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

Bogotá D. C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2022-00388-00
ACCIONANTE: AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZALEZ.
ACCIONADA: CAJAS METÁLICAS MODEVER E.M. S.A.S., SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A – SALUD TOTAL EPS, SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A., ARL SURA e **IPS UNIDAD MEDICA RIONEGRO LTDA.**

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 señor **AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZALEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 80.127.853, suscribió contrato de trabajo con la accionada **CAJAS METÁLICAS MODEVER E.M. S.A.S.,** en la modalidad de contrato a término fijo por un (1) año, iniciando desde el 1º de marzo del año 2016, siendo su último contrato pactado desde el 1º de marzo del año 2021 hasta el 28 de febrero del año 2022, desempeñándose en el cargo de "*operario-polos".*

Indica que, a partir del año 2018 ha presentado diferentes afectaciones a su salud, las cuales se registraron en su historia clínica como *"IMPRESIÓN DIAGNOSTICA: M544 Lumbago con ciática; Impresión diagnostica; Relacionado 1: Ingreso: M511 – Trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía (…) IMPRESIÓN DIAGNOSTICA: N511 Trastorno de testículo y del epidídimo en enfermedades clasificadas en otra parte",* razón por la cual asegura que su médico tratante a establecido restricciones y recomendaciones frente a su lugar de trabajo, las cuales se pusieron en conocimiento ocupacionalmente -exámenes ocupacionales de los años 2019 y 2021- por remisión de la empresa accionada.

Que una vez realizó diferentes consultas en su EPS Salud Total, su galeno tratante estableció como diagnostico *"M511 – TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATÍA"* por lo que fue remitido a medicina laboral para que le sean establecidos las recomendaciones y restricciones medicas derivadas de su diagnóstico para proceder con la calificación de determinación del origen de su patología, no obstante, en valoración por urología el pasado 20 y 22 de enero del 2022 se determinó: *"ORQUIALGIA BILATERAL PREDOMINIO IZQUIERDO, VARICOCELE ECOGRÁFICO GRADO I, SÍNTOMAS OBSTRUCTIVOS URINARIOS BAJOS PACIENTE JOVEN EN PACIENTE CON DISCOPATÍA LUMBAR",* todo lo cual lo enmarca en una estabilidad laboral reforzada.

Que se dio por terminada la relación laboral por parte de la empresa accionada el 28 de febrero del año 2022, notificándosele el 25 de enero del año 2022, lo cual,

asegura, desconoció las valoraciones de medicina del trabajo, su tratamiento médico y su patología, motivo por el que elevó su inconformidad con el despido efectuado, empero, le fue resuelto de manera negativa argumentando la razón de justa causa y, enfatiza, desconociendo además la autorización ante el Ministerio de Trabajo para su despido conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

2. La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales la vida, salud, trabajo, seguridad social, igualdad, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarlo laboralmente sin solución de continuidad al mismo cargo que venía desempelando al momento de su despido, a uno de iguales o mejores condiciones laborales dentro de la misma empresa, así como sea ordenado el pago de los salarios dejados de percibir, incluidos todos los aumentos legales o empresariales de carácter general , como también el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Solicitó como medida provisional ordenársele a la accionada CAJAS METÁLICAS MODEVER E.M. S.A.S., proceder con su reintegro laboral y le sea habilitada su afiliación a todo el sistema de seguridad social, así como el pago de indemnización respectiva, que una vez analizada por parte de este Despacho mediante auto del pasado 14 de marzo del año 2022 se negó la misma, por cuanto no se permitió vislumbrar hasta el momento la procedencia de la medida requerida o la causación de un perjuicio inminente con ocasión a la conducta de la accionada, o se advierta un daño consecuencial y, de igual forma, que la misma se basa en las pretensiones principales que han de ser objeto de decisión mediante el correspondiente fallo de instancia (Art. 7 Decreto 2591 de 1991).

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción por auto del 14 de marzo de la anualidad que avanza, 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, esto es, **CAJAS METÁLICAS MODEVER E.M. S.A.S.,** expone que en efecto existió un vínculo laboral con el accionante, el cual se suscribió el 1° de marzo del año 2021 a término fijo para laborar con la empresa desempeñando el cargo de operario, percibiendo por su labor un salario integral mensual de $930.000.oo m/cte., que la terminación unilateral del contrato de trabajo *"…obedeció a una facultad legal de Modever en virtud de lo previsto en el literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Como se manifestó, la Compañía terminó el contrato laboral a raíz de la expiración del plazo fijado, sumado a que el actor no se encontraba incapacitado para dicha fecha, así como tampoco se encontraba calificado con pérdida de discapacidad alguna, ni mucho menos, fue accidentado a raíz de las labores propias del cargo".*

Enfatizó que: "*La indemnización correspondiente a 180 días de salario no procede en el presente caso, dado que no se reúnen los presupuestos legales establecidos a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De acuerdo con la norma en mención, esta indemnización únicamente procede cuando quiera que el despido haya sido efectuado en razón a la de la discapacidad del trabajador, circunstancia que no se encuentra acreditada en el presente caso, pues el empleado no presenta una disminución física, sensorial o siquica, como tampoco se encuentra incapacidad en razón a los problemas de salud que padece, tampoco se avizora ni avizoró calificación de pérdida de capacidad laboral durante la vigencia de la relación*

laboral, ni de alguna circunstancia de debilidad manifiesta que impidiera o dificultara la prestación de servicios por parte del accionante."

Precisa que *"…el objeto de esta acción tiene necesariamente que discutirse a través de un proceso ordinario ante la Jurisdicción Laboral, donde se le otorguen todas las garantías a las partes objeto del litigio y sea después de un amplio debate probatorio que un juez ordinario decida de fondo si le asiste o no derecho alguno a la Señora Aguirre, pues esta controversia escapa a la competencia material del Juez de Tutela ya que el numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 que, a su vez, desarrolla lo previsto en el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política, dispone que la acción de tutela no es procedente cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial",* alegando la inexistencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud y la mala fe del accionante.

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, señalo 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.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. – ARL SURA informa que el accionante no presenta cobertura activa con la compañía, siendo su última afiliación a través de la empresa Cajas Metálicas Modever EM SAS, en calidad de trabajador dependiente, por un periodo del 1° de febrero del año 2018 a febrero de 2022, asimismo precisó que: *"…el trabajador no cuenta con expedientes por contingencia laboral en esta ARL, ni tampoco hemos sido notificados por las otras entidades de seguridad social respecto a eventos de origen laboral, respecto a la patología que menciona en la presente acción de tutela se presume de origen común de conformidad con el Artículo12 del Decreto 1295 de 1994, en tanto, no se tiene un dictamen que señale que es de origen laboral. Por ello, las prestaciones están a cargo de la EPS en la cual se encuentre afiliado el accionante".*

En su orden, la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, manifestó que una vez revisadas las bases de datos no encontraron registro de caso pendiente, calificación apelación, respecto de la accionante que fuese proveniente de una junta regional de calificación de invalidez juzgado autoridad administrativa para darse trámite de calificación ante dicha entidad, proponiendo su desvinculación.

Finalmente, la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES.**, la EPS **SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A – SALUD TOTAL EPS**, la **IPS UNIDAD MEDICA RIONEGRO LTDA** y la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, no emitieron pronunciamiento alguno a pesar de estar debidamente enteradas de la presente acción constitucional.

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, esto es con estabilidad laboral reforzada y, por ende, si se han vulnerado sus derechos fundamentales a la vida, salud, trabajo, seguridad social, igualdad, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada por parte de la persona jurídica accionada con ocasión a la terminación de la relación laboral.

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*"[1]. *Dicha garantía es predicable de cualquier*

1 Sentencia T-188 de 2017

modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta[2]

"*[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***"[3] . (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*"[4].

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:

"**(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."*[5]

---

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 trascurso 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.
5 Sentencia T-420 de 2015

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

El accionante considera vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, salud, trabajo, seguridad social, igualdad, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de la terminación del contrato laboral suscrito con la accionada **CAJAS METÁLICAS MODEVER E.M. S.A.S.**, por lo tanto, solicita a través de la presente acción se ordene a la accionada reintegrarlo laboralmente sin solución de continuidad al mismo cargo que venía desempeñando al momento de su despido, a uno de iguales o mejores condiciones laborales dentro de la misma empresa, así como sea ordenado el pago de los salarios dejados de percibir, incluidos todos los aumentos legales o empresariales de carácter general , como también el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como se ha mencionado en la jurisprudencia en cita, la tutela excepcionalmente procede como mecanismo para lograr el reintegro laboral, teniendo en cuenta el concepto de estabilidad laboral reforzada, tal como lo pretende el actor a través de la acción constitucional, para lo cual se requiere que se trate de un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad por su condición o una grave afectación al estado de salud. En tal virtud, es labor del juez constitucional determinar si se encuentra probada o no su posición de sujeto de especial protección.

Descendiendo al caso en concreto, del acervo probatorio allegado a la actuación, se observa que el accionante, en efecto, se vinculó laboralmente con la empresa CAJAS METÁLICAS MODEVER E.M. S.A.S., a través de contrato individual de trabajo a término fijo, el cual fue prorrogado y luego finalizado el pasado 28 de febrero del año 2022, fáctico que se aseveró por el accionante y, fue ratificado por la parte encartada, sin objeción alguna.

Ahora bien, en lo que respecta a una situación especial de vulnerabilidad, no se acredita que a la fecha o al momento de la desvinculación laboral por parte de su empleador, la razón de su despido obedeciera a su estado o condición de salud, o por ser sujeto de especial protección por parte del Estado sino conforme al fenecimiento del término del contrato suscrito por el actor, dando paso a una causa objetiva; puesto que, si bien manifiesta el actor que padece de patologías descritas como: *"[trastornos de disco lumbar y otros, con radiculopatía] y en valoración por urología el pasado 20 y 22 de enero del 2022 se determinó: [orquialgia bilateral predominio izquierdo, varicocele ecográfico grado i, síntomas obstructivos urinarios*

bajos paciente joven en paciente con discopatía lumbar]", sin determinación de su origen, todo lo cual se vio soportado con las probanzas arrimadas al plenario, aunado a los informes rendidos por las vinculadas, en especial conforme a lo expuesto por la ARL SURA, quien precisó que: *"…el trabajador no cuenta con expedientes por contingencia laboral en esta ARL, ni tampoco hemos sido notificados por las otras entidades de seguridad social respecto a eventos de origen laboral, respecto a la patología que menciona en la presente acción de tutela se presume de origen común de conformidad con el Artículo12 del Decreto 1295 de 1994, en tanto, no se tiene un dictamen que señale que es de origen laboral"*, lo cierto es que no se dilucida ni se advierte que a la fecha de la terminación de la relación laboral, existiera reporte de accidente laboral alguno o patología derivada de la prestación de su servicio en la actividad encomendada en la duración de la relación laboral.

Y, es que si bien, es claro que el accionante padece las patologías antes descritas, que han sido tratadas de manera eficiente según lo descrito en la misma acción constitucional y por parte de su EPS encargada, se evidencia que el accionante no contaba con incapacidades medicas vigentes o anteriores que permitieran dilucidar una condición de debilidad manifiesta que le impidiera desarrollar sus labores o contase con recomendaciones laborales prescritas -fuera de las que en su oportunidad tenía conocimiento el empleador-, para de allí poder entrever que la terminación labora obedeció a sus dolencias.

Por lo tanto, al no acreditarse que a la fecha o al momento de la terminación del contrato laboral el accionante se encontraba en curso alguna incapacidad médica que le impidiera desarrollar labores u oficios de manera normal y del cual tuviera conocimiento su empleador, por lo que no es posible concluir que su desvinculación laboral se debió a ello, mucho menos que se hiciera necesaria la autorización por parte del Ministerio Del Trabajo y, es que no se puede desconocer que la decisión obedeció conforme al fenecimiento del término del contrato suscrito.

Y, es que nótese que tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, sobre la temática la H. Corte Constitucional ha dicho que: "…*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*"6

Débase precisar respecto de las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que las mismas no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad, sino a aquellos que padecen de una moderada, severa o profunda, de lo cual debe conocer su empleador y, con fundamento en dicha patología haber dado por terminado la relación laboral y sin la previa autorización de las autoridades administrativas de trabajo, lo que en este asunto brilla por su ausencia como quedó antes definido.

Así las cosas, no se abre paso en esta ocasión el amparo pretendido, debido a que, en principio, se encuentra demostrado que la relación laboral se terminó por

---

6 Sentencia T-136 de 2010.

razones que, para su empleador obedeció a un causa justa, legal y objetiva, más no ocasionada por el estado de salud del petente, o una condición que amerite una protección especial.

Corolario de lo anterior, en el caso bajo análisis no se observa violación a los derechos invocados, razón suficiente para denegar la acción de tutela, así como tampoco se observa la causación de un perjuicio irremediable que permita acceder a la acción como mecanismo transitorio, amén que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos, por lo que no sobra precisar que la decisión de este Despacho, no es obstáculo para que el actor acuda a la justicia ordinaria en lo laboral, a fin de exponer sus pretensiones de orden económico y reintegro como las planteadas en esta oportunidad.

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 el señor **AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZALEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 80.127.853, 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 o expedito posible. **Entréguese copia del presente fallo a la accionada.**

TERCERO: SEXTO: Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional, para su eventual REVISIÓN. Ofíciese. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

Firmado Por:

Cristhian Camilo Montoya Cardenas
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Juzgados 39 Pequeñas Causas Y Competencias Múltiples
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:
9968b060c53ade8927b067084a8a19a6c8784cef487ff6de92b30afc9ddabbf6
Documento generado en 25/03/2022 10:28:45 AM

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