

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL
CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.
Carrera 29 N° 18 45 Bloque E Piso 3°
j44pmbt@cendoj.ramajudicial.gov.co**

RADICACIÓN: TUTELA 2020 - 0130
ACCIONANTE: RAQUEL SILVA GARCÍA
ACCIONADA: SERDÁN S.A.
DECISIÓN: DECLARA IMPROCEDENTE
FECHA: CINCO (5) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)

OBJETO DE DECISIÓN

Resolver la demanda de tutela presentada por RAQUEL SILVA GARCÍA, C.C. 26 459 945, contra la empresa SERDÁN S.A., NIT 860 068 255-4, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

HECHOS RELEVANTES Y PRETENSIONES

RAQUEL SILVA GARCÍA en un confuso escrito, expuso que la empresa SERDÁN S.A. viola sus derechos a la salud al trabajo al mínimo vital propio y de su familia, como también a la seguridad social, al terminar la relación laboral, estando en controles médicos por las dolencias que padece originadas en los trabajos asignados por la empresa Serdán S.A.

Anunció que, los daños causados a su salud revisten la característica de un perjuicio irremediable entendiendo como tal, aquella situación de riesgo que de no ser controlada oportunamente conllevaría a un daño o deterioro irreversible de sus derechos.

Relató que, la acción de tutela tiene por objeto la salvaguarda efectiva de los derechos fundamentales cuando han sido conculcados o enfrentan amenazas notorias que se deben reflejar en una orden judicial enderezada a la protección actual y cierta del derecho bien sea mediante la resolución de una conducta positiva ya por el cese de los actos causantes por la empresa SERDÁN S.A., de lo contrario el instrumento constitucional de defensa pierde su razón de ser.

Ante requerimiento del despacho, aportó historia clínica y explicó que, en estos momentos se encuentra sin empleo, convive con su hijo y ayuda económicamente a sus padres de la tercera edad, su hijo labora, gana un salario mínimo, es lo único que ingresa a su hogar, viven en un apartamento propio del que calculan una cuota de \$900.000 mensuales, más servicios públicos, alimentación y aportes para manutención de sus padres.

En nuevo escrito, reiteró la situación que soporta por la terminación del contrato de trabajo con la empresa demandada y aportó copia de examen médico ocupacional de junio de 2020.

Entre la empresa y la demandante RAQUEL SILVA GARCÍA, existieron varios contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, de 01 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020, para desempeñar el cargo de OPERARIO DE ASEO Y CAFETERÍA, con una retribución básica mensual de un salario mínimo legal mensual vigente, más prestaciones de ley, el cual terminó por una causal legal y objetiva.

Luego se ejecutó el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de inicio de labores de 01 de febrero de 2020, cuya terminación se dio el 31 de julio de 2020 por una causal legal y objetiva.

Previo a la terminación de la relación laboral se notificó la no prórroga del contrato de trabajo (PREAVISO con mínimo 30 días de anterioridad), atendiendo a lo señalado en el artículo 46 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.

La razón de la desvinculación obedeció a una causal legal y objetiva, establecida en la legislación laboral, como lo es la expiración del plazo fijo pactado (Art. 61 numeral 1 literal c del Código Sustantivo del Trabajo), atendiendo a que el plazo pactado finalizó.

Desde el momento de la vinculación laboral y hasta la fecha de terminación de los contratos, la trabajadora estuvo afiliada al SGSS y se le canceló de forma completa y oportuna cada una de las acreencias laborales a la que tenía derecho.

Para la fecha de terminación de la relación laboral, la accionante no era acreedora de incapacidades, ni de recomendaciones, ni de restricciones médicas, tampoco se evidencia que se encontrase en tratamiento médico, menos con un evento de salud pendiente por resolver, o que presente disminución en su salud tan considerable que no pudiese desarrollar sus funciones en condiciones regulares.

Se opone a todas y cada una de las pretensiones de la accionante, la empresa no ha realizado ningún acto atentatorio en contravía de las leyes ni de la constitución, el contrato laboral que unía a las partes, finalizó por una causal legal y objetiva que se originó como consecuencia de la expiración del plazo fijo pactado.

La demanda de tutela es improcedente, como quiera que el legislador dispuso un trámite ordinario a instancia de jueces especializados en la materia, en el marco de lo dispuesto en el artículo 2 numeral 1 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, por lo que no puede a través de este medio sumario, invadir la órbita del juez natural, en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La accionante no se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta ya que laboraba en condiciones normales a la fecha de la terminación del contrato laboral, esto demuestra que la causa del retiro fue ajena a algún estado de salud, razón por la cual, no puede predicarse la presunción de despido discriminatorio.

La accionante no tiene la condición de madre cabeza de familia, la ley 1232 de 2008 y la jurisprudencia constitucional, han señalado que la protección especial de que gozan las madres cabeza de familia emana tanto del articulado de la Carta como de su condición especial, concretada en su responsabilidad individual y solitaria en frente del hogar y como única fuente capaz de derivar el sustento diario de todos sus

CONSIDERACIONES

Competencia

De conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 3° del numeral 1° del artículo 1° del Decreto 1983 de 2017, este Despacho es competente para decidir en sede constitucional de primera instancia la acción de tutela ejercida por RAQUEL SILVA GARCÍA contra la empresa SERDÁN S.A., ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

El artículo 86 de la Carta Política y el canon 1 del Decreto 2591 de 1991, establecen que *“toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión (...)”*.

A su vez, el artículo 37 del aludido Decreto, prevé que *“Son competentes para conocer de la acción de tutela, a prevención, los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivaren la presentación de la solicitud.”*

Procedencia de la acción de tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, consagra la tutela como mecanismo breve y sumario para que los ciudadanos acudan ante los jueces en busca de protección de los derechos fundamentales constitucionales cuando quiera que éstos sean amenazados o vulnerados por la acción u omisión de los funcionarios públicos y en algunos casos por los particulares.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha afirmado que la acción pública de tutela, es un medio jurídico que permite a cualquier persona, sin requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando con las circunstancias concretas de cada caso y ante la ausencia de otro medio de orden legal, permita el amparo de los derechos amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular en los términos previstos en la ley.

Del caso concreto

En el sub examen, considera RAQUEL SILVA GARCÍA, se le vulneran los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, al mínimo vital propio y de su familia, como también a la seguridad social, por parte de la empresa SERDÁN S.A. al terminar la relación laboral, estando en controles médicos por las dolencias que padece originadas en los trabajos asignados

La empresa SERDAN S.A., indicó que, entre la empresa y la demandante existieron varios contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, el último finalizó el 31 de julio de 2020 por una causal legal y objetiva, se notificó la no prórroga, la razón de la desvinculación obedeció a una causal legal y objetiva, establecida en la legislación laboral, como lo es la

en condiciones normales a la fecha de la terminación del contrato laboral, esto demuestra que la causa del retiro fue ajena a algún estado de salud, razón por la cual, no puede predicarse la presunción de despido discriminatorio.

Concluyó que, la accionante no tiene la condición de madre cabeza de familia, y puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, para solución de su conflicto.

Bajo este contexto, verificados los elementos materiales de prueba que hacen parte de este trámite constitucional, tanto los allegados por la demandante, como los aducidos en la respuesta por la accionada, el problema jurídico planteado a resolver, se dividirá en cuatro inferencias, a saber; **(i)** comprobación de la legitimación por activa y pasiva en la causa **(ii)** acreditación de requisitos de procedibilidad para el ejercicio de la acción de tutela, de un lado, **inmediatez**, que consiste en verificar si la acción se ejerció de manera oportuna y de otro, **subsidiaridad**, establecer si la tutelante cuenta con un mecanismo judicial principal, idóneo y eficaz; **(iii)** si la accionante dado su estado de salud se incluye dentro de los sujetos con protección de estabilidad laboral reforzada, **(iv)** por último, si se acredita una situación de vulnerabilidad.

De superarse estas etapas se entrará al análisis de la controversia de fondo para verificar si se vulneran los derechos fundamentales invocados, de lo contrario, corresponde la declaratoria de improcedencia.

Frente al primer punto, legitimación por activa, el artículo 10 del Decreto reglamentario 2591 de 1991, advierte que, *“la acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.”*, este requisito se acredita, RAQUEL SILVA GARCÍA, acude directamente a reclamar acción constitucional para la protección de sus derechos fundamentales. De igual forma, la legitimidad por pasiva se encuentra demostrada por cuanto es a la empresa SERDÁN S.A., a quien se le atribuye la terminación de un contrato laboral con la demandante, vínculo contractual y pretensiones que permiten establecer que existe legitimidad en la causa por pasiva.

En relación al segundo punto, la inmediatez corresponde a que la acción sea interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración, pese a que en el artículo 86 superior, no se cuenta con un término de prescripción respecto a los hechos generadores de la solicitud del amparo constitucional, debe existir correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.

En el caso particular se tiene que, la finalización del contrato laboral, fue el 31 de julio de 2020, la formulación del amparo de protección el 21 de octubre de 2020. La accionante, no dejó trascurrir más de 3 meses para ejercer la acción constitucional, la jurisprudencia constitucional ha colocado un límite perentorio de seis meses, el cual no se excedió.

En cuanto a la **subsidiaridad**, se tiene que, en consonancia con las pretensiones de la actora, el mecanismo principal e *idóneo* para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de la terminación del vínculo laboral es el procedimiento ordinario laboral, que regula el Capítulo XIV del Decreto Ley 2158 de 1948, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS).

que se pretenda la garantía provisional de los derechos comprometidos con la terminación contractual que se cuestiona, regla que rige para todos los procesos judiciales en todas las jurisdicciones.

En los procesos declarativos, como el que debe adelantar la accionante, además de las medidas cautelares de embargo y secuestro posteriores a la sentencia favorable de primera instancia, el literal C. del artículo 590¹ del Código General del Proceso amplió el espectro de posibilidades hasta donde la necesidad y agilidad del demandante lo permitan, respetando en todo caso un mínimo de garantías necesarias que no pueden llevar a que, con el perfeccionamiento de la medida cautelar, se obtenga de manera anticipada, el resultado del proceso. Es decir, debe ser razonable, efectiva y proporcional a los fines perseguidos.

En términos generales, quien solicite la medida cautelar deberá acreditar principalmente dos cosas: i) la legitimidad y el interés para solicitar la medida, y ii) la existencia de la amenaza o vulneración.

El interesado en el decreto y práctica de la medida cautelar deberá explicar con suficiencia, y desde el momento mismo de su solicitud, por qué su petición está prevalida de la apariencia de buen derecho, a efecto de que el juez haga la ponderación necesaria, para su decreto.

En el mismo sentido, y de cara a proteger los intereses tanto de la parte demandante como de la demandada, previo a ordenar la medida cautelar o el levantamiento de la misma, se deberá otorgar una caución suficiente para el efecto.

Aun cuando en un sentido general el interesado solo debe acreditar su interés y la existencia de la amenaza o vulneración que pretende contrarrestar con la medida, lo cierto es que el juez está obligado a determinar si al demandante le asiste el derecho a la valoración inicial que debe hacer el juez sobre cuáles son las probabilidades de éxito de la demanda a partir de los hechos expuestos y de las pruebas arrimadas al proceso.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no regula la medida cautelar innominada, razón por la cual es necesario acudir al artículo 1º del Código General del Proceso según el cual explica:

“El Código regula la actividad procesal en los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios. Se aplica, además, a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad y a las actuaciones de particulares y autoridades administrativas, cuando ejerzan funciones jurisdiccionales, en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes”

En virtud del artículo 145 del CPTSS por aplicación analógica *“a falta de disposiciones especiales en el procedimiento de trabajo se aplicarán las normas análogas de este decreto, y, en su defecto, las del Código Judicial”*, entendido este como el Código General del Proceso, ya que, el CPTSS corresponde al Decreto Ley 2158 expedido en 1948.

Por lo tanto, es posible argumentar que son procedentes las medidas cautelares innominadas en los procesos laborales y de seguridad social.

los procesos laborales, en los cuales se discuten, generalmente derechos mínimos e irrenunciables vitales como la vida, la alimentación, la salud y la pensión entre otros.

El principio protector que orienta al Derecho del Trabajo tiene su razón de ser en el amparo de una de las partes, el trabajador, a fin que, mediante esa protección, alcance una igualdad sustantiva y real frente a la contraparte, el empleador.

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece el principio de favorabilidad en relación con el trabajador, imperando el carácter proteccionista que busca salvaguardar los derechos de la parte débil de la relación laboral.

Corolario de lo anterior, existe mecanismo judicial, idóneo y eficaz, al cual se puede acudir, incluso, aun existiendo restricción por la emergencia sanitaria, dado que los términos no se encuentran para este momento suspendidos, y virtualmente se puede presentar la demanda laboral, acudiendo a la página de la Rama Judicial, Link “RADICACIÓN DEMANDAS JUZGADOS LABORALES DE BOGOTÁ, raddemlabbta@cendoj.ramajudicial.gov.co, y si es procedente probatoriamente, solicitar la medida cautelar anteriormente descrita.

Este recurso es el mecanismo principal idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones planteadas por la accionante, por cuanto, de una parte, está diseñado para dirimir los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente en el contrato de trabajo², de otra, corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de *“las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, así, como “la agilidad y rapidez en su trámite”³.*

Respecto al tercer planteamiento, si la accionante dado su estado de salud se incluye dentro de los sujetos con protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario precisar, que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (miembro de sindicato, **persona en situación de discapacidad física o mental**, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de *“un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”⁴.* Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha considerado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no se predica únicamente de las personas en situación de invalidez, *“sino de todos aquellos que (i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus*

² El numeral 2 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social regula la competencia de los jueces en la especialidad del trabajo y la seguridad social y les atribuye la competencia para resolver los siguientes asuntos: “1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo; 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral; 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical; 4. [Numeral modificado por del artículo 622 de la Ley 1564 de 2012]. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad

labores en las condiciones regulares”; y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho”⁵.

Tratándose de trabajadores con problemas de salud, sin que cuenten con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, corresponde al juez constitucional verificar que esta afectación **le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.**

En Sentencia SU-049 de 2017, el Alto Tribunal Constitucional al respecto, concluyó:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

Es decir, no toda afectación en la salud del trabajador puede enmarcarlo en una situación de protección laboral reforzada, se debe establecer que este padecimiento tenga repercusiones de tal magnitud que permitan inferir que el desempeño de sus labores se vea diezmado por su estado de salud, caso que no ocurre con la señora SILVA GARCÍA, porque **NO** soporta una pérdida de capacidad laboral, además, de las pruebas aportadas, historia clínica y examen médico ocupacional de junio de 2020 no se evidencia que la condición de salud de la tutelante le dificultara significativamente su normal desempeño de actividades, pues tal como lo anunció la empresa demandada se desempeñó en sus labores hasta la culminación de la relación laboral, no soportaba incapacidades ni existían restricciones médicas.

Para la protección de estabilidad laboral reforzada, se debe acreditar; una situación de salud que impide significativamente el normal y adecuado desempeño laboral; que tal situación de debilidad manifiesta sea conocida por el contratante al momento del despido, y que, no exista una justificación suficiente para la desvinculación.

En el presente caso, no se cumple con el primero de los tres presupuestos para la estabilidad ocupacional reforzada por salud, por ello no es pertinente verificar la configuración de los otros dos.

En cuanto al último planteamiento, acreditación de una situación de vulnerabilidad, la cual supone la acreditación de tres condiciones; **(i)** pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, **(ii)** hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y **(iii)** carecer de resiliencia, esto es, capacidad para asumir sus necesidades hasta tanto agota la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva).

La primera condición supone la constatación de que la accionante pertenece a una de las categorías de especial protección constitucional, situación que con

No se encuentra en situación de riesgo. De la valoración de los elementos fácticos de la acción de tutela y los elementos de pruebas aportados, se deduce que su situación personal no es precaria, veamos por qué:

Es persona de 44 años de edad, no soporta una pérdida de capacidad laboral calificada, su estado de salud le permitió ejercer su actividad y funciones hasta la finalización de su contrato, puede incursionar en actividades laborales para procurar su sustento, mientras avanza el respectivo proceso ante la jurisdicción ordinaria.

En cuanto a su situación económica y mínimo vital, adujo que convivía con su hijo quien tiene un empleo y devenga un salario mínimo, sus obligaciones económicas se circunscriben al pago de la cuota del apartamento, servicios alimentación y aportes de manutención de sus padres, pero no aportó prueba de esto último, no determinó carencia absoluta de entorno familiar de sus progenitores, si ellos contaban con otros hijos o parientes que asumieran esta carga por el principio de solidaridad que se debe con la familia.

Aunado a lo anterior, este operador judicial, atendiendo que el juez, *“en materia de tutela tiene a su cargo un papel activo, independiente, que implica la búsqueda de la verdad y de la razón, y que riñe con la estática e indolente posición de quien se limita a encontrar cualquier defecto en la forma de la demanda para negar el amparo que de él se impetra.”*⁶, verificó en la base de datos de acceso público del Departamento Nacional de Planeación Link SISBÉN, consulta que no vulneran la intimidad del ciudadano accionante, encontrando que, la demandante tiene una calificación SISBÉN superior a 86,02, nivel 3, que permite inferir que no se encuentra en situación de riesgo o vulnerabilidad.

Si bien la demandante soporta una situación de desempleo, cuenta con un núcleo familiar, que debe prestar el apoyo económico de sus estirpes, en situaciones difíciles como la que enfrenta.

se debe recordar, que el principio de solidaridad, lo definió la corte constitucional como *“un deber, impuesto a toda persona por el solo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo”*. La dimensión de la solidaridad como deber, impone a los miembros de la sociedad la obligación de coadyuvar con sus congéneres para hacer efectivos los derechos de éstos, máxime cuando se trata de personas en situación de debilidad manifiesta, en razón a su condición económica, física o mental”⁷.

En conclusión, se infiere que, la demandante es resiliente; que, en palabras de la Corte Constitucional, es la *“capacidad para asumir sus necesidades hasta tanto agota la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*.

En cuanto a la protección en salud, su afiliación al sistema, presenta estado de afiliación activa, por emergencia, por cuenta de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR, pero una vez se surta la desafiliación, si tiene capacidad económica se puede afiliar como independiente, o en su defecto realizar los trámites pertinentes para ser incluida como beneficiaria de su hijo que cuenta con un empleo, o en su defecto, en el Régimen Subsidiado en Salud, conforme lo dispone el Decreto 3047 de 2013 del Ministerio de Salud, que señala que si un afiliado está en el Régimen Contributivo y pierde capacidad de pago, si previamente está, clasificado

Empero, de necesitar acudir con urgencia al sistema de salud, es obligación del Estado, en este caso, el ente territorial por intermedio de su red de prestadores de servicios del Distrito Capital prestar atención médica, la IPS la atenderá y de acuerdo al estudio socioeconómico que le realicen al momento de la atención definirán el cargo que debe asumir, mientras finaliza el proceso de inclusión en el sistema de salud del régimen subsidiado.

Sin perjuicio del análisis de subsidiariedad anterior, corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral pronunciarse de manera definitiva, acerca de la constitucionalidad y legalidad de la terminación del contrato laboral. En el proceso judicial respectivo, las partes tienen la oportunidad de surtir el correspondiente debate probatorio y argumentativo, que excede el marco procesal que establece el Decreto 2591 de 1991 y sus normas concordantes y complementarias. Esta situación acentúa la importancia del requisito de subsidiariedad, ya que el proceso de tutela no cuenta con los escenarios procesales idóneos que exige un debate y valoración probatoria complejo, entre otras cosas por la informalidad del proceso de amparo y el objeto que persigue la actuación.

Siendo esta acción constitucional un remedio de aplicación urgente para la protección de los derechos fundamentales por lo cual debe ejercerse de acuerdo con tal naturaleza, cuenta con mecanismos de defensa judicial idóneos, y que no demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable, el amparo solicitado se declarará improcedente.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR improcedente la acción pública de tutela, presentada por **RAQUEL SILVA GARCÍA**, conforme lo considerado.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación conforme a lo normado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 y en el evento de que no sea impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación personal, remitir el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, y en su defecto, archivar las diligencias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

RAÚL ALFREDO RIASCOS ORDÓÑEZ
Juez

Firmado Por:

RAUL ALFREDO RIASCOS ORDOÑEZ
JUEZ
JUZGADO 044 MUNICIPAL PENAL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE

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