

República De Colombia



Rama Judicial

JUZGADO VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., veintidós (22) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Clase de Proceso: Acción de tutela

Radicación: **110014003024 2023-00657 00**

Accionante: Luz Stella Rojas Durán.

Accionado: Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – AND-.

Vinculado(s): Ministerio del Trabajo y Colpensiones.

Derecho Involucrado: Trabajo y mínimo vital.

En la ciudad de Bogotá D.C., en la fecha antes indicada, la JUEZ VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, especialmente las establecidas en el artículo 86 de la Constitución Política y en los Decretos reglamentarios 2591 de 199, 1069 de 2015, modificado por el Decreto 1983 de 2017 y el **Decreto 333 de 2021**, procede a decidir de fondo la solicitud de amparo constitucional.

ANTECEDENTES

1. Competencia.

Corresponde a este Despacho el conocimiento de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 37 y 2.2.3.1.2.1 numeral 1 de los Decretos 2591 de 1991, 1069 de 2015, respectivamente, modificado por el Decreto 333 de 2021 “Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra particulares eran repartidas para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales”.

2. Presupuestos Fácticos.

Luz Stella Rojas Durán interpuso acción de tutela en contra de la Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – AND-, para que se le protejan sus derechos fundamentales al trabajo y mínimo vital los cuales considera vulnerados por la entidad accionada, dados los siguientes motivos de orden fáctico que se pasan a sintetizar:

2.1. Señaló que tiene 54 años, es madre cabeza de familia, vive en Bogotá con su hija María José Rojas Durán quien en este momento es estudiante y depende plenamente de ella, sufraga los gastos del hogar y el único ingreso provenía del trabajo que realizaba en la empresa pública Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – AND-.

2.2. Comenzó a laborar en la entidad querellada el 26 de marzo del 2021, mediante contrato a término indefinido, en el cargo de subdirectora Administrativa y Financiera, devengando un salario de \$11.710.005. aunque estaba pendiente el incremento del año 2023.

2.3. El 29 de marzo del 2023 fue terminado su contrato laboral, sin justa causa, por decisión unilateral del funcionario que ostenta el cargo de Director, a través de la comunicación sin radicado de fecha 29 de marzo de 2023.

2.4. Adujo que la querellada conoce que es madre cabeza de hogar y responde por el bienestar, desarrollo y educación de su hija; no tiene cónyuge o compañero permanente y el padre de su heredera jamás ha estado presente, por lo que considera estar cobijada con el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.5. Tiene cotizadas 1350 semanas y está a menos de 2 años y 7 meses de cumplir la edad de jubilación, cumpliendo con los requisitos de prepensionada en Colpensiones en el Régimen de Prima Media (RPM).

PETICIÓN DE LA ACCIONANTE

Solicitó se le proteja su derecho fundamental al trabajo y mínimo vital, ordenándole a la Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – ADN- su reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno igual o de mayor jerarquía y que sean pagados los salarios y prestaciones sociales

dejados de percibir desde el día del despido, incluyendo los retroactivos e incrementos realizados al cargo.

Que se prohíba a la accionada incurrir en futuras acciones u omisiones que le perjudiquen, así como ejercer en su contra conducta de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 y sus modificatorias.

PRUEBAS

Ténganse las documentales militantes en el plenario.

3. Trámite Procesal.

3.1. Mediante auto calendado 14 de junio del año que avanza, se admitió para su trámite la presente acción de tutela, requiriendo a las entidades accionadas y vinculadas para que se manifestaran en torno a los hechos expuestos en la salvaguarda.

3.2. El **Ministerio del Trabajo** precisó que las funciones administrativas de la entidad no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2° del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

De otra parte, solicitó se declare la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el ente ministerial por falta de legitimación 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 entre ésta y la Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, que dé lugar a que haya ausencia, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

3.3. La **Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital**, indicó que no le constaba el primer hecho, referente a que la accionante sea madre cabeza de familia. El segundo hecho es cierto y respecto del aumento salarial, considera que no es conducente ni pertinente, puesto que la tutelante no tiene derecho alguno a este ajuste, y menos aun cuando le fue reconocida la indemnización por despido sin justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 64 el Código Sustantivo, modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, que correspondía al salario causado para

las personas que estuvieron vinculadas en los meses en que hizo parte de la nómina de la entidad.

Relató que el 29 de marzo de 2023 le fue notificada la terminación de Contrato Individual de Trabajo y en este mismo memorando reposa la información respecto a que el retiro efectivo se produciría a la finalización de la jornada de trabajo el 31 de marzo de 2023.

Adujo que el quinto hecho, es parcialmente cierto, según reporte de semanas cotizadas por Colpensiones emitido el 2 de mayo de 2023, ya que en total son 1347,71 semanas cotizadas y no como la accionante indica (1350 semanas cotizadas) y teniendo en cuenta lo consagrado en la sentencia SU 003/2018 de la Corte Constitucional, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, ya que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

En cuanto a la condición de madre cabeza de familia alegada, la misma no está demostrada por parte de la accionante, pues, no se adjuntó prueba alguna relacionado con la edad de su hija y que actualmente está estudiando, requisito indispensable para demostrar su calidad de madre cabeza de familia. Pues, la accionante sólo aporta copia de registro civil de nacimiento, Declaración Juramentada # 00250 Notaría 63 de Bogotá en la cual se consigna que es de fecha 17 de enero de 2015 y Declaración juramentada N° 68 de la Notaría 72 de Bogotá de fecha 20 de enero de 2015 y de esta última se solicita para ser presentada ante la Autoridad Nacional De Televisión.- Además, la promotora cuenta con el apoyo de su hermana y aporta los gastos y mantenimiento del hogar, según la información declarada en múltiples oportunidades.

3.4. La Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, explicó que no tiene injerencia en la desvinculación o no, que hagan los empleadores para con sus trabajadores, pues esto obedece a la relación jurídico laboral que existe entre las partes, y que en caso de controversia han de ventilarse ante la Jurisdicción ordinaria laboral o de lo contencioso administrativo.

Que consultadas las bases de datos y aplicativos de la entidad no se registra solicitud alguna radicada por la tutelante, por la que deba

centrarse en la obligación legal de manifestarse, y en tal medida solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva

CONSIDERACIONES

1. Problema Jurídico.

Como surge del recuento de los antecedentes, el problema jurídico que ocupa la atención de este juzgado se circunscribe en establecer si la querellada vulneró los derechos fundamentales reclamados por Luz Stella Rojas Durán al terminar la relación laboral sin justa causa, aun cuando está en el fuero de estabilidad laboral reforzada por fuero de prepensión

2. Procedencia de la acción de tutela.

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuandoquiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

3. En este orden de ideas, como lo ha enseñado uniformemente la jurisprudencia de la Corte Constitucional, este escenario no es el idóneo para debatir y solucionar cuestiones atinentes al incumplimiento de obligaciones laborales, o plantear acciones de reintegro, pues, dichas controversias deben ser ventiladas ante la jurisdicción laboral, en función a sus procedimientos propios y jueces naturales especializados en esa materia.

4. En la sentencia T-438 de 2008 dicha Corporación puntualizó que: *“en jurisprudencia constante y uniforme que, en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela sólo procede (i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por la que se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección de tales derechos; (iii) cuando aun existiendo acciones*

ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental. En el último evento, el amparo procede de forma transitoria”.

5. Ahora bien, la jurisprudencia del Alto Tribunal también ha considerado pertinente de forma excepcional que sea tramitado a través de este mecanismo preferente y sumario la solicitud de reintegro laboral cuando el afectado este próximo a pensionarse, siempre y cuando:

“Tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez. En el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico”¹.

6. En relación con el derecho fundamental al mínimo vital la Corte Constitucional ha señalado que:

“El derecho al mínimo vital ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional. En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como “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

¹ Sentencia T 325 de 2018.

la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Es decir, la garantía mínima de vida.”²

7. Caso concreto.

La censora invocando los derechos fundamentales inicialmente referidos, pretende que la entidad accionada la reintegre a su empleo sin solución de continuidad y con el pago del retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde que fue despedida estando en condición de estabilidad laboral al ser prepensionada.

Por su parte, la censurada advirtió que la terminación del vínculo laboral es procedente de conformidad a las Leyes Laborales y que en la actualidad la accionante no cumple con el requisito de prepensionada, pues, si bien es cierto ya cuenta con el número de semanas cotizadas y el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, teniendo en cuenta lo consagrado en la sentencia SU 003/2018 de la Corte Constitucional, este requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente.

En el caso en estudio, tenemos que la promotora actualmente tiene 54 años de edad, el contrato de trabajo suscrito con la censurada a término indefinido fue terminado unilateralmente, y considera que cumple los requisitos para acceder a la pensión vejez por cuanto el único requisito faltante es contar con la edad para su jubilación; que su salario es la única fuente de ingresos, para ella y su hija quien actualmente está estudiando y no cuenta con otra ayuda ni fuente de ingreso para su sustento. Finalmente ha de decirse que la salvaguarda constitucional se presentó habiendo transcurridos dos (2) meses después de su despido.

Si bien es cierto el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social del que goza, en todas sus modalidades, es preciso recordar que esta protección no es una garantía absoluta o perpetua, dado que legalmente se han establecido justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo, entre las que se encuentran las contempladas en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945³, en caso de trabajadores oficiales y, en el parágrafo 3° del

² T-891 de 2013.

³ El artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, por el cual se reglamenta la Ley 6 de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, dispone: “El contrato de trabajo termina: a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo; || b. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor. || c. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; || d.

artículo 9° de la Ley 797 de 2003, modificatorio del artículo 33 de la Ley 100 de 1993⁴; para trabajadores del sector privado o servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos en la norma para tener derecho a la pensión de jubilación.

La jurisprudencia ha establecido que se debe garantizar la estabilidad laboral de quienes acreditan la condición de pre pensionables para protegerlos frente a una posible desvinculación de sus cargos sin justa causa, por cuanto son personas vinculadas al sector público o privado que están próximas a pensionarse, al faltarles tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez: contar con 57 años de edad en el caso de las mujeres y haber cotizado al menos 1.300 semanas al Sistema General de Seguridad Social⁵. Esto, cuando ello suponga una (i) afectación de su derecho al mínimo vital, dado que su salario y eventual pensión son la única fuente de sustento económico; y

Por mutuo consentimiento; || e. Por muerte del asalariado; || f. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3o. del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo. || g. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50. || h. Por sentencia de autoridad competente.”

⁴ El párrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, modificatorio del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, establece: “Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. || Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. || Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

⁵ Artículo 33 de la Ley 100 de 1993, “*Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*”. Sentencias T-357 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; y SU-003 de 2018. M.P. Carlos Bernal Pulido. Estudiaron casos en los que se analizó la estabilidad laboral reforzada de los empleados públicos que son desvinculados de sus cargos. En el primero, la terminación del vínculo laboral vulneró los derechos del accionante, pues únicamente le faltaba completar el número de semanas. En el segundo, se negó la tutela por considerar que los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y las personas que cumplen el número de semanas, pero les falta la edad no gozan de la estabilidad laboral reforzada.

(ii) dificultad para integrarse de nuevo al mercado laboral, en razón de la edad del individuo⁶.

Así mismo, quedó aclarado que la estabilidad laboral reforzada por fuero de pre pensión solo aplica en los casos en que sea necesario mantener el vínculo laboral del trabajador, para que este pueda completar las semanas de cotización requeridas en el Régimen de Prima Media, comoquiera que cuando le falten tres o menos años de cotización se vea amenazada o frustrada la expectativa legítima de acceder a la pensión de jubilación. Así cualquier aplicación de la figura por fuera del escenario fáctico referido desborda y desnaturaliza la garantía constitucional de la misma.

Por ejemplo, la Sentencia SU-003 de 2018, estableció que ***“cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente”***⁷. Asimismo, cuando el actor no cuenta con la edad y le faltan más de tres años de cotización para completar las 1.300 semanas que exige el Régimen de Prima Media no procede la aplicación de la protección a la estabilidad en el empleo.

En síntesis, la Corte Constitucional ha establecido que procede la protección a la estabilidad laboral reforzada de aquellos empleados públicos y privados, que acreditan la calidad de pre pensionados, por faltarles menos de tres años para contar con 57 años en el caso de las mujeres y 62 años en el caso de los hombres, y cotizar 1.300 semanas al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, **siempre que su despido afecte su derecho al mínimo vital, porque el salario que devengaban era su único ingreso.**

⁶ Sentencias T-357 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, citada por la Sentencia T-638 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y Sentencia T-325 de 2018. M.P. José Fernando Reyes Cuartas

⁷ Sentencia SU-003 de 2018. M.P. Carlos Bernal Pulid

En tal medida, y frente al caso en concreto considera este estrado judicial que si bien es cierto la tutelante no sería candidata a la protección por prepensionada, por cuanto el único requisito que le falta para acceder a su pensión es cumplir con el tiempo de edad, el cual puede cumplir con o sin vinculación laboral, no puede olvidarse que ésta argumentó y declaró bajo juramento que no cuenta con otra fuente de ingreso adicional al que mantenía con su salario, circunstancia que no puede ser desconocida en este trámite, ya que ello afecta su mínimo vital.

Se resalta, que la garantía y protección que se predica de la condición de prepensionado, no se deriva única y exclusivamente de esta situación, sino que, es necesario que se demuestre que el despido ocasiona una amenaza o un riesgo para otros derechos fundamentales, entre ellos, el mínimo vital, pues es entendible que una persona que está próxima a pensionarse y que deriva el sustento propio y el de su familia de lo devengado, si es retirado del servicio **repentinamente** y faltándole menos de tres años para adquirir su *status* pensional, tendrá dificultades para conseguir un nuevo empleo y por tanto, se verá afectado su mínimo vital, circunstancia que haría imperiosa la intervención del juez de tutela.⁸

Aunado a ello, véase que la empresa accionada no presentó documento idóneo alguno que acredite que la accionante tiene un ingreso adicional al que devengada en la Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – AND-, pues, aunque se anexaron los “Formularios Único Declaración Juramentada de Bienes y Actividad Económica Privada de Persona Natural” de los años 2014, 2018 y 2021, en los que se reseña que como actividades económicas de carácter privado la accionante realiza “asesorías contables y Financieras”, no queda plenamente demostrado, que por ello recibiera un salario o sustento adicional y que tal actividad se estuviere desarrollando para el año que avanza.

Conforme a lo anterior, el Despacho declarará procedencia de la acción de tutela conforme a los considerandos señalados en párrafos anteriores, por lo que ordenará a la Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – AND- que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar laboralmente a Luz Stella Rojas Duran identificada con cédula de ciudadanía N° 63.351.682 en el cargo que venía desempeñando o de

⁸ C.C. Sentencia T 229 de 2017

iguales condiciones y prestaciones, hasta que le sea reconocida la mesada pensional y se encuentre incluida en la nómina de pensionados.

Frente al pago de los salarios devengados desde el momento de despido, estos no serán ordenados para su pago, por cuanto la accionante esperó a cumplir dos (2) meses y unos días para adelantar este trámite constitucional, echo que le resta validez al principio de inmediatez.

Aunado a ello, se ordena a la accionante devolver dentro del mismo término, los dineros recibidos por concepto de la indemnización pagada por el despido sin justa causa, sin perjuicio que las partes lleguen a un acuerdo y se realice una compensación, con el pago del salario.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- Tutelar el amparo al derecho fundamental al trabajo y mínimo vital a favor de Luz Stella Rojas Durán identificada con cédula de ciudadanía N° 63.351.682 conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Corporación Agencia Nacional De Gobierno Digital – AND- que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a reintegrar laboralmente a Luz Stella Rojas Durán, identificada con cédula de ciudadanía N° 63.351.682 en el cargo que venía desempeñando, hasta que le sea reconocida la mesada pensional y se encuentre incluida en la nómina de pensionados.

TERCERO. – NEGAR el pago de los salarios devengados desde el momento de despido, por lo indicado en lo considerandos de este trámite constitucional.

CUARTO. - ORDENAR a la accionante devolver, dentro del mismo término, los dineros recibidos por concepto de la indemnización pagada

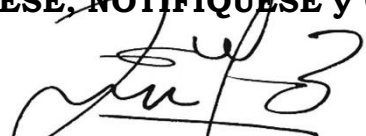
por el despido sin justa causa, sin perjuicio que las partes lleguen a un acuerdo y se realice una compensación con el pago del salario mensual.

QUINTO. -Hágase saber que la impugnación del fallo no suspende el cumplimiento de lo aquí ordenado.

SEXTO. – Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente en forma electrónica y en los términos del Acuerdo PCSJA20-11594 de 13 de julio de 2020, a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISIÓN. Oficiese. Déjense las constancias del caso.

SÉPTIMO. - **NOTIFÍQUESE** la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo o expedito posible.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,


DIANA MARCELA BORDA GUTIÉRREZ.

Juez

Firmado Por:
Diana Marcela Borda Gutierrez
Juez
Juzgado Municipal
Civil 024
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: **0d2f418e6c02e753a03b2269905916a6b5e804be501fc2a9a3f1fc149cfaf888**

Documento generado en 22/06/2023 09:57:41 AM

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