonces, que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho exclusivo de los discapacitados calificados sino también de los no calificados, pues la discapacidad es una condición comprobable empíricamente en la realidad que no puede sujetarse a una formalidad como el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez, en estricto apego al principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 de la C.N.").

4 Corte Constitucional. Sentencia T-361/08 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla).

persona de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales[5] (resaltado propio)

Así entonces, la jurisprudencia ha sido enfática en resaltar que esta garantía no sólo se predica de las personas en situación de discapacidad grave y permanente, calificada por la ley como invalidez, sino también de aquellos que, por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta[6].

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que **la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores**; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

(b). El empleador debe tener conocimiento de las afecciones de salud del trabajador, al momento de su desvinculación. [7]

En efecto, este requisito adquiere especial relevancia, pues al probarse que el empleador conocía de los padecimientos de su trabajador y aun así término el vínculo laboral, sin acatar los procedimientos contemplados legalmente para su desvinculación, conllevaría a una vulneración a sus derechos.

(c). Se presume la discriminación cuando el empleador, conociendo la situación, retira del servicio a una persona que por sus condiciones de salud es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada:

Por la presunción de despido discriminatorio, se entiende que si una persona es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el empleador no ha logrado desvirtuar que fueron las circunstancias de debilidad manifiesta del trabajador las que dieron origen al despido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, debe el juez constitucional concluir que con la terminación del vínculo laboral hubo una grave afectación a los derechos del empleado[8]

Precisamente, "*en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esa Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador*."[9]

En similar sentido, en la sentencia T-647 de 2015 se dispuso que esta presunción aplica aun cuando la persona que solicita la estabilidad laboral reforzada no hubiere sido calificada.

Así entonces, quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental**:** (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual con una "persona (…) [p]or razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo" y, (ii) en segundo, de la obligación del juez

---

5 Ibídem.
6 Corte Constitucional. Sentencia T-461/15 (M.P. Myriam Ávila Roldán) que reiteró los postulados desarrollados en la sentencia T-188/14 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).
7 T-420 de 2015
8 T-692 de 2015
9 T-041 de 2019

de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo**,** caso en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción[10].

Ahora bien, la Corte ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre[11], esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra[12]. Es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral (art. 61 C.S.T), las mismas no son suficientes para terminar la relación laboral si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en punto a la autorización del Ministerio de trabajo[13].

En ese orden de ideas, la sola llegada del plazo pactado por las partes en el contrato de trabajo, "no es una razón constitucionalmente sostenible para finalizar el vínculo laboral", en tanto implica el desconocimiento del principio a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y de los derechos fundamentales de las personas que tienen algún tipo de discapacidad o limitación, "al quedar en una situación de total desprotección, poniendo en vilo uno de los principios estructurantes del Estado Social de Derecho, cual es, la dignidad humana"[14].

4. El Caso Concreto:

Descendiendo al sub-examine, y, revisado el expediente se advierte desde ya la revocatoria de la sentencia impugnada, por las razones que se exponen a continuación.

En efecto, tal y como señalo el *A quo*, se encuentra plenamente acreditado que la accionante MARÍA CLAUDIA QUIROGA GARZÓN, suscribió contrato de Orden de Prestación de Servicios con la demandada SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E., el 25 de enero de 2021, contrato que fue prorrogado en diferentes oportunidades, hasta el 30 de abril de 2022, informándosele el 28 de abril que éste no sería renovado[15].

Ahora, contrario a lo sostenido por el Juez de Primera Instancia, también se encuentra plenamente acreditada que la accionante MARÍA CLAUDIA QUIROGA GARZÓN, aportó la respectiva certificación de Discapacidad de fecha 27 de enero de 2022 mediante la cual fue calificada con un nivel de dificultad en el desempeño de 30.90%, en la categoría de Psicosocial (mental)[16].

Igualmente, se encuentra acreditado que la accionante el 13 de diciembre de 2021, radicó a través de los correeros correspondencias@ubrednorte.gov.co y desarrolloybienestar@sbsubrednorte,gov.co ante la accionada SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E., documentación con la cual ponía en conocimiento de dicha entidad la condición medica que la afectaba, con la cual se observa como anexo el dictamen en tal sentido expedido por Medicina

10 T-372 de 2017
11 T-449 de 2008
12 T-589 de 2017
13 Ib.
14 T-226 de 2012 y T-819 de 2008
15 Ver anexos PDF 02. Paginas 3 a 16.
16 Ver Anexo 01, paginas 1 y 2.

Legal Forense, el cual quedó radicado bajo el No. 20213210202682[17]. Todo lo anterior, informado antes de su desvinculación laboral o en su defecto que se le informara que no sería renovado su contrato (28. abril.2022).

Lo anterior, deja entrever que la accionada conocía del estado de salud de la actora al momento del retiro, sin que resulte de recibo para esta Juez Constitucional, lo manifestado por la encartada al respecto, quien precisó en la contestación allegada que la demandante no había remitido ni puesto en conocimiento de su supervisor el certificado de discapacidad, cuando dicha certificación fue expedida por la misma accionada, pues nótese que en el ítem 2.1. se indica "*IPS donde se realiza la certificación SUBRED INTEGRAL DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E."* aunado al hecho que reconoce que sabía del estado de salud de la accionante al indicar en la contestación "*únicamente informó al área de talento humano las demás circunstancias que en su momento la aquejaban*". En ese orden, resulta desfasado indicar la entidad accionada que por el hecho de no haber la accionante notificado a su supervisor tal circunstancia, no podía tener conocimiento de esta, si fue a la propia entidad a quien se le comunicó la discapacidad de la accionante, incluso expidió la certificación.

Ahora, si bien la accionada tiene la facultad de no prorrogar el contrato de prestación de servicios por la fecha de terminación del mismo (30.abril.2022), no es menos cierto que la jurisprudencia constitucional ha estimado que cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre[18], esto es, contrato a término fijo, indefinido, por duración de la obra[19],es decir, pese a la existencia de causas objetivas para la terminación del vínculo laboral requiere de la autorización del Ministerio de trabajo, y, en ese sentido la aquí demandada no tuvo en cuenta el estado de salud del accionante quien si bien no cuenta con un dictamen de pérdida de capacidad laboral, si cuenta con una certificación de discapacidad del 30.90%, lo que la hace una persona vulnerable, que amerita especial protección constitucional, cobijada entonces por la figura de estabilidad laboral, pues, es palmar que dicha enfermedad merma su estado de salud y capacidad para desarrollar sus actividades de manera natural, requiriéndose entonces para la terminación de dicho contrato la autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual no acaeció, por lo que habrá de revocarse el fallo impugnado, pues, del material probatorio aportado, se advierte que la accionante pudo ser discriminada por ese solo hecho.

De otro lado, debe tenerse en cuenta que la actora igualmente solicitó con la presente acción constitucional, se le ordenara a la accionante hacerle entrega de la certificación de experiencia del tiempo que permaneció desempeñando funciones de Medico Intensivista en los Hospitales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E desde el 25 de enero de 2021 y hasta el 30 de abril de 2022, los desprendibles de causación de honorarios de esos mismos periodos y los certificados de ingresos y retenciones correspondientes al año 2021 y 2022, petición sobre la cual ni la entidad demandada ni el Juzgado de primera instancia se pronunciaron al respecto.

---

[17] Ver anexo 01. Paginas 19 y 21
18 T-449 de 2008
19 T-589 de 2017

Sin embargo, este Despacho advierte que si bien fueron solicitados en la presente acción constitucional, no obra prueba alguna en el expediente que permita inferir que los mismos hayan sido solicitados a la entidad accionada y que se hubiera negado a entregarlos o en su defecto no hubiera dado respuesta a su petición, por lo que la misma deberá negarse, teniendo en cuenta que la presente acción procede por omisión o vulneración de las prerrogativas constitucionales, y en ese sentido debe acreditarse haberse adelantado las diligencias pertinentes ante la respectiva entidad y que este se negó o guardó silencio frente a la misma, lo que para el asunto de marras no acontece.

En suma, se concederá el amparo deprecado por la actora de manera transitoria, sin embargo, únicamente frente al reintegro laboral, debiéndose denegar la presente acción constitucional sobre las demás pretensiones, pues se trata de prestaciones económicas que debe ventilarse por las vías procesales ordinarias laborales., esto es, cuanto se refiere a los salarios dejados de percibir, pago de sanciones e indexaciones, pues la decisión adoptada se realiza en el marco constitucional que estudia la afectación de garantías constitucionales, sin lugar a profundizar sobre asuntos o puntos de derecho, como sería el caso de la indemnización pedida, aunado que, la acción no se incoó de forma inmediata y por el reintegro dispuesto la eventual afectación al mínimo vital se supera.

V. DECISIÒN:

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Octavo (8) Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

VI. RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el fallo adiado primero (1°) de julio de 2022 proferido por el Juzgado Cincuenta (50) Civil Municipal de esta ciudad, conforme lo indicado en la parte considerativa de esta providencia, la cual quedará de la siguiente forma:

1.1. ORDENAR a **SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.,** a través de su representante legal o a quien haga sus veces, que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, por el medio más expedito al alcance, reintegre a la señora **MARÍA CLAUDIA QUIROGA GARZÓN**, al trabajo al que desempeñaba, o a uno equivalente según sus condiciones actuales de salud.

1.2. Sin embargo, esta medida de protección se efectuará de **MANERA TRANSITORIA**, por lo que la demandante **MARÍA CLAUDIA QUIROGA GARZÓN** deberá acudir en el término máximo de **cuatro (4) meses** a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

1.3. A**DVERTIR** a la accionante **MARÍA CLAUDIA QUIROGA GARZÓN**, que, en caso de no acudir a la jurisdicción competente dentro del término señalado como medida transitoria, el presente fallo carecerá de efectos una vez finalice el mentado lapso, acorde con lo motivado.

SEGUNDO: NEGAR las demás pretensiones, conforme lo esbozado.

TERCERO: ORDENAR que por secretaría se notifique la presente decisión a las partes involucradas y al Juzgado de primera instancia por el medio más expedito.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,

EDITH CONSTANZA LOZANO LINARES
JUEZ

Firmado Por:
Edith Constanza Lozano Linares
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 008
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: **bcb8e5e51b281fcc2e60790c373d42d1b771798b9ca688bd606e9d88b527f855**
Documento generado en 10/08/2022 09:04:55 PM

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