



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE  
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**  
[j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Bogotá D. C., cinco (5) de octubre de dos mil veinte (2020)

**Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-00766-00**  
**ACCIONANTE: CÉSAR AUGUSTO VELOZA RODRÍGUEZ.**  
**ACCIONADA: AEROSUCRE S.A.**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

## **I. ANTECEDENTES**

### **1. Hechos**

Se exponen como fundamentos de la tutela, en síntesis, que el accionante se vinculó laboralmente en la empresa Aerosucre S.A., desde el 15 de enero del año 2000, a través de contrato de trabajo, desempeñándose en oficios varios, cargo que ocupó hasta el 29 de julio del presente año.

Indica que, el 4 de julio del año 2003, en el desarrollo de sus actividades laborales se suscitó accidente de trabajo con ocasión a la caída sufrida desde una altura de 2.47 metros, razón por la que su ARL Colpatria asumió su obligación, conllevando al diagnóstico de patologías denominadas “tenoinitis supraespinoso, bursitis, cápsula radial, esguince rodilla izquierda”, que a su vez generó secuelas en el accionante generándole incapacidades a partir del 15 de abril de 2007.

Que el 10 de diciembre de 2007, la EPS Cruz Blanca emitió calificación en primera oportunidad como enfermedad profesional del cual se realizó traslado a la ARL Previsora S.A., de dicho dictamen, entidad que profirió dictamen el día 15 de marzo de 2008, calificando su diagnóstico como origen profesional con un pérdida de capacidad laboral del 27,1%, fáctico que corroboró la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá D.C., a través de dictamen No. 794340817 del 24 de julio del 2008 con un único cambio respecto al porcentaje, el cual fue estipulado en 22,40%.

De manera que su Eps Cruz Blanca el día 19 de marzo de 2009 expidió recomendaciones médicas como almenrar posturas en la jornada laboral, evitar levantar pesos de más de 10 kg, evitar subir o bajar escaleras con frecuencia, entre otras. Es por ello que después de su accidente laboral se encuentra en tratamiento y ha acudido a sus citas de control, sucesos que afirma han sido de pleno conocimiento de la empresa accionada.

Agrega que, no se tuvo en cuenta a la hora de terminar la relación laboral su estado de debilidad manifiesta por su estado de discapacidad, sumado a sus restricciones médicas y acudir ante un inspector de trabajo conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para solicitar autorización correspondiente pues se desconoció además su edad actual y sus diagnósticos los cuales le impiden

reubicarse laboralmente impidiéndole generar ingresos para el sostenimiento de su hogar.

## 2. La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarlo a un puesto igual o superior al que venía ejecutando, junto con el pago de sus salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social dejados de percibir por su desvinculación laboral, como también el pago de la indemnización de 180 día contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

## 3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción, se ordenó la notificación a la entidad accionada y a las vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados, la primera entidad, esto es, **AEROSUCRE S.A.**, expone que el accidente de trabajo ya es un caso cerrado según lo certifica la ARL Positiva, con diagnóstico actual de evolución satisfactoria por lo que citó que a la fecha no ha requerido prestaciones asistenciales o económicas, “por lo anterior se informa que los casos no presentan secuelas y esta Compañía ya concluyó los servicios asistenciales y/o económicos que se requirieron”, además precisó que no es cierto que como consecuencia del accidente de trabajo se haya generado secuelas que alega el accionante ya que fueron situaciones de salud que sin importar su origen han sido superadas, pues así lo precisó y citó lo expuesto por la profesional de ARL Positiva en donde “para la fecha de la finalización del contrato de trabajo, el estado de salud del señor Cesar Veloza era evolución satisfactoria y a la fecha no ha requerido prestaciones asistenciales o económicas. Por lo anterior se informa que los casos no presentan secuelas y esta Compañía ya concluyó los servicios asistenciales y /o económicos que se requirieron.”

Asegura que si bien el accionante soportó una afección en su estado de salud, debe valorarse que ello fue hace más de 10 años y que al momento de la finalización del contrato de trabajo no soportó incapacidad alguna, máxime cuando el galeno de la ARL manifiesta la recuperación satisfactoria y sin secuelas como se desprende del certificado emitido por la ARL Positiva.

Expuso la ausencia absoluta de persona en estado de debilidad manifiesta ya que el accionante cuenta con una vida laboralmente activa, además que su condición de edad y valoración médica estableció que no encontraba dentro de la calificación que lo ubique en una condición de pérdida de capacidad laboral superior al 50% y como consecuencia acredite una pensión por invalidez, tampoco cuenta con certificado de incapacidad y respecto del expedido por la Junta Regional de Calificación se observó que no se encuentra inmerso en una situación de discapacidad laboral.

Por su parte, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, realizó un recuento normativo frente a la estabilidad laboral reforzada, las causas de terminación del contrato de trabajo, medidas para su protección y, la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales. De manera similar, señaló la existencia de medio judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, sin perjuicio de la decisión constitucional, al paso solicitó la improcedencia de la acción con relación al Ministerio y, en consecuencia, exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilga por falta de legitimación en la causa.

**CRUZ BLANCA EPS**, informó que sobre el estado de afiliación del accionante el cual solicitó su traslado a la EPS Sanitas a partir del 1° de octubre de 2018 el cual registra en estado activo, además informó que mediante Resolución No. 008939 del 7 de octubre de 2019 la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la liquidación de Cruz Blanca EPS S.A. y el traslado de toda la población afiliada a otras EPS, por lo que formuló la falta de legitimación en la causa por pasiva.

La **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, a su turno indicó que el accionante estuvo afiliado por última vez a la ARL a través del empleador Aerosucre S.A., desde el 18 de enero de 2000 hasta el 1° de agosto de 2003, por lo que su afiliación no se encuentra vigente, en su tiempo de afiliación se amparó la cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los accidentes de trabajo reportados el 24 de noviembre de 2000 y el 4 de julio de 2003; al paso solicitó la improcedencia de la acción por no presentar una trasgresión a derecho fundamental alguno del accionante, como también, la falta de legitimación en la causa por pasiva y, solicitó negar el amparo constitucional.

En su orden, Las **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** y la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, en donde la primera manifestó que una vez revisadas las bases de datos no encontró registro de caso pendiente, calificación apelación, respecto de el accionante que fuese proveniente de una junta regional de calificación de invalidez juzgado autoridad administrativa para darse trámite de calificación ante dicha entidad; y, la segunda precisó que: “mediante dictamen No 70430817 del 24 de julio de 2008, la Junta Regional calificó los diagnósticos trastorno de disco lumbar y otros-con radiculopatía, lumbago no especificado. Pérdida de la Capacidad Laboral: 22,40%, Origen: Enfermedad Profesional, Fecha de Estructuración. 17 de marzo de 2008” de manera que ambas propusieron su desvinculación.

La **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES.**, describió los derechos frente a la protección laboral y la normatividad acorde a los mismos y, propuso la falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es responsable del agravio a que alude la parte accionante, solicitando su desvinculación.

Una vez vinculadas, la **EPS SANITAS**, informó que el accionante se encuentra afiliado en calidad de cotizante dependiente de la empresa SUCRE S.A., desde el 1° de octubre de 2018 hasta el 29 de agosto de 2020, ya que su empleador realizó novedad de retiro mediante planilla de liquidación de aportes No. 37591989 con finalización de vínculo laboral desde el 27 de julio de 2020, no obstante el accionante se encuentra activo entre el 30 de agosto de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020 bajo el mecanismo de protección laboral.

Que el área de medicina laboral no registra accidente de trabajo o enfermedad laboral reportada como tampoco trámite pendiente por parte de medicina laboral de la EPS, por lo que aseguró se le ha suministrado todos los procedimientos y servicios requeridos, al paso propuso la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Finalmente, **LA PREVISORA VIDA S.A.**, a pesar de estar enterada y ser vinculada en el presente trámite constitucional manifestó que trasladó para lo de su competencia a Positiva Compañía de Seguros S.A., sin que se rindiera el informe solicitado por este Despacho.

## II. CONSIDERACIONES:

## 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, cuando quiera 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.

La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

## Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si el accionante se encuentra cobijado con especial protección constitucional por contar un porcentaje que determinó su pérdida de capacidad laboral y, por ende, si se han vulnerado los derechos fundamentales vida, salud, seguridad social, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada por parte de la accionada con ocasión a la terminación de la relación laboral, para por esta especial acción se ordene su reintegro laboral, en los términos reclamados.

## Procedencia de la acción contra particulares.

Debe tenerse en cuenta que la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares es de naturaleza excepcional, tal y como lo ordena el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; de tal suerte que para que se declare su prosperidad se deben reunir los siguientes requisitos; a saber:

*“1. Cuando el accionado preste un servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Carta Magna. 2. Cuando el accionado preste un servicio público de salud, para proteger los derechos a la vida, la intimidad, la igualdad y la autonomía. 3. Cuando el accionado preste un servicio público domiciliario. 4. **Cuando se demuestre la relación de subordinación e indefensión del accionante frente a la entidad privada accionada.** 5. Cuando la accionada viole el derecho consagrado en el artículo 17 de la C. P. 6. Cuando la entidad accionada sea la encargada de resolver una solicitud de habeas corpus. 7. Cuando se solicite rectificación de informaciones erróneas e inexactas. 8. Cuando el particular actúe en ejercicio de funciones públicas.”*

Dada la calidad de trabajador que tiene la accionante para con la entidad accionada, se considera que la primera citada se hallaba en situación de subordinación respecto de la segunda. Por tales razones, se estima procedente darle el trámite de ley conforme a la norma antes citada.

## De la Estabilidad Laboral

El derecho fundamental a la estabilidad laboral 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”<sup>1</sup>. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta<sup>2</sup>*

*“[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: **(i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión**”<sup>3</sup>. (se destaca)*

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias *“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”<sup>4</sup>.*

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

---

1 Sentencia T-188 de 2017

2 “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)”**Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.** La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

3 Sentencia T 521 de 2016.

4 Sentencia T-092 de 2016.

*“(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica. (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación. (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.”<sup>5</sup>*

### **Acción de tutela para reclamar acreencias laborales – procedencia excepcional**

Sobre el particular, tratándose de acreencias laborales, la acción constitucional no puede ser tenida como un mecanismo para desplazar los medios ordinarios de defensa judicial, según se estipuló en la Sentencia T-883 del 2012, “(...) *salvo que ellos se muestren ineficaces o se evidencie el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Esto, conforme con las características de residualidad y subsidiariedad. De lo contrario, la acción de tutela desbordaría la órbita en la cual fue instituida en el ordenamiento jurídico colombiano y se desdibujaría la función del juez constitucional como garante de los derechos fundamentales. **La acción de tutela solo es procedente para reclamar el pago de acreencias laborales si se observa la afectación de un derecho fundamental, como lo es el mínimo vital, o si se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable en razón a la edad y estado de salud del accionante***” (Negrilla fuera de texto).

### **Caso Concreto**

Descendiendo al sub examine y analizadas las pruebas allegadas al plenario, no observa el Despacho que se encuentre acreditada alguna de las condiciones aludidas necesarias para acceder a la acción tuitiva, como quiera que el despido no se realizó bajo alguna de las circunstancias que precisa la jurisprudencia antes anotada, para que se configure la estabilidad laboral reforzada reclamada por el accionante, como pasa a verse.

En efecto, nótese por un lado que, se encuentra plenamente determinado la relación contractual de las partes, consistente en un contrato individual de trabajo a término indefinido, el cual por decisión unilateral la accionante dio por terminado sin justa causa, elaborándose por consiguiente su liquidación de acreencias laborales el 13 de agosto hogaño. Por el otro, no se acreditó que el actor para el momento del despido contará con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad, que le imposibilite conseguir otro trabajo, además, para la fecha en que se comunicó la terminación del vínculo laboral -29 de julio de 2020-, el actor no contaba con reporte de incapacidad médica por parte de su E.P.S., situación que permite inferir la no existencia de limitación u afectación física del trabajador que requiera un tratamiento específico o que reduzca las capacidades laborales de este.

Aunado a lo anterior, conforme las pruebas que militan dentro del expediente se desprenden que, por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca se emitió un dictamen de No. 70430817 del 24 de julio de 2008 en donde calificó los diagnósticos de “trastorno de disco lumbar y otros-con radiculopatía, lumbago no especificado. Pérdida de la Capacidad Laboral: 22,40%, Origen: Enfermedad Profesional, Fecha de Estructuración. 17 de marzo de 2008” así como también se logra vislumbrar la comunicación expedida por ARL Positiva Compañía de Seguros (2020-07-30) el estado finalizado de los eventos, esto es

---

5 Sentencia T-420 de 2015

que, luego de realizar el seguimiento a los casos de origen laboral suscitados por el accionante, aseveró presentarse evolución satisfactoria de los mismos, por lo que a la fecha no ha requerido prestaciones asistenciales o económicas, de manera que los casos no presentan secuelas generando consigo la finalización de los servicios asistenciales y/o económicos que fueron requeridos, sumado al informe rendido por su EPS Sanitas, por parte del área de medicina laboral, donde precisó que no se registra accidente de trabajo o enfermedad laboral reportada, como tampoco tramite pendiente por parte de medicina laboral de la EPS.

Ahora, si bien es cierto el accionante presentó quebrantos de salud con ocasión a accidente profesional, los mismos han sido tratados en su oportunidad, los cuales paulatinamente han resultado satisfactorios, también lo es que, de acuerdo con la documental y las manifestaciones obrantes en el plenario, se vislumbra que la terminación de su relación laboral no se fundamentó en un acto discriminatorio con ocasión al suceso efectuado en el año 2000, pues es evidente que se sostuvo durante el transcurrir de los años el empleo al accionante como también el pago sus prestaciones legales, al igual que un adecuado tratamiento por parte de su ARL en aras de buscar una recuperación de su estado de salud en el máximo de las posibilidades, por lo que no se determina que la sociedad accionada prescindiera de la relación laboral con ocasión de la condición médica del actor o porque la misma fuese un limitante propio del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, sexo o factores sociales y culturales.

De otro lado, tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, si en cuenta se tiene que a el actor le fue respetada su liquidación de acreencias laborales por la suma de \$28'.771.377.00 m/cte., como indemnización, de manera que cuenta con solvencia económica que le permita sostenerse económicamente mientras resuelve su situación laboral, frente a la temática del perjuicio irremediable la jurisprudencia constitucional ha dicho:

*“...éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño”, el cual exige como presupuestos que “el perjuicio es aquel (i) que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental; (ii) que el daño es inminente; (iii) que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; (iv) que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y (v) que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales”<sup>6</sup>.*

Así las cosas, el actor no logró demostrar la existencia de un perjuicio con esas características, como tampoco alguna condición que abriera paso a una protección especial como condición de padre cabeza de familia, pues no se aportó documentación idónea que permite inferirse tal calidad, de manera que no hay certeza alguna u probanza que permita vislumbrar que su núcleo familiar dependa únicamente de este.

Débase precisar que las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad, sino a aquellos que padecen de una moderada, severa o profunda, iterándose que el empleador debe conocer esa condición, para que con

---

6 Sentencia T-136 de 2010.

base en dicha patología de por terminado la relación laboral, sin la previa autorización de las autoridades administrativas de trabajo.

Por demás, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme, lo anterior, no significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues, lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, queden sometidas al examen del juez laboral.

Bajo ese horizonte, en el caso objeto de análisis, el Despacho encuentra que las pretensiones invocadas por el accionante, relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y el pago de las acreencias solicitadas en el respectivo acápite no están llamadas a prosperar, habida cuenta que, el actor no logró demostrar la existencia de un perjuicio con esas características frente a la presunta vulneración de la que es objeto, razón por la cual se negará el amparo deprecado.

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### III. DECISIÓN:

**PRIMERO: NEGAR** el amparo constitucional solicitado por la señora **CÉSAR AUGUSTO VELOZA RODRÍGUEZ**, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo y expedito posible.

**TERCERO:** Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISION. Ofíciense. Déjense las constancias del caso.

#### NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

Firmado Por:

**CRISTHIAN CAMILO MONTOYA CARDENAS**  
**JUEZ MUNICIPAL**  
**JUZGADO 39 COMPETENCIA MÚLTIPLE BOGOTÁ**

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:

**6fb505b1d6ac360a0b947b5ca3ea8faca75ca9ae12e7e566ff21076fd7197472**

Documento generado en 05/10/2020 10:16:40 a.m.