



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**

j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., ocho (8) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-4189-039-2024-00267-00

ACCIONANTE: JOSÉ LURENCIO BARRAGÁN

ACCIONADA: ARQUÍMEDES PULIDO

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

Como situación fáctica relevante se expone, en síntesis, que el accionante, señor **JOSÉ LURENCIO BARRAGÁN** identificado con cedula de ciudadanía No. 1.001.088.497, celebró contrato de trabajo verbal con el señor **ARQUÍMEDES PULIDO**, para desempeñar el cargo de conductor del vehículo de placas BTH-797, devengando la suma de \$1.200.000.00 m/cte.

Afirmó que no se encontraba afiliado al Sistema de Seguridad Social, ya que su empleador no realizaba dichos aportes, y que en vigencia del contrato de trabajo presentó algunas complicaciones de salud a causa de la enfermedad denominada "*DIABETES MELLITUS*".

Por último, manifestó que debido a las complicaciones de salud que presentó debido a la referida enfermedad, su empleador decidió finalizar su relación laboral de manera unilateral.

2.- La Petición

Con fundamento en lo anterior solicitó se amparen sus derechos fundamentales a la salud, la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, y, en consecuencia, se ordene al accionado, señor **ARQUÍMEDES PULIDO**, que proceda a reintegrarlo al mismo cargo que desempeñaba antes de su despido y realice el pago correspondiente a aportes parafiscales producto de la relación laboral sostenida desde el año 2021 a 2023.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción mediante auto de fecha 4 de marzo de la presente anualidad, se ordenó la notificación del señor **ARQUÍMEDES PULIDO**, para que ejerciera su derecho a la defensa sobre los hechos alegados en el libelo genitor, quien afirmó que el accionante desempeñaba la función de conductor algunos días de la semana, labor por la que era remunerado con la suma de \$1.200.000.00 m/cte mensuales.

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-4189-039-2024-00267-00

Agregó que, el accionante no fue afiliado al Sistema de Seguridad Social porque *“manifestó que estaba afiliado al SISBEN y en consecuencia si se afiliaba directamente perdía los beneficios y no accedió a afiliarse como cotizante”*.

Además, señaló que el accionante no cumple con las condiciones para que se aplique la estabilidad laboral reforzada, ya que padece una enfermedad general, es decir, que no se trata de una enfermedad profesional, producto de las labores que desempeñó como conductor hasta el 16 de diciembre de 2023, además, refiere que tal como se desprende de la historia clínica aportada, las complicaciones de salud que presentó ocurrieron con posterioridad a esa data.

Finalmente, expuso que el tutelante desempeñó su labor como conductor hasta el 16 de diciembre de 2023, y la condición de salud de que refiere en el escrito de tutela corresponde a una “diabetes mal controlada”, de manera que, no se trató de un despido discriminatorio.

Por su parte, la **NUEVA EPS S.A.**, señaló que el accionante está en estado activo para recibir la prestación de servicios de salud en el SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD EN EL RÉGIMEN SUBSIDIADO, y comoquiera que, los hechos objeto de censura no están dirigidos contra esa entidad, se configura la falta de legitimación en la causa por pasiva, por lo que solicitó su desvinculación de este trámite constitucional ya que no ha vulnerado las garantías constitucionales invocadas por el accionante.

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 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 se ha vulnerado o no al actor el derecho fundamental a la salud, la seguridad social, el mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada por parte de la persona natural convocada, al dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo verbal como consecuencia de sus padecimientos de salud.

Seguridad Social como derecho fundamental

Debe precisarse que el derecho a la seguridad social *“surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos subjetivos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización*

de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”

Es así como el artículo 48 de la Constitución Política denota una doble acepción. En primer lugar, como un *“servicio público de carácter obligatorio” el cual su dirección, coordinación y control, estará a cargo del Estado, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Y, en segundo lugar, como un derecho irrenunciable, garantizado a todos los habitantes del Estado”*.

La Corte Constitucional ha señalado que la seguridad social hace referencia a los medios de protección que brinda el Estado para salvaguardar a las personas y sus familias de las contingencias que afectan la capacidad que estos tienen para generar ingresos suficientes para vivir en condiciones dignas y confrontar circunstancias como la enfermedad, la invalidez o la vejez [26]. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 19 destacó:

La Corte Constitucional ha mencionado que frente al derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener la protección, en particular *“contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo”*.

La estabilidad Laboral Reforzada

La estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento jurídico colombiano tiene origen y halla su sustento en diferentes disposiciones de la Carta Política que hacen alusión a la protección del derecho al trabajo como derecho fundamental, al guardar una estrecha relación con este.

Así las cosas, el Alto Tribunal Constitucional ha dado alcance a esta garantía constitucional tomando como base lo dispuesto en los Art. 1º, 2º, 13º, 25º, 47º, 53º, 54º y 95º.

De tales preceptos constitucionales, resultan especialmente relevantes el Art. 53 (estabilidad en el empleo); el Art. 47 (política de integración social); el Art. 13 (igualdad); y el Art. 95 (principio de solidaridad social), tal y como se entrará a explicar a continuación.

En tal sentido, el Art. 53 de la C.P. establece que la estabilidad laboral es un principio rector en todas las relaciones laborales, y que el mismo se materializa a través de *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”*. Sin embargo, y dado que en el ordenamiento jurídico colombiano tal estabilidad es relativa o precaria, se autoriza la terminación de la relación laboral sin justa causa, siempre y cuando el empleador pague al trabajador la indemnización dispuesta por el legislador para tales efectos.¹

¹ Sentencia T.449 de 2008.

No obstante, tal facultad del empleador se encuentra limitada en aquellos casos en los que el trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta en razón a la disminución física, psíquica o sensorial que este padece. Dicha limitación fue establecida por la Corte Constitucional, quien a partir del principio de estabilidad laboral desarrolló el derecho a la estabilidad reforzada.

A su vez el Art. 47 de la C.P. establece el deber a cargo del estado de adopción e implementación de medidas que propendan por la “previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”. Cabe anotar que en virtud de dicho precepto, tales personas deberán recibir una atención especializada con la finalidad de mantener unas condiciones de vida digna. Igualmente, esta disposición debe ser analizada juntamente con el Art. 54 de la C.P. el cual impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizar a las personas el acceso al derecho a trabajar en condiciones que se adecuen a su estado de salud.

De tal forma, una vez revisado el sustento constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se puede decir que el mismo consiste “(i) **el derecho a conservar el empleo**; (ii) **a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad**; (iii) **a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos**; (iv) **a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz²**” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Por consiguiente, se tiene que cuando quiera que una persona sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuenta con la garantía de i) no ser despedida o su contrato terminado sin previa calificación del Ministerio del Trabajo; y ii) que en caso de incumplirse dicho precepto, el Juez deberá presumir la naturaliza discriminatoria de tal decisión y proceder iii) a declarar la ineficacia del despido o terminación del contrato de la persona en situación de debilidad manifiesta; iii) reintegrar al trabajador a un cargo de similares o mejores condiciones al que venía desempeñando, siempre y cuando este no ponga en riesgo o empeore su estado de salud; iv) en caso reubicación, el trabajador tendrá derecho a recibir capacitación para desempeñar las funciones del nuevo cargo; y por último v) recibirá el pago de una inmunización equivalente a 180 días, conforme a lo establecido en el Art. 26, Inciso 2º de la Ley 361 de 1997.

Sea del caso advertir que dicha protección opera indistintamente del tipo de contrato, vínculo o relación de trabajo que unió a las partes, esto conforme al reciente criterio fijado por la Corte Constitucional en sentencia SU-049 de 2017.

Caso Concreto

Descendiendo al caso bajo estudio y analizadas las pruebas allegadas al plenario, observa el Despacho que el accionante **JOSÉ LURENCIO BARRAGÁN** presentó acción de tutela contra el señor **ARQUÍMEDES PULIDO**, por estimar lesionadas sus garantías supralegales a la salud, la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Afirma el convocante que sostuvo una relación laboral con la persona natural accionada del año 2021 al 2023, y que el contrato de trabajo fue terminado de

² Sentencia T-002 de 2011.

manera unilateral por el empleador como consecuencia de su condición médica, pues fue diagnosticado con “*diabetes mellitus*” que ha generado importantes afectaciones en su pie derecho, razón por la que solicita se ordene su reintegro y el pago de prestaciones sociales legales ya que su empleador no realizó afiliación y aportes a seguridad social correspondientes.

Conviene memorar que, en principio la acción de tutela no resulta ser la vía judicial idónea cuando lo pretendido es obtener el reintegro como consecuencia del despido, así lo estableció la Corte Constitucional en sentencia T-151 de 2017:

“La acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra” (Resalta el Despacho).

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y fuero de maternidad) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien el accionante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

De conformidad con lo anterior, es pertinente valorar la situación personal del tutelante en relación con la pretensión en sede de tutela, en virtud de la cual solicitó el reintegro por estimar estar cobijado con estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.

Tenemos en el caso en concreto, que el señor JOSÉ LURENCIO BARRAGÁN, celebró contrato de trabajo verbal con el convocado, para desempeñar el cargo de conductor, con una remuneración mensual de \$1.200.000.00 m/cte, del cual fue desvinculado el 23 de diciembre de 2023 según lo referido por el accionado, sin embargo, se desconoce la data de inicio de la relación laboral, pues aun cuando se requirió al gestor mediante auto admisorio de fecha 4 de marzo hogaño, con el objeto de que precisara la fecha de inicio del contrato y la fecha de desvinculación e informara si se encontraba incapacitado en el momento del despido y demás circunstancias relevantes del contrato de trabajo, no realizó pronunciamiento alguno.

Además, afirma el promotor del amparo que las afecciones de salud que presentó con ocasión a la enfermedad que le aqueja fueron la causa de su desvinculación, pues en su sentir “*el señor Arquímedes Pulido al enterarse de la enfermedad del señor José Laurencio Barragán Yaquibe tomó la determinación de*

no seguir contando con los servicios”, tal como consta en el hecho 5° del pliego inaugural.

En punto a la estabilidad laboral reforzada por causa de enfermedad, la jurisprudencia enseña que solo “(...) *cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que ‘[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales’. Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral*”³

En lo que concierne a su ámbito de protección y aplicación, está ampliamente sentado como requisitos de su configuración los siguientes: **(i)** Se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional. **(ii)** La condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. **(iii)** Finalmente, no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.

En ese orden de ideas, es pacífico que establecida de manera sumaria la situación de menoscabo a la salud del trabajador, es del resorte del empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato. De lo contrario, se presume que el despido o la terminación del vínculo contractual tuvo génesis en la enfermedad del trabajador; con el agravante de no mediar la autorización del Ministerio del Trabajo, circunstancia que pone en merma los derechos fundamentales, entre otros, al trabajo, a la vida digna, mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, tal como lo ha expuesto la Corte Constitucional en su amplia línea jurisprudencial al ilustrar el tema, los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores, evento que no se evidencia de los medios suorios obrantes en el expediente, pues no se acreditó que el actor se encontrare incapacitado al momento de su despido, dado que es este el escenario excepcional que el juez de tutela debe tener en cuenta como condición al momento de establecer la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, “*ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.*”⁴, puesto que, si bien manifiesta que padeció una importante afectación en su miembro inferior derecho que requirió atención médica en el servicio de urgencias por el diagnóstico descriptivo «*necrosis 1er 2do dedo pie derecho / diabetes mal controlada*», en el dossier no obra documento

³ Corte Constitucional de Colombia, fallo de tutela No. 041 de 2014.

⁴ Corte Constitucional- Sentencia T-443-2017.

alguno que permita acreditar que en el momento de su desvinculación se encontraba en tratamiento médico o que había presentado complicaciones médicas con antelación al despido, ni mucho menos que su condición de salud haya sido puesta en conocimiento del empleador.

De suerte que, no se puede concluir la estabilidad laboral reforzada en favor del actor por virtud de sus padecimientos de salud, toda vez que al interior del trámite constitucional si bien se denota el padecimiento de la patología denominada "*diabetes mellitus*" por parte del señor Barragán y de la historia clínica se desprende que es paciente insulino dependiente, en el trámite de la presente acción constitucional no se acreditó que dicha enfermedad le impidiera la buena ejecución de sus labores como conductor de vehículo.

Menos hay certeza de que fuera su estado de salud la causa de su desvinculación laboral, circunstancia que es de difícil indagación en este brevísimo trámite, omisión que impide el amparo deprecado también desde esta arista.

Conforme a lo anterior, en lo que atañe al estado de salud del tutelante no se acreditó que para el momento del despido contará con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad, sumado a que para la data en que refiere el señor Arquímedes culminó el vínculo laboral -16 de diciembre de 2023- el actor no contaba con reporte de incapacidad médica por parte de su E.P.S., que requiera un tratamiento específico o que reduzca sus capacidades laborales.

Por lo tanto, al no acreditarse que al momento de la terminación del contrato laboral el accionante se encontrara en tratamiento médico alguno o en curso alguna incapacidad médica que le impidiera desarrollar labores u oficios de manera normal y del cual tuviera conocimiento su empleador, no es posible concluir que se hiciera necesaria la autorización por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo verbal.

Definido que no puede cualificarse al actor como un sujeto inmerso en una estabilidad laboral reforzada, fluye que la controversia suscitada queda en un plano legal, relativo a la justeza y legalidad de la forma cómo culminó la relación laboral entre las partes y el análisis de la omisión de afiliar al actor al Sistema de Seguridad Social y efectuar los respectivos aportes parafiscales, tema que escapa a la órbita de competencia del presente juicio constitucional.

De suerte, que, ninguna violación a la garantía suprallegal cuya protección se solicita a través de este especial instrumento, se puede imputar a la convocada, ya que, las inconformidades aquí expuestas se escapan de la esfera de competencia del juez constitucional, pues no puede el accionante pretender utilizar ésta acción como mecanismo alternativo para conseguir lo que no se intentó siquiera obtener ante la jurisdicción ordinaria, toda vez que no es este un mecanismo de carácter sustitutivo y mucho menos un medio alternativo que desplaza los jurídicos que la ley ha determinado para cada caso en concreto.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada el juez de tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra del accionante, máxime si de la historia clínica se

desprende que el señor Barragán recibió atención en el servicio de urgencias el 29 de diciembre de 2023, presentando un cuadro clínico de 1 semana de evolución, es decir, por lo que se puede inferir que tales padecimientos ocurrieron con posterioridad a su desvinculación.

Adicionalmente, 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 fundamentales⁵”.*

Aun obviando lo expuesto anteriormente, lo cierto es que para la prosperidad de la acción indispensable es la demostración de una afectación inminente a los derechos fundamentales invocados, lo que no sucede en el presente asunto, pues el tutelante no logró demostrar la posible configuración de un perjuicio irremediable dada su urgencia e inminencia, de modo que, no hay lugar a emitir protección alguna así sea transitoriamente.

Por lo tanto, al analizarse el criterio de subsidiariedad, emerge palmario que, el accionante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es la Jurisdicción Ordinaria Laboral para debatir el asunto y procurar la defensa de sus derechos fundamentales, el cual se avizora como mecanismo idóneo y eficaz para esos fines, de allí que la existencia de este medio ordinario, permite que el promotor del amparo deba acudir a dicha jurisdicción para reclamar sus pretensiones.

Adicionalmente, se indica que si bien es cierto que podría presumirse en términos generales que la falta de salario lesiona el derecho al mínimo vital, lo cierto es que en cada caso en concreto deben analizarse las particularidades del mismo para llegar a esa conclusión y, en el asunto objeto de debate, el promotor no acreditó siquiera sumariamente que se haya generado algún menoscabo a su mínimo vital y el de su núcleo familiar, y tampoco realizó manifestación alguna en dicho sentido, lo cual permite concluir que no existe un perjuicio irremediable de su mínimo vital, que amerite que esta juzgador constitucional adopte medidas urgentes en aras de evitar o mitigar una lesión a la garantía suprallegal invocada.

Finalmente, en lo que atañe a la vulneración del derecho a la salud invocado por el gestor, debe decirse que según los datos registrados en la Base de Datos Única de Afiliados - BDUA del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y la respuesta proveniente de la Nueva EPS, éste cuenta con afiliación en el régimen subsidiado, en el que se le ha brindado la atención y asistencia médica requerida para el tratamiento de la enfermedad que padece *“diabetes mellitus”*, y comoquiera que, no se demostró su conculcación, téngase en cuenta que *“para que tenga operancia la protección de un derecho fundamental no basta con la simple enunciación de su violación, por cuanto se hace necesario que mediante*

⁵ Sentencia T-136 de 2010

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-4189-039-2024-00267-00

*pruebas concretas se demuestre que éste fue producto de la acción u omisión de las autoridades*⁶.

Así las cosas, no queda otra alternativa que declarar improcedente el amparo invocado a través de este especial sendero.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo constitucional reclamado por **JOSÉ LURENCIO BARRAGÁN YAQUIBE** identificado con cedula de ciudadanía No. 1.001.088.497 contra **ARQUÍMEDES PULIDO** identificado con cedula de ciudadanía No. 4.183.294, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 notifíquese esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a las partes.

TERCERO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fue impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado Por:
Cristhian Camilo Montoya Cardenas
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Juzgado 39 Pequeñas Causas Y Competencia Múltiple
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: **b90d3fadd2e493e53ba68f4dbbb8e15c294ff3991d862373e25d82657fa2b166**

Documento generado en 08/03/2024 05:13:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

⁶ C.S.J Sala de Cas. Civil, Sentencia de 16 de febrero de 1999, exp. No. 5833.