

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D.C., seis (6) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001 40 03 057 2021 01145 00

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. La señora Myriam Yolanda Mesa Ardila, presentó acción de tutela en contra de Centro Aseo Mantenimiento Profesional S.A.S representado legalmente por la señora Alexandra Giraldo Restrepo, manifestando vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, trabajo, mínimo vital, seguridad social y, dignidad humana.

2. Como elementos fácticos de su accionar, en esencia adujo, que es mujer cabeza de familia de 45 años de edad.

Celebró un contrato de trabajo de “Duración de obra o labor contratada”, con la empresa accionada a partir del día 11 de marzo de 2020, en el cual debía realizar tareas permanentes y continuas de aseo y cafetería en la ciudad de Duitama – Boyacá, prestando el servicio en la E.P.S Famisanar.

El día 8 de noviembre de los cursantes, su empleadora (accionada) le remitió un oficio donde le comunicaban la terminación inmediata del contrato bajo la causal cuarta descrita en el citado contrato cuyo tenor reza “...*DURACION DEL CONTRATO – PARAGRAFO (..) “CUANDO EL CLIENTE SOLICITE CAMBIO DE PERSONAL PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO CONTRATADO, MENCIONANDO DE MANERA DIRECTA LA PERSONA QUE DESEA CAMBIAR INDICANDO LAS FALTAS EN QUE INCURRIÓ”*

En ningún momento le infirmaron, notificaron o entregaron misiva que señalara la posible falta cometida dentro de la prestación de sus servicios, además de eso, dentro de los documentos que le entregaron está la denominada “RENUNCIA VOLUNTARIA” situación que es falsa, toda vez que nunca presentó dicha renuncia, tampoco le informaron la queja presentada, ni le notificaron el proceso disciplinario adelantado en tal sentido, situación que vulnera su debido proceso, al no permitirle ejercer su derecho de defensa.

Dentro del mismo contrato, en la cláusula novena, denominada causales de terminación (parágrafo 1) señala que cualquier falta que genere una sanción o la terminación del contrato de trabajo, deberá cumplir previamente con el debido proceso disciplinario, conforme las prescripciones establecidas en el reglamento interno de trabajo que “...*desde ahora el trabajador declara que conoce en su integridad y hace parte del presente contrato de trabajo”*.

Por lo anterior, incoa esta acción de tutela como mecanismo transitorio de protección de sus derechos, como quiera que, entre otros, es madre de dos (2) hijos, no percibe ningún ingreso adicional al que era su trabajo, situación que la ubica en un estado de debilidad manifiesta, por lo tanto, como sujeto de especial protección debe prosperar esta acción, más aún cuando se encuentra inmersa en un perjuicio irremediable.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y que se ordene a la sociedad encartada que reintegre a la accionante a su puesto de trabajo, ya que no se cumplieron con los presupuestos del debido proceso que debieron fundamentar la terminación laboral.

De igual manera, solicita que el Ministerio de Trabajo realice el seguimiento inmediato al caso que se estudia en esta oportunidad, de manera que la sociedad accionada no repita las circunstancias violatorias del debido proceso y de los derechos laborales.

4. Por auto del 26 de noviembre de los cursantes se admitió la acción de tutela, se ordenó la notificación de la entidad accionada, la vinculación del Ministerio de Trabajo y, la E.P.S Famisanar.

5. La **E.P.S Famisanar**, al descorrer el traslado arguyó falta de legitimación en la causa por pasiva respecto de los hechos y pretensiones que fundamentan esta acción de tutela, pues los mismos apuntan a actuaciones adelantadas por parte del Centro Aseo Mantenimiento Profesional S.A.S, más no por dicha entidad (E.P.S).

No tiene y, nunca ha tenido vínculo contractual alguno que la relaciona con alguna actividad personal laboral o de servicios con la accionante.

6. El **Centro Aseo Mantenimiento Profesional S.A.S.**, al contestar el libelo señaló que con la accionante celebró un Contrato de Obra o Labor Determinada, con fecha de inicio 11 de marzo de 2020, siendo asignada al cliente E.P.S Famisanar en desarrollo del contrato comercial celebrado con la mencionada Entidad Promotora de Salud.

La terminación del contrato de trabajo se dio el 8 de noviembre de 2021, bajo la causal cuarta (numeral tercero) del mencionado contrato el cual establece “...*El contrato se celebrará por el tiempo que dure la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señalan al inicio del presente contrato, no obstante, se entenderá que la labor u obra se determinará también en los siguientes casos: 3) cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando las faltas en que incurrió (...)* En estos casos **EL EMPLEADOR** procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador”.

A la accionante le efectuaron los respectivos llamados de atención, que a pesar de ser verbales tiene la validez, para tal efecto, adjunta el correo electrónico de fecha 20 de octubre de 2021 de su cliente E.P.S Famisanar, suscrito por la Coordinadora

del Servicio en el que señala el fundamento de la solicitud del cambio de la señora Myriam Yolanda Mesa Ardila.

Respecto a la certificación laboral, indica que incurrió en un error que nada cambia la realidad de la terminación del contrato de trabajo, por lo tanto, adjunta la respectiva certificación elaborada de manera correcta.

La terminación del contrato fue legal y por justa causa, motivada por una causal objetiva de terminación, la cual obedece a lo pactado en la cláusula cuarta del Contrato de Trabajo, en lo que respecta a la duración del contrato.

No existe vulneración al debido proceso, como quiera que la terminación se encuentra respaldada en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, luego en esa medida tampoco prospera la indemnización que trata dicha normatividad.

7. El **Ministerio de Trabajo**, de manera concreta señaló falta legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es ni fue empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral con la demandante, por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos, luego no ha vulnerado derecho alguno a la solicitante.

CONSIDERACIONES

Procedencia de la acción de tutela

Como lo señala la Corte Constitucional “...Conforme al artículo 86 de la Carta, la acción de tutela ésta revestida de un carácter subsidiario (...) que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda reclamar la protección de los derechos, ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan idóneas para la protección de los derechos de que se trate, o iii) cuando existiendo acciones ordinarias, la tutela se use como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de naturaleza iusfundamental.”. Es decir, siempre que exista otro medio judicial que garantice la eficacia de la protección de los derechos de la tutelante, deberá acudir a estos y no a la acción de tutela (Sentencia SU- 772/14).

Si bien es cierto la acción de tutela busca la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, esta también procede contra las acciones u omisiones de los particulares en tres situaciones específicas: i) preste un servicio público, ii) exista una relación

que implique subordinación o indefensión, iii) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo.¹

El debido proceso

El artículo 29 de la Constitución Política, señala que dicha prerrogativa, “...se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”.

El derecho a la defensa

La Corte Constitucional en sentencia T- 544 de 2015, señaló que es una “...de las principales garantías del debido proceso (...) reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como ejercitar los recursos que la otorga. La doctrina ha establecido que el derecho a la defensa “concreta la garantía de la participación de los interlocutores en el discurso jurisdiccional, sobre todo para ejercer sus facultades de presentar argumentaciones y pruebas. De este modo, el derecho de defensa garantiza la posibilidad de concurrir al proceso, hacerse parte en el mismo, defenderse, presentar alegatos y pruebas. Cabe decir que este derecho fundamental se concreta en dos derechos: en primero lugar el derecho de contradicción, y, en segundo lugar, el derecho a la defensa técnica”.

En cuanto al derecho al trabajo

En sentencia C-593 de 2014 se estableció que la protección constitucional de esta prerrogativa, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Protección que se establece desde el preámbulo mismo la carta magna como principio fundante junto con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, del Estado Social de Derecho.

El mínimo vital

¹ Así lo tiene más que decantado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos cómo son las sentencias T-421/2017, T- 4307/2017, T-117/2018, entre otras.

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.² Remuneración generada del contrato de trabajo en razón de la contraprestación de un servicio (artículo 127 del CST).

En cuanto a la dignidad humana

Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado. (Sentencia T-291 de 2016).

EN EL CASO CONCRETO

La accionante invoca la protección de sus derechos fundamentales que considera están siendo vulnerados por la conducta del Centro Aseo Mantenimiento Profesional S.A.S., debido a la terminación del contrato laboral, sin haber teniendo en cuenta el debido proceso establecido para tal efecto (proceso disciplinario), además, arguye perjuicio irremediable en la medida que es madre cabeza de familia que permite el despacho favorable de esta acción de tutela, por ser un sujeto de especial protección.

Para zanjar el asunto, es preciso recordar que la Corte Constitucional ha reconocido la especial situación en la que se encuentran las mujeres madres cabeza de familia y la necesidad de una protección que permita cumplir dicha labor, debido a que, *“... uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de ‘encargada del hogar’ como una consecuencia del ser ‘madre’, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular”*

[...]

“No obstante, la jurisprudencia constitucional ha precisado sobre esa protección especial, que no toda mujer, por el hecho de serlo, ostenta la calidad de madre cabeza de familia, pues para tener tal condición es necesario que:

² Sentencia T-678 de 2017

*“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.*³ (Resalta el Despacho)

De igual forma, la mencionada Corporación en sentencia T-1211 de 2008,⁴ aclaró que:

“el desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que esta pueda resultar, no significa per se que una madre adquiera la condición de cabeza de familia, toda vez que para ello es indispensable el total abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre; es decir, debe existir un incumplimiento absoluto y permanente de las obligaciones inherentes a esta condición. Todo ello sin olvidar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realiza, constituye un valioso apoyo para la familia, a tal punto que debe ser tenido en cuenta como aporte social. En ese orden de ideas, debido a la existencia de otras formas de colaboración en el hogar, la carencia de un ingreso económico fijo de una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia”.

Con miramiento en dichas premisas, delantadamente se advierte el fracaso de las súplicas incoadas por la accionante debido a que, si bien la señora Myriam Yolanda Mesa Ardila tiene a su cargo la responsabilidad del cuidado de sus dos (2) menores hijos (inciso tercero acápite de fundamentos de hecho y derecho), lo cierto es que no hay certeza del cumplimiento de uno de los requisitos establecidos en la jurisprudencia constitucional para determinar que la tutelante ostenta la condición de madre cabeza de familia, que como viene de verse atañe al hecho que, *“no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre”.*

En efecto, pese a que se arguya que la accionante es la persona encargada de sostener su hogar que, además no percibe ningún ingreso adicional al que era su trabajo, sin embargo, no certificó que no cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia o que no tiene pareja (cónyuge o compañero permanente) o que el padre de sus hijos está ausente de manera permanente o abandonó el hogar como tampoco se demuestra que se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como progenitor, o que definitivamente no lo puede hacer por motivos de incapacidad física, sensorial, psíquica o mental, es más su **mínimo vital** no está siendo afectado en razón a que de la constancia de pago de la liquidación final adjunta por la entidad encartada, se lee que la señora Myriam Yolanda Mesa Ardila Torres recibió el 26 de noviembre de 2021 por parte de su empleadora la suma de \$1.040.140, es más, aquel quebranto queda en entre dicho puesto que de la consulta efectuada a la base

³ Sentencia T – 345 de 2015

⁴ MP. Clara Inés Vargas Hernández.

de datos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, actualmente ostenta actualmente afiliación en calidad de cotizante.⁵

Bajo ese contexto, persiste una situación de la incertidumbre en cuanto hace con la verificación de la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja de la actora, presupuesto indispensable para determinar tal condición, y que a la sazón no es posible determinar a través de este mecanismo debido a su carácter breve y sumario, por lo que no se logró establecer dicha condición a efectos de amparar las prerrogativas anteriormente anunciadas que de las cuales tampoco se advierte su quebranto.

En cuanto al debido proceso y derecho de defensa

Como se indicó en líneas precedentes, no se observa quebrantamiento alguno de los derechos invocados por la tutelante, como quiera que si bien se advierte que la empleadora (Centro Aseo Mantenimiento Profesional S.A.S), no respetó el debido proceso y el derecho a la defensa en punto a lo establecido en el Contrato de Trabajo por Obra o Labor Determinada a efectos de terminar el contrato de trabajo, la entidad accionada al descorrer el traslado, manifestación que se entiende rendida bajo la gravedad del juramento indicó que *“...La causal de la terminación fue lo previsto en la cláusula cuarta, numeral tercero que claramente establece los siguiente: DURACIÓN DEL CONTRATO: “El contrato se celebrará por el tiempo que dure la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señalan al inicio del presente contrato. No obstante, se entenderá que la labor u obra se terminará también en los siguientes casos: 3) Cuando el cliente solicite el cambio de personal para la prestación del servicio contratado, mencionando de manera directa la persona que desea cambiar, indicando las faltas en que incurrió (...) En estos casos EL EMPLEADOR procederá hacer efectiva dicha desvinculación sin que genere indemnización en favor del trabajador”, - resalta el Despacho- para tal efecto aportó una impresión de imagen que da cuenta de un e-mail remitido por la Coordinadora de Servicio de la E.P.S Famisanar donde la accionante ejercía las labores asignadas, se evidencia solicitud en los siguientes términos *“...que se realice cambio de la persona de servicios generales en la Oficina de Duitama Myriam Yolanda Mesa Ardila, debido a que se ha notado (...) su comportamiento no es el adecuado, no está cumpliendo sus funciones a cabalidad, la forma en la que responde es en tono fuerte, se le han realizado observaciones y llamados de atención, pero no mejoró, motivo por el cual se solicita que este cambio se realice cuanto antes”.**

ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES
 Información de Afiliados en la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud
 Resultados de la consulta

Información Básica del Afiliado :

| COLUMNA 1 | DATOS |
|--------------------------|----------------|
| TIPO DE IDENTIFICACIÓN | CC |
| NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN | 46671534 |
| NOMBRES | MYRIAM YOLANDA |
| APELLIDOS | MESA ARDILA |
| FECHA DE NACIMIENTO | 29/03/77 |
| DEPARTAMENTO | BOYACÁ |
| MUNICIPIO | DUITAMA |

Información de afiliación :

| ESTADO | ENTIDAD | REGIMEN | FECHA DE AFILIACIÓN EFECTIVA | FECHA DE FINALIZACIÓN DE ASESORÍA |
|--------|---------------------|--------------|------------------------------|-----------------------------------|
| ACTIVO | EPS FAMILANAR S.A.S | CONTRIBUTIVO | 01/11/2020 | 31/12/2999 |

5

Empero a lo descrito en líneas precedentes, el Despacho advierte que tales hechos pueden ser expuestos ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral donde existen claros mecanismos de defensa suficientemente eficaces para proteger los derechos de los trabajadores, con mayor razón cuando no se evidencia que el despido hubiere ocurrido en circunstancias de incapacidad o que presentara alguna discapacidad, o una debilidad manifiesta, ya que el vínculo laboral no terminó de manera abrupta o sorpresiva, sumado al hecho de no demostrarse en debida forma la inminencia de un perjuicio irremediable⁶, que torne asequible el amparo como medida transitoria, más aún cuando no se individualizó la situación concreta que afecta sus derechos fundamentales.⁷

Es más, la falta de recursos no son impedimento para acudir a dicha jurisdicción, de la cual, nada se dijo porque no era idónea o eficaz previa a la interposición de esta acción preferente, pues el mismo Estado, a través de la Defensoría del Pueblo, prevé el acceso a la Justicia de las personas que no tiene posibilidad económica y social de proveer por sí mismos la defensa de sus derechos para asumir su representación judicial o extrajudicial, ⁸auxilio que se otorga en línea de lo previsto en el Decreto 25 de 2014, luego en ese sentido, se itera, deberá acudir primeramente a los entes encargados de regular las relaciones laborales, como es el Inspector de Trabajo o ante los Jueces Ordinarios Laborales, quienes son los competentes para conocer este tipo de litis.

En tal sentido, la jurisprudencia Constitucional en sentencia T-177 de 2011 enseña:

“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto

⁶ Sentencia T-037 de 2013, “...se concedan prestaciones de contenido pensional a través del recurso de amparo constitucional en situaciones excepcionales. (...) “ (i) Que no exista otro medio idóneo de defensa judicial, aclarando que ‘la sola existencia formal de uno de estos mecanismos no implica per se que ella deba ser denegada’. La idoneidad debe ser verificada por el juez constitucional en cada caso concreto, preguntándose si las acciones disponibles protegen eficazmente los derechos fundamentales de quien invoca la tutela, ya sea como mecanismo transitorio o no. (ii) **Que la acción de tutela resulte necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable y/o una inminente afectación a derechos fundamentales.** (iii) Que la falta de reconocimiento y/o pago de la pensión se origine en actuaciones que, en principio, permitan desvirtuar la presunción de legalidad que gozan las actuaciones de las entidades administradoras del servicio público de la seguridad social. (iv) Que se encuentre acreditado el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para el reconocimiento y/o pago de la pensión o que, sin que ello se encuentre plenamente demostrado, exista un alto grado de certeza respecto de la procedencia de la solicitud. (v) Que a pesar de que le asiste al accionante el derecho pensional que reclama, éste fue negado de manera caprichosa o arbitraria”.

⁷ Sentencia T- 143 de 2012, “...la acción de tutela procederá como mecanismo transitorio, a pesar de la existencia de un medio judicial ordinario idóneo y eficaz, cuando es necesaria para evitar un perjuicio irremediable, apreciación a la cual se llega previa ponderación por parte del juez de ciertos requisitos: (i) Se trata de una persona de la tercera edad, considerada sujeto de especial protección; (ii) El estado de salud del solicitante y su familia; (iii) Las condiciones económicas del peticionario (iv) La falta de pago de la prestación o su disminución, genera un alto grado de afectación de los derechos fundamentales, en particular del derecho al mínimo vital. (v) El afectado ha desplegado cierta actividad administrativa y judicial, tendiente a obtener la protección de sus derechos, y (vi) **El interesado acredita, siquiera sumariamente, las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados”.**

⁸ Comentario extraído a la página de la Defensoría del Pueblo

<https://www.defensoria.gov.co/es/public/atencionciudadanoa/1472/Asesor%C3%ADa-para-representaci%C3%B3n-judicial-y-extrajudicial.htm>

que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.”

En cuanto al derecho de la seguridad social deprecado por la demandante no se evidencia vulneración, puesto que según la consulta realizada a la base de datos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES la señora Myriam Yolanda Mesa Ardila se encuentra vinculada al Régimen Constitutivo desde el 1 de noviembre de 2020 **en calidad de cotizante** a través de la E.P.S Famisanar.

En ese orden de ideas, se impone negar la presente acción, al no presentarse vulneración a los derechos principales.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo invocado por la señora **MYRIAM YOLANDA MESA ARDILA**, por las consideraciones anteriormente expuestas.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a las partes y a las entidades vinculadas por el medio más expedito.

REMITIR: REMITIR oportunamente las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si el fallo no fuere impugnado.

NOTÍFIQUESE,

JULIAN ALBERTO BECERRA GARCÍA
JUEZ

Firmado Por:

Julian Alberto Becerra Garcia
Juez
Juzgado Municipal
Civil 057
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: **9aff26a7043467d16a340cc447079f58c07ee6d28431fead8bec233bd73a8d85**

Documento generado en 06/12/2021 05:57:10 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>