

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D. C.

FALLO DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA No. 0022

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA No. 2021 00066 - 01
ACCIONANTE:	MÓNICA YALINE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ
ACCIONADA:	CONSORCIO ADITT – ASOTRANS conformado por la ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRANSPORTES ASOTRANS y la ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE INTERMUNICIPAL – ADITT.

Bogotá D. C., cinco (05) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Se decide la impugnación interpuesta por la señora **MÓNICA YALINE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ**, quien actúa a través de apoderada judicial, en contra del fallo proferido por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., de fecha 20 de enero de 2021, mediante el cual se negó la solicitud de amparo constitucional de los derechos al mínimo vital y seguridad social.

I. ANTECEDENTES

La señora MONICA YALINE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ presentó acción de tutela en contra del CONSORCIO ADITT – ASOTRANS conformado por la ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRANSPORTES ASOTRANS y la ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE INTERMUNICIPAL – ADITT, a efectos de que se protejan sus derechos fundamentales a la seguridad social, mínimo vital y derecho de petición. En consecuencia, solicitó se ordene al consorcio accionado que realice los pagos de sus honorarios desde marzo de 2020 hasta que el contrato de asesoría

suscrito en el año 2016 se termine; y que le dé respuesta formal y de fondo a la petición que radicó el 20 de noviembre de 2020.¹

Como hechos fundamento de la acción expone la accionante que el 4 de enero de 2016, suscribió un contrato de asesoría comercial con la accionada, cuyo objeto era la orientación metodológica y actualización del sistema de gestión de calidad con los requisitos de la norma NTC- ISO 9001, para el objeto social que cubre la realización de pruebas de alcoholimetría y campañas médicas de prevención en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Adujo que dicho contrato, se ha renovado anualmente conforme la cláusula décimo sexta del mismo y a la fecha se encuentra vigente; sin embargo, para marzo de 2020, el señor Jaime Villarreal, Director Administrativo de la encartada, le manifestó que debía abstenerse de presentar cuentas de cobro.

Manifestó que, desde abril a la fecha, la encartada ha venido incumpliendo lo señalado en la cláusula octava del contrato, lo que corresponde al pago del valor de este y pese al incumplimiento, ha cumplido con sus obligaciones pactadas, así como también la realización de tareas de protocolos de bioseguridad y registros de documentación informativa.

Indicó que después de varios requerimientos verbales a la accionada, el 20 de noviembre de 2020 elevó un derecho de petición en el que solicitó el pago de los meses adeudados por el contrato de asesoría. Sin embargo, a la fecha la accionada no le ha brindado una respuesta formal, clara y de fondo.

Finalmente, aseguró ser madre cabeza de familia y que su hijo depende únicamente de ella; aunado a que dicho contrato, es la única fuente de ingresos que tiene, por lo que el no pago del contrato genera una afectación a sus derechos fundamentales².

II. ACTUACIÓN PROCESAL

EL JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ admitió la tutela mediante auto del 18 de diciembre 2020, y

1 Ver 01-TUTELA 2020-422.pdf ver pág. 1-2

2 Ver 01-TUTELA 2020-422.Pdf ver pág. 2-3

ordenó correr traslado por el término de un (01) día hábil a fin de que informara sobre los hechos que originaron la presente acción.³

III. RESPUESTA DE LA ACCIONADA

Dentro del término del traslado la entidad accionada CONSORCIO ADITT – ASOTRANS conformado por la ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRANSPORTES ASOTRANS y la ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE INTERMUNICIPAL – ADITT, a través de su Director Administrativo allegó escrito de contestación⁴, aceptando la suscripción del contrato el día 04 de febrero de 2016 cuyo objeto consagrado en la cláusula primera se circunscribía a orientar metodológicamente y actualizar el Sistema de Gestión de Calidad con los requisitos de la norma NTC-ISO 9001 para el objeto social que cubre la realización de pruebas de alcoholimetría y campañas médicas de promoción y prevención y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme el contenido del Decreto 1072 de 2015 y demás norma que lo modifiquen o sustituyan.

Por otro lado, negó que el contrato se hubiera suspendido de forma unilateral y contrario a ello aseguró que se hizo de común acuerdo con la actora teniendo en cuenta la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional mediante Resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, que afectó la operación ya que obligó la suspensión de la operación de la compañía; razón por la cual la contratista, de común acuerdo, radicó la última cuenta de cobro el 19 de marzo de 2020; momento a partir del cual dejó de prestar sus servicios. No obstante, aceptó que la actora si realizó actividades relacionadas con el cumplimiento del Decreto 666 de 2020 relacionado con protocolos de bioseguridad, ajenas al objeto del contrato suspendido y sobre los cuales no ha radicado las cuentas de cobro.

Frente a la petición de pago de acreencias laborales, precisó que el 25 de noviembre de 2020 se reunió con la accionante para contemplar la posibilidad de reanudar las labores a partir de ese mes y donde se le resolvió de forma verbal lo concerniente a la petición radicada el 20 de noviembre de

3 Ver 02-AUTO ADMITE.pdf

4 Ver 04-RESPUESTA ADITT ASOTRANS.pdf

2020, indicándole que no era procedente lo solicitado ni la reactivación del contrato atendiendo el cambio de necesidades de la empresa.

Finalmente se opuso a las pretensiones de la acción constitucional, indicando que no ha vulnerado ningún derecho fundamental y que en documento aparte se brindaría respuesta formal a la petición de fecha 20 de noviembre de 2020, informándole lo conversado en reunión del 25 del mismo mes y año.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El a quo constitucional mediante providencia del 20 de enero de 2021⁵ resolvió AMPARAR el derecho fundamental de petición de Mónica Yamile Sánchez Rodríguez el cual fue vulnerado por el Consorcio ADITT-ASOTRANS conformado por la Asociación Nacional de Transportes ASOTRANS y la Asociación Para el Desarrollo Integral del Transporte Terrestre Intermunicipal- ADITT &C GMR S.A.S., teniendo en cuenta que a la fecha de la decisión no se había emitido respuesta formal con el cumplimiento de los requisitos de la Ley 1755 de 2015.

En la misma decisión, NEGÓ la solicitud de ordenar a la encartada a realizar los pagos de salarios desde marzo a la fecha, argumentando que es el juez ordinario laboral quien debe dirimir la controversia aquí planteada con el suficiente material probatorio, dado que no es propio de la acción de tutela reemplazar los procesos ordinarios laborales, puesto que su propósito específico emana de su consagración constitucional, el cual, no es otro que brindar a la persona protección efectiva.

V. IMPUGNACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la señora MÓNICA YALINE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, a través de su apoderada, presentó escrito de impugnación⁶, manifestando que la decisión adoptada por el juzgado desconoció la condición de madre cabeza de familia de la actora por no haber aportado el Registro Civil de Nacimiento de su hijo ni ningún documental que permitiera inferir que tiene a su cargo un menor de edad. Sin embargo, alega que si

5 Ver 05-SENTENCIA 1 INSTANCIA.pdf

6 Ver 08-IMPUGNACION.pdf

bien el hijo de la accionante no es menor de edad, si se encuentra cursando estudios universitarios de los cuales solo responde su madre ya que se encuentra divorciada del padre tal como consta en el registro civil que allegó.

Indicó que adicional a los gastos educativos, debe responder por los gastos relacionados con la vivienda y manutención de su hijo quien se encuentra incapacitado para trabajar en razón a sus estudios; sin que cuente con el apoyo de los demás miembros de su familia.

Solicita tener en cuenta que la única fuente de ingresos de la actora era el contrato suscrito con el Consorcio ADITT – ASOTRANS, y ante la dificultad que genera probar dicha situación, allega dos declaraciones juramentadas, una de la misma accionante y otra del señor Elkin Aranguren; con las que se puede evidenciar que la falta de pago de los honorarios acordados, genera la inminente causación de un perjuicio irremediable en el mínimo vital de la actora y de su hijo, quien depende económicamente de ella, ya que el no pago de las acreencias pactadas con la accionada afecta el pago de los gastos mínimos de subsistencia propios y de su familia.

Como sustento de su argumento, arrió las siguientes pruebas documentales:

- Registro Civil de Nacimiento de Manuel Alejandro Ramírez Sánchez
- Registro Civil de Nacimiento de Mónica Yaline Sánchez Rodríguez
- Declaración juramentada de la misma accionante
- Declaración juramentada del señor Elkin Aranguren
- Recibo Universitario de Manuel Alejandro Ramírez Sánchez

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes expuestos, el problema jurídico a resolver en el presente trámite se centra en establecer si la accionada Consorcio ADITT – ASOTRANS vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social y petición de la señora MÓNICA YALINE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ con la suspensión del contrato suscrito el 04 de febrero de 2016, a partir del mes de marzo de 2020.

En atención al artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, la acción de tutela está consagrada como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración, el cual puede ser accionado por cualquier persona, por sí misma, o por quien actúe a su nombre.

Es un medio de protección específico porque se contrae a la protección inmediata de los derechos constitucionales afectados y supone la emisión de una o varias órdenes de efectivo e inmediato cumplimiento; igualmente, es directo porque siempre implica una actuación preferente y sumaria a la que el afectado solo puede acudir en ausencia de cualquier otro medio de defensa o cuando existiéndolo, este no sea eficaz o idóneo y la tutela sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. De ahí que la H. Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos, le haya dado el carácter de residual y subsidiario tal como lo ha indicado en las sentencias, T-225 de 1993, T-1670 de 2000, SU-544 de 2001, SU-1070 de 2003, T-713 de 2016, entre otras.

Específicamente, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela para exigir el pago de acreencias laborales el alto Tribunal ha señalado que en principio la acción de tutela es improcedente para requerir el pago de créditos derivados de una relación laboral, pues para esos casos existe un mecanismo idóneo que permite exigir la protección de tales prerrogativas, como lo es acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, para el caso de controversias entre particulares y ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, para el caso de servidores públicos.

Aunado a lo anterior, en tratándose del reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, **de manera excepcional**, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias

cuando se afecta el derecho fundamental **al mínimo vital** del accionante⁷, siempre que el otro medio de defensa judicial no sea idóneo; o si, en su lugar, se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable respecto de uno de tales derechos, por ejemplo, en razón a la edad y al estado de salud del accionante.⁸ De igual manera se ha reconocido el amparo cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como es el caso de personas discapacitadas, enfermas, madres cabeza de hogar, madres gestantes, entre otros, que con el despido se ven avocadas a una situación de discriminación.

Ahora, importante precedente en la materia lo constituye el fallo reciente de la Corte Constitucional en que confirmó la sentencia denegatoria de la protección por cuanto el accionante no había sido desvinculado, sino que se produjo una suspensión del contrato laboral.⁹

Allí, si bien la Corte no realizó un análisis específico de la procedencia, procedió a confirmar la sentencia de segundo grado que confirmó la de primera, que decidió negar las pretensiones del accionante, sustentada en que: “(...) *el derecho a la estabilidad laboral reforzada se presenta cuando (i) el demandante puede considerarse una persona discapacitada o en estado de debilidad manifiesta; (ii) el empleador conoce esta situación; (iii) **existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud**; y (iv) ausencia de autorización del Ministerio de Trabajo. En relación con las dos primeras reglas, las encontró cumplidas, no obstante, no sucedió lo mismo con las dos siguientes. **En cuanto al nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del trabajador advirtió que no está acreditada la terminación del contrato de trabajo**, el cual, según informó Agroindustrias Feleda S.A, se encuentra suspendido, no finalizado y, en cualquier caso, se ha continuado realizando los aportes al sistema de seguridad social. Aunado a ello, señaló que se mantiene vigente la afiliación del actor con Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., como consecuencia de lo cual se han cubierto las prestaciones económicas y asistenciales que ha requerido el actor en atención al accidente laboral padecido por este. En cuanto a la autorización del Ministerio de Trabajo para la terminación del vínculo laboral, dijo no haber lugar a un análisis a ese respecto, puesto que el contrato, aunque suspendido, se mantiene vigente*”. **(Resaltado por el**

7 Sentencia T-043 de 2018

8 Sentencia T-120 de 2015

9 Sentencia T-048 de 2018

despacho)

Así entonces puede decirse que la condición de sujeto de especial protección por ser madre cabeza de hogar, conlleva una protección orientada a que se conserve el empleo y se evite la discriminación, de modo que no necesariamente se configura una violación a la estabilidad laboral reforzada cuando hay suspensión del contrato como sucede en este caso, ya que, al continuar vigente el vínculo contractual, permanece la posibilidad de reanudar en un tiempo determinado las labores en las condiciones en que se venían desempeñando. Caso contrario, deberá la accionante acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar los derechos laborales que considere han sido menoscabados por su empleador con una posible terminación unilateral del contrato de asesoría celebrado.

Esto por cuanto en el presente caso, si bien la condición que ostenta la accionante es considerada por la Corte Constitucional como una persona de especial protección por estar, posiblemente, en estado de debilidad manifiesta al ser madre cabeza de familia; no es menos cierto que en caso de haber ocurrido la desvinculación laboral, debe probarse el nexo causal del tal proceder del empleador con la condición especial que ostenta el trabajador; caso contrario a lo que ocurre en el tema bajo estudio cuando el empleador no ha dado por terminado el contrato suscrito entre las partes sino que ha decidido suspender los contratos en razón a la emergencia decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social, y que ha considerado como un caso fortuito o fuerza mayor ajena a sus responsabilidades o posibilidades; situación que deberá ser calificada por el juez natural (ordinario laboral), escapando tal determinación de la órbita del juez constitucional.

Ahora, como en este caso también se está alegando la vulneración al mínimo vital, corresponde verificar si se encuentra ante un inminente perjuicio irremediable que haga viable la acción de tutela. Al respecto es necesario reiterar la jurisprudencia constitucional atinente al derecho fundamental al mínimo vital por la ausencia o tardanza en el pago de prestaciones laborales, estableciéndose que dicha condición debe ser probada. *“(…) el directo afectado debe demostrar la afectación de su mínimo vital, señalando qué necesidades básicas están quedando insatisfechas, para lograr la protección y garantía por vía de tutela, pues de no ser así, derechos de mayor entidad,*

*como la vida y la dignidad humana se pueden ver afectados de manera irreparable. En este punto, es necesario enfatizar el hecho de que, no sólo basta hacer una afirmación llana respecto de la afectación del mínimo vital, sino que dicha aseveración debe venir acompañada de **pruebas fehacientes y contundentes de tal afectación**, que le permitan al juez de tutela tener la certeza de tal situación”¹⁰*

Para el presente asunto, la actora en primera instancia se limitó a hacer una afirmación sobre la condición económica en la que se encontraba su núcleo familiar, razón por la cual el A quo no tuvo más vía que la de negar el amparo. Posteriormente y con la presentación de la impugnación, allegó la declaración propia y de un tercero reiterando lo dicho en escrito introductorio, adjuntando para tal efecto la copia del Registro Civil de Nacimiento de su hijo, hoy mayor de edad, y el Registro Civil de nacimiento propio en el que consta que se encuentra divorciada del progenitor de su hijo. Sin embargo, para esta juzgadora tampoco es clara la afectación al mínimo vital sufrida por la actora ya que pudiendo hacerlo, no aportó material probatorio que acreditara contundentemente esta afectación; es decir, el pago de un canon de arrendamiento, créditos con entidades financieras de libre inversión, hipotecarios o de estudio; gastos en los que ha tenido que incurrir durante el tiempo en que ha estado suspendido el contrato, tales como préstamos a particulares o entidades financieras, servicios de salud cubiertos por su propia cuenta y demás que pueden ser comprobables a través de documentos que le permita al juez evaluar la condición emergente en la que puede encontrarse.

Finalmente, frente a la causal de fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución en que se sustentó la suspensión del contrato, hay que decir que este se encuentra contenida en la causal 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.¹¹

¹⁰ Sentencia T-237 de 2001, Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.

¹¹ Sentencia SU – 449 de 2016, a través de la cual la Corte Constitucional señala frente a una situación de fuerza mayor lo siguiente: “La fuerza mayor sólo se demuestra: mediante la prueba de un hecho externo y concreto (causa extraña). (...) lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias (...) para poder argumentar la fuerza mayor, el efecto del fenómeno no solo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su causa. (...) además de imprevisible e irresistible debe ser exterior al agente (...) no provenir de su culpa (...)”

Como se esbozó, la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantenerlo vigente, y dentro de los efectos de tal acto es que el trabajador está eximido de prestar sus servicios personales y el empleador de pagar el salario, pero subsiste la obligación de seguir cotizando al sistema de seguridad social en salud y pensión, así lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional.¹² No obstante, en tratándose de un contrato de asesoría independiente, no se encuentra en cabeza del contratante la cancelación de los servicios del sistema de seguridad social integral.

De acuerdo al artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo una vez desaparecidas las causas que generaron dicha suspensión el empleador deberá avisar al trabajador la reanudación de las labores.¹³

Aclarado lo anterior, se tiene que en principio no se configura una violación a la estabilidad laboral reforzada cuando hay suspensión del contrato como sucede en este caso, pues es de público conocimiento la situación que actualmente atraviesa el país por causa de la declaración que hiciera la OMS de la pandemia por COVID-19, que obligó a la declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional a partir del 25 de marzo de 2020, situación que ha impactado entre otros el sector económico y empresarial.

Si bien es cierto la emergencia sanitaria que se vive por causa de la Covid-19 no es suficiente por sí sola para justificar la suspensión del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, no lo es menos que las decisiones tomadas por el gobierno nacional para conjurar esa contingencia sí pudieron afectar de manera directa e indirecta el sector económico y empresarial del país, así lo declaró el presidente del Comité Monetario y Financiero Internacional y la directora gerente el Fondo Monetario Internacional.

Y tal situación ha generado conflictos de diferentes características sociales, como en materia laboral acontece con la suspensión de los contratos laborales, modificación de tales contratos, despidos injustificados, entre

12 Sentencia T-048 de 2018

13 Artículo 52 del CST “Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso”

otros, ya que la crisis económica fue la justificación del CONSORCIO ADITT - ASOTRANS para suspender el contrato de trabajo de la accionante¹⁴.

No puede desconocerse que la suspensión del contrato resulta preocupante para el trabajador, pero en las circunstancias que ahora son analizadas la misma se encuentra dentro de un margen razonable, al menos para el juicio constitucional que se está efectuando. Porque esa fue la última opción a la que se vio abocada la empresa para encontrar equilibrio financiero mientras dura la pandemia y porque tal y como lo adujo el ente ministerial, los lineamientos señalados en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 tienen como objeto “*proteger el empleo y la actividad económica*”, lo que significa que procura el derecho tanto del trabajador como del empleador.

Además, no se vislumbra en este evento situaciones que cristalicen un perjuicio irremediable, pues la intención de la empresa no se orienta a terminar la relación celebrada con la accionante, sino a una suspensión de carácter temporal mientras dura la emergencia sanitaria; a lo que se suma que si bien la accionante alegó la afectación al mínimo vital, no indicó concretamente cuáles son las necesidades básicas insatisfechas que conllevan al inminente riesgo de sufrir un perjuicio irremediable.

Por último, se reitera que la determinación legal de si la situación alegada por la empresa obedeció a la circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, conlleva una actividad probatoria profunda, que escapa a la órbita del juez de tutela por el escaso término con que cuenta para decidir, siendo por mandato legal el juez natural de la causa (laboral) el llamado a analizar las circunstancias fácticas que llevaron a suspender el contrato de trabajo, así también lo ha reconocido el Ministerio de Trabajo, en el oficio con “*ASUNTO: RADICADO 08SE20207417001000008676 PRESERVACION FUENTES DE EMPLEO – FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO*”

Corolario de lo anterior, habrá de confirmarse el fallo de tutela proferido por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., de fecha 20 de enero de 2021, mediante el cual se negó la solicitud de

14 (...) teniendo en cuenta la emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional mediante la Resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y distintos decretos que afectaron la operación de nuestra compañía (...) lo que obligó la suspensión de la operación del CONSORCIO ADITT – ASOTRANS.

amparo constitucional de los derechos al mínimo vital y seguridad social; y se amparó el derecho fundamental de petición; lo anterior por cuanto dentro del trámite de tutela no se acreditó haber dado respuesta a la solicitud radicada en la fecha 20 de noviembre de 2020.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela proferido por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., de fecha 20 de enero de 2021, mediante el cual se negó la solicitud de amparo constitucional de los derechos al mínimo vital y seguridad social; y se amparó el derecho fundamental de petición.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia, de conformidad con lo establecido por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMÍTASE a la H. CORTE CONSTITUCIONAL para su eventual revisión, Artículo 31 Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DIANA ELISSET ALVAREZ LONDOÑO

JUEZ

<u>JUZGADO VEINTIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO</u> <u>BOGOTÁ D.C.</u> El presente auto se notifica a las partes por anotación en Estado N° 37 fijado hoy 08 DE MARZO DE 2021.  ANDREA PÉREZ CARREÑO SECRETARIA
