

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA contra COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA.

ANTECEDENTES

El señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA, identificado con C.C. No. 1.109.844.566 de Natagaima (Tolima), actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., para la protección de sus derechos fundamentales a la **salud, trabajo, debido proceso, seguridad social, mínimo vital, dignidad humana y otros**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES¹**:

1. Que el día 28 de junio de 2019, ingresó a laborar en la empresa accionada, a través de un contrato de trabajo por obra o labor contratada.
2. Que al momento de ingresar a prestar sus servicios, la compañía le realizó examen médico de ingreso, y no presentaba enfermedad de origen común o laboral.
3. Que el cargo desempeñado era el de guarda de seguridad, y devengaba un salario promedio mensual de \$1.450.000.
4. Que el día 30 de abril de 2021, la empresa decidió terminar el contrato, debido a la pérdida de la licitación con la Secretaría de Educación, razón por la cual, le fue informado que prestaría sus servicios hasta el 03 de mayo de la misma anualidad.
5. Que el 27 de marzo de 2021, le fue practicada una cirugía, a través de la cual le extrajeron un riñón.
6. Que la parte accionada terminó el contrato de trabajo, sin tener en cuenta que estaba en estabilidad laboral reforzada, pues se encuentra en controles ante la EPS, debido a su estado de salud.

¹ 01-Folios 1 y 2 pdf.

7. Que actualmente se encuentra enfermo y desamparado, sin acceso al sistema general de seguridad social en salud, pese a que tiene varias citas programadas para ser atendido ante la EPS.
8. Que según la opinión médica, su enfermedad es de control permanente, por tal razón, es que se encuentra en riesgo su salud y vida, ante la suspensión de los controles médicos.
9. Que es la única persona que responde por su hogar, el cual está compuesto por su progenitora y su cónyuge.
10. Que varios de sus compañeros fueron ubicados en diferentes puestos de la empresa, sin embargo, por su estado de salud, decidieron despedirlo.

Por lo anterior, el accionante **PRETENDE** la protección de sus derechos fundamentales a la salud, trabajo, debido proceso, seguridad social, mínimo vital, dignidad humana y otros y, en consecuencia, se **RESTABLEZCA** su derecho laboral, el reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir, desde el momento del despido, y se **CANCELE** la indemnización por estabilidad laboral de que trata la Ley 361 de 1997, equivalente a 6 meses de salario, (01-fls. 2 y 3 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., y se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejercieran su derecho de defensa, (04-fls. 1 y 2 pdf).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La sociedad **COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA.**, a través del señor HERNÁN DE JESÚS CATÓLICO, en calidad de representante legal suplente, dio respuesta a la acción de tutela, señalando que, el contrato de trabajo celebrado con el señor JOHN BISMARCK CAPERA, terminó el día 30 de abril de 2021, en razón a que se configuró una de las causales contenidas en el acuerdo celebrado entre las partes.

Añadió que la finalización del contrato, se presentó por la terminación del contrato comercial suscrito con la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, el cual inició el 08 de mayo de 2020, y culminó el 02 de mayo de 2021.

De otro lado, expresó que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el accionante no contaba con incapacidad médica vigente, o con discapacidad alguna para ejercer sus actividades laborales, que lo hicieran merecedor de la estabilidad laboral reforzada, pues el mismo trabajador refirió en los hechos de esta acción, que no tenía disminución física o mental alguna.

Expresó que, no existe un nexo causal entre la terminación del contrato por obra o labor, y el estado de salud del trabajador, pues en primer lugar, no existía incapacidad médica vigente al momento de finalizar la relación laboral, y en segundo lugar, el propio accionante mencionó en este asunto, que el procedimiento medico al cual fue sometido, no le ha mermado o deteriorado su capacidad física y mental.

Refirió también la compañía accionada, que no desconoce el procedimiento al que fue sometido el actor, como tampoco la incapacidad de 30 días que le fue otorgada, sin embargo, resaltó que su estado de salud y su condición médica no se han deteriorado.

De otro lado, indicó que no se encontraba obligada a solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo, para terminar el contrato de trabajo, pues el motivo de la decisión fue la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado, aunado a que al momento de finiquitar la relación laboral, el trabajador no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, ya que no tenía afectación a su salud, que le impidiera desempeñar sus labores en condiciones regulares.

Manifestó la parte accionada, que más de 160 trabajadores activos en la compañía, realizaron empalme con la nueva empresa que ejecutaría el siguiente periodo, sin que sea cierto que el accionante no realizó el respectivo empalme debido a su estado de salud, pues el trabajador por sí solo, tomó la decisión de no efectuarlo, pese a que le fue informado que el contrato comercial había fenecido, sin embargo, él insistía en que debían ubicarlo en otro puesto de trabajo.

En relación con las pretensiones formuladas por el actor, se opuso a la prosperidad de las mismas, y añadió que la acción de tutela, es un mecanismo transitorio, que no fue instituido para ordenar reintegros de orden laboral, pues para ello el trabajador cuenta con otros medios de defensa judicial, con el fin de controvertir y debatir la existencia de los derechos, que presuntamente fueron conculcados por la empresa.

Por lo expuesto, solicitó negar la presente acción de tutela, debido a que la conducta desplegada por la compañía ha sido legítima, aunado a que existe otro mecanismo de defensa judicial, para solicitar el reintegro laboral, y además porque no hay nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la condición de salud del trabajador, (06-fls. 4 a 30 pdf).

CONSIDERACIONES

DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares.

DEL PROBLEMA JURÍDICO

Conforme las pretensiones de la acción de tutela, consiste en determinar la procedencia de este mecanismo para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada, en caso afirmativo, establecer si la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., vulneró los derechos fundamentales del señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA, al terminar el contrato de trabajo sin autorización de la autoridad competente, por la presunta situación de debilidad manifiesta en la cual se encuentra.

DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA – DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA.

El art. 5° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela procede ante actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, que hayan vulnerado, vulneren o amenacen uno de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política.

Por su parte, el art. 86 de la Constitución y el Decreto antes referido, establecen que la acción constitucional está dotada de un carácter residual y subsidiario, por lo que de manera excepcional procede como mecanismo definitivo, en aquellos casos en los que el accionante carece de medios judiciales para proteger sus derechos fundamentales, o cuando el mecanismo no resulta idóneo para proteger las garantías constitucionales de manera oportuna e integral².

Así que, conforme al art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial, ii) el mecanismo ordinario de defensa no es eficaz o idóneo para proteger los derechos fundamentales, y iii) se formula de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

² Sentencia T-143 de 2019.

En cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, ha de señalarse que, en el presente caso, el Juez natural es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que deriven de los contratos de trabajo.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-277 de 2017 señaló que, no resulta proporcional y ajustado a un Estado Social de Derecho, solicitar a los sujetos de especial protección, el agotamiento de acciones para que este mecanismo se torne procedente, ya que deben acudir al mismo cuando consideren que existe una vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentran frente al perfeccionamiento de un perjuicio irremediable.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La H. Corte Constitucional ha señalado que, en los casos de terminación del contrato de trabajo de personas en situación de debilidad manifiesta dada su condición física, corresponde al empleador demostrar que el despido se presentó por razones ajenas a la condición de discapacidad del trabajador, pues en estos casos opera la presunción de desvinculación discriminatoria.³

A su vez ha señalado que, la protección de la estabilidad laboral reforzada incluye a las personas sin importar la modalidad del contrato de trabajo, pues recae en el empleador, la obligación de garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas, que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que así el empleador justifique la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, deberá cumplir con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para finiquitar la relación laboral.

El Máximo Tribunal Constitucional también ha referido, que la procedencia de este mecanismo bajo ninguna circunstancia, puede ser condicionada a la calificación de la pérdida de la capacidad del trabajador o al porcentaje de discapacidad reconocido, pues más que analizarse el estado de salud de la persona, mediante este mecanismo se pretende verificar, que el despido se haya efectuado bajo la observancia del debido proceso.⁴

En sentencia T-317 de 2017, la Corte Constitucional, citando la providencia T-021 de 2011, indicó que, ante un despido de una persona en condición de discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, surgen las siguientes consecuencias: i) la ineficacia del despido, ii) el reintegro del

³ Sentencia T-041 de 2019.

⁴ Sentencia T-317 de 2017.

trabajador, iii) el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario por el incumplimiento del deber de solidaridad hacia la población en situación de discapacidad y iv) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por parte del trabajador, desde que fue despedido y hasta que se efectúe su reintegro.

De lo anterior, se logra concluir que la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro, cuando se encuentra plenamente demostrada la reducción física del trabajador, que lo permita ubicar en una situación de debilidad manifiesta; cuando el empleador conoce de la situación del afectado; y cuando existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de pandemia por COVID-19 por parte de la Organización Mundial de Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada hasta el 1° de septiembre de la presente anualidad, a través del Decreto 1076 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de conformidad con el art. 368 del Código Penal, y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la licencia remunerada compensable.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

DEL CASO EN CONCRETO

Descendiendo al caso puesto a consideración de este Despacho, se advierte en primer lugar, que se encuentra demostrado, que el señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA y la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., el día 28 de junio de 2019, celebraron un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, para desempeñar el cargo de guardia, pactando como salario el equivalente al mínimo legal mensual vigente, (01-fls. 8 a 10 pdf).

Adicionalmente, no existe duda que los servicios del accionante, se prestaron a favor de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, pues así quedó pactado en el otro sí al contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 08 de mayo de 2020, (01-fl. 11 pdf).

También se acredita con las documentales obrantes en el expediente, que la relación laboral terminó a partir del día 03 de mayo de 2021, debido a la finalización del contrato comercial suscrito entre la accionada y la Secretaría de Educación, (01-fl. 5 pdf).

Efectuadas las anteriores precisiones, y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, este Despacho entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física del señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta del trabajador, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del accionante.

i) Disminución física del trabajador.

El accionante dentro de los hechos que soportan la presente acción constitucional, refirió que el día 27 de marzo de 2021, le fue realizado un procedimiento quirúrgico, mediante el cual le fue extraído el riñón, razón por la que le fue otorgada una incapacidad de 30 días, (01-fl. 1 pdf).

Para soportar su afirmación, aportó al plenario, la historia clínica emitida por UNIÓN TEMPORAL CLÍNICA NUEVA EL LAGO, de la cual se extrae que fue valorado en esa institución los días 02 de febrero y 23 de marzo de 2021, siendo diagnosticado con calculo urinario no especificado, y otros trastornos del riñón y del uréter, (01-fls. 17 a 22 pdf).

Finalmente, se allegó el certificado de la incapacidad expedido el 29 de marzo de 2021 por CLÍNICA NUEVA EL LAGO SAS, la cual inició el 27 de marzo y culminó el 25 de abril del año en curso, siendo otorgado en razón a que, el paciente presenta los siguientes diagnósticos:

- *“Hidronefrosis con opbsturccion de la unión...*
- *Calculo urinario, no especificado*
- *Otros estados postquirúrgicos especificados”⁵*

ii) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador.

La sociedad COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., al momento de dar respuesta a la acción de tutela, señaló que no desconoce el procedimiento al que fue sometido el trabajador, como tampoco la incapacidad otorgada por el término de 30 días.

Añadió la empresa accionada, que una vez culminó el periodo de incapacidad otorgado al tutelante, este último nunca radicó

⁵ 01-Folio 15 pdf.

recomendaciones médicas, o tratamientos posteriores a la cirugía, sino que tuvo conocimiento de tales afirmaciones, a través de esta acción constitucional, las cuales carecen de sustento en soportes médicos, (06-fls. 6 y 7 pdf).

iii) Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

Aduce el señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA, que la empresa accionada dio por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta que goza de estabilidad laboral reforzada, debido a su estado de salud, y a los controles médicos que se están llevando a cabo ante la EPS.

Añadió el tutelante, que varios de sus compañeros fueron ubicados en otros puestos de la empresa, sin embargo, en su caso particular, tomaron la decisión de finalizar la relación laboral, con ocasión a su estado de salud, (01-fls. 1 y 2 pdf).

A su turno, la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., señaló que no existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo, y el estado de salud del accionante, no solo porque era inexistente una incapacidad vigente al momento de finalizar la relación laboral, o porque no se encontraba en estado de debilidad manifiesta, que le permitiera gozar de la estabilidad laboral reforzada, sino también porque, el trabajador dentro de la acción de tutela, refirió que el procedimiento médico al que fue sometido, no le ha mermado ni deteriorado su capacidad física y mental, para desempeñar sus labores.

Adicional a lo anterior, la empresa accionada refirió que el finiquito de la relación laboral obedeció única y exclusivamente, a la finalización del contrato comercial celebrado con la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, el cual se ejecutó entre el 08 de mayo de 2020 y el 02 de mayo de 2021.

Para soportar esta afirmación, la sociedad ANDISEG TLDA., allegó capturas de pantalla, que permiten inferir que el contrato CO1 PCCNTR 1519535, celebrado con la SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ, se liquidó el día 08 de mayo de 2021 (06-fl. 40 pdf), no obstante, no se logra establecer de donde se sustrajo esa información, y si efectivamente, la misma se acompaña, con las razones esbozadas por la empresa accionada, para terminar el contrato de trabajo suscrito con el señor CAPERA LOAIZA.

Por tal razón, este Despacho ingresó a la página web de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN, y a través del enlace "*transparencia y acceso a la información*

pública”⁶, consultó la ejecución del contrato celebrado con la sociedad accionada, en su condición de integrante de la UNIÓN TEMPORAL SEANSED 2020, encontrando que, el mismo se suscribió el 29 de abril de 2020, se prorrogó en dos oportunidades, y finalizó el día 02 de mayo de 2021.

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente para este Juzgado que la presente acción de tutela no está a llamada a prosperar, por cuanto no se configuran los presupuestos de procedibilidad que permiten al Juez de Tutela adoptar medidas en favor del accionante, ello en aras de evitarle un perjuicio irremediable y así proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

A la anterior conclusión se arriba, por cuanto las razones expuestas en la acción de tutela no son suficientes para considerar al señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA, un sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, pues si bien fue sometido a un procedimiento quirúrgico, por el cual le fue otorgada una incapacidad médica por 30 días, no existe duda, que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el accionante se encontraba en óptimas condiciones de salud, y así lo dio a conocer a este Despacho, a través de los hechos que sustentan esta solicitud tutelar, pues refirió textualmente “*Resalto que no obstante, lo anteriormente descrito, me siento capacitado mental y físicamente para trabajar*”⁷.

Por otra parte, a través de los argumentos presentados por la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., está claro que la terminación del contrato de trabajo del accionante, no obedeció a una razón injustificada o subjetiva, pues con base en la información consultada por este Despacho en la página web de la SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ, el contrato celebrado con la sociedad accionada, se ejecutó hasta el día 02 de mayo de 2021.

Y es que debe resaltarse por este Despacho, que en el otro sí al contrato de trabajo suscrito entre el señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA y la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., se indicó que el vínculo laboral, estaría vigente durante el término que durara el contrato comercial celebrado con la SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ, (01-fl. 11 pdf).

De manera que, el señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-*, con el fin de dirimir la controversia suscitada con la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD

⁶ https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/transparencia/publicacion-de-la-ejecucion-de-contratos

⁷ 01-Folio 2 pdf.

PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este caso.

Por lo anterior, se **NEGARÁ** la acción de tutela por improcedente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por el señor JHON BISMARCK CAPERA LOAIZA en contra de la COMPAÑÍA ANDINA DE SEGURIDAD PRIVADA LTDA. - ANDISEG LTDA., por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991, en concordancia con el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

TERCERO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional, para que se surta el trámite eventual de revisión.

CÚMPLASE.

Firmado Por:

**DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 012 PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA 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:

**1fbb72f21bf8cd827b98e6cdc8b35585fa26e6005cf2495d1c78e25f0f73
e637**

Documento generado en 19/05/2021 12:44:44 PM

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