



RAMA JUDICIAL

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD

Medellín, Veinticuatro de Abril de Dos Mil Veintitrés

Sentencia	Tutela N° 093
Proceso	Acción de Tutela
Procedencia	Juzgado Octavo Civil Municipal de Oralidad de Medellín
Accionante	Héctor Manuel Puerta Posada, C.C. 1'036.664.508
Accionado	Lineacom S.A.S. y Comcel S.A.
Radicado	05001 40 03 008 2023 00322 01
Constancia	Este Despacho deja constancia que la presente actuación se adecua a los estándares establecidos por la Ley 2213 de 2022, que establece de manera permanente la Virtualidad en las actuaciones judiciales.

Revoca. Ha precisado la Corte Constitucional que, *"...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación"*¹. En esa línea de pensamiento, ha indicado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral que, *"...no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada"*².

Procede el Despacho a decidir la Impugnación presentada por Lineacom S.A.S., en calidad de Accionante, frente a la Sentencia proferida por el JUZGADO OCTAVO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN el 27 de marzo de 2023, dentro de la Acción de Tutela instaurada en su contra y de Comcel S.A., por Héctor Manuel Puerta Posada, identificado con C.C. 1'036.664.508.

¹ Corte Constitucional. Sentencia de Unificación 087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas

² Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. Rad. 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena

I. ANTECEDENTES

Fue interpuesta acción de tutela en contra de las personas jurídicas arriba mencionadas, a fin de que fueran tutelados los derechos fundamentales a la seguridad social, mínimo vital y salud. Ello, afirmando que, habiendo sido contratado a término fijo el primero de enero de 2022 (y aceptando que su trabajo, si bien, legalmente concluía el 19 de enero de 2023), fue despedido el 15 de febrero de 2023, sin tener en cuenta que a la fecha de retiro contaba con una incapacidad laboral (por un accidente que tuvo lugar en su trabajo el 25 de abril de 2022), la cual comprendía desde el 17 de enero, precisamente, hasta el 15 de febrero de 2023, despidio que, no obstante, le fue informado desde el 2 de febrero de 2023, solo materializándose hasta el día 15 de febrero, se itera, cuando culminó su última incapacidad laboral.

Con asiento en lo anterior, el accionante solicita sean tutelados los derechos fundamentales anteriormente mencionados y, por consiguiente, se le ordene a la aquí accionada proceda al reintegro laboral, le sean canceladas las prestaciones sociales y dineros dejados de percibir y se le ordene reconocer a su favor la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La citada acción fue admitida por el JUZGADO OCTAVO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN mediante auto del 15 de marzo de 2023, en contra de Lineacom S.A.S. y Comcel S.A. (Claro)

Mediante correo electrónico, **Lineacom S.A.S.**, se pronunció en torno a los hechos planteados. En lo pertinente, pronunciándose respecto de cada uno de los hechos planteados, en lo particularmente relacionado con la terminación del contrato y incapacidad alguna a la fecha, aseguró que, el accionante, *"...no se encontraba con ninguna discapacidad o incapacidad"*.

Ahora, en relación a las causas que originaron la terminación del contrato y que no el despido –tal cual lo afirma categóricamente la accionada-, manifestó que *"...no se le termina el contrato por que sufrió un accidente, o tiene un padecimiento, la terminación se da en razón a un contrato a término fijo"*.

En ese orden de cosas, la accionada, aseverando que no se presentado trato discriminatorio con ocasión de la desvinculación del aquí accionante, solicitó fueran denegadas las pretensiones de amparo, en tanto al trabajador no le fue vulnerado derecho fundamental alguno y, por el contrario, la terminación de su contrato tuvo como fuente legal el contrato mismo y su naturaleza, esto es que inicialmente fue suscrito a término fijo.

Mediante correo electrónico, **Comcel S.A.**, se pronunció en torno a los hechos planteados. Puntualmente señaló que “...*nunca ha tenido vínculo laboral o de ninguna naturaleza con el accionante*”, es decir que el empleador es Lineacom S.A.S.

De esta manera, la accionada solicitó su desvinculación, alegando la falta de legitimación en la causa por pasiva, es decir, reafirmando que entre el accionante y la empresa Comcel S.A. no existe nexo contractual alguno.

Así las cosas, sometido a examen puntualmente lo deprecado al tenor de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, y tras exponerse el marco jurídico que gobierna el reintegro laboral –y su procedencia mediante la acción de tutela-, la estabilidad reforzada y sus diversos matices, al advertirse “...*que efectivamente el señor Puerta Posada, padece una enfermedad que le impide realizar su trabajo en condiciones regulares, diagnóstico que, de acuerdo a la historia clínica aportada, se determinó hace aproximadamente 11 meses. En efecto quedó demostrado que presenta patología de “TORCEDURAS Y ESGUINCES QUE COMPROMETEN LOS LIGAMENTOS” con ocasión al accidente de trabajo que padeció, se encontraba en tratamiento médico y con incapacidad medica vigente al momento del despido*”, en suma, considerando que el accionante se encuentra cobijado por la protección a la estabilidad reforzada y, por contera, sin que se hubiese solicitado el respectivo permiso al inspector del trabajo, esto es presumiendo que su despido se efectuó a raíz de sus patologías, tuteló el A quo los derechos fundamentales incoados, aunque de forma transitoria, ordenando el respectivo reintegro, no obstante, denegando la concesión de la multa de que trata la Ley 361 de 1997 a fin de que esto fuera ventilado ante el juez laboral.

II. IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, la empresa accionada, concretamente Lineacom S.A.S., impugnó el fallo. Delanteramente, reiteró que “...*el señor HÉCTOR MANUEL PUERTA nunca fue despedido. El contrato laboral cumplió con su término o vencimiento, el cual no fue prorrogado, pero se reitera, el trabajador continuó recibiendo todos los beneficios de un salario, prestaciones y seguridad social hasta el momento en el que desaparecieron las causales de especial tratamiento, por lo que es totalmente incorrecto hablar de despido*”.

Extractando lo más relevante de la impugnación, adujo el accionado que, “...*debe valorarse de manera concienzuda, el estado de salud del actor, toda vez que se quiere mostrar que este tiene una patología grave e irrecuperable, y no es cierto, debe decirse que el médico especialista en ortopedia, en primera instancia indico que no era una situación grave, luego decidió operar, y*

luego de eso, le monitorearon de manera tranquila (...) deciden no dar más incapacidades, pues no las requería, al igual que no envían a la empresa ninguna restricción o recomendación”.

Lo anterior, aseverando que el médico tratante ortopedista, en torno al estado de salud del accionante indicó “...*recuperación completa al indicar movilidad completa, sin dolor y sin cojera, es decir no tenía ni mediana, ni mínima afectación de salud, es decir su estado de salud era óptimo, por lo que no cumple los requisitos mínimos para el amparo de estabilidad reforzada, más aun cuando no se termina la relación laboral por capricho de su empleador, sino que este se da por vencimiento del contrato”.*

En ese sentido reclama la accionada la revocatoria de la decisión de primera instancia, al no cumplirse los requisitos necesarios de cara a la procedencia del reintegro laboral.

Impugnación que, consecuentemente, fue concedida por el Juzgado A quo mediante auto del 31 de marzo de 2023.

III. ACTUACIÓN PROCESAL

Este Despacho aclara que, en el marco de la contingencia causada por el Covid 19 (no obstante, no encontrarse expresamente exigido), no se profirió auto alguno que avocara Conocimiento de la presente Impugnación en esta Segunda Instancia.

Aclarado lo anterior, este Despacho se puso en contacto con el accionante (al teléfono celular que obra en el expediente), a fin de precisar algunos aspectos personales, en el marco del principio de subsidiariedad. De esta manera, el accionante aseveró no contar con trabajo actualmente –el cual no busca, no obstante, habida cuenta lo ordenado por el A quo de cara a su reintegro-, vive con su pareja y con su hija, en el barrio San Javier; además de todo lo anterior, precisó que la última incapacidad laboral que le fue ordenada tuvo como día final el día que fue despedido (por terminación del contrato) y que a la fecha no cuenta con más incapacidades laborales prescritas.

Expuestos de esta manera los Antecedentes que dieron lugar a la impugnación, procede el Despacho a resolver el recurso, con fundamento en las siguientes,

IV. CONSIDERACIONES

1. En el marco de la Acción de Tutela como mecanismo preferente de protección de los Derechos Constitucionales

consagrada en el artículo 86 Superior y especialmente regulada por el Decreto 2591 de 1991 y en correspondencia con el Derecho Fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada³; este Despacho considera conveniente precisar los lineamientos jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado en materia de Reintegro Laboral en el marco de la respectiva Estabilidad Reforzada, y consecuentemente el Principio de Subsidiariedad, todo ello acorde con la factibilidad de hacer exigible el Reintegro Laboral mediante la Acción de Tutela.

En tal sentido, frente a los lineamientos correspondientes a la **Procedencia de la Acción de Tutela respecto del Reintegro Laboral**, ha explicado la Corte Constitucional que, en principio, “...*Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión*”⁴.

Ahora bien, respecto de la **Estabilidad Reforzada**, ha apuntalado el Alto Corporado, “*La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador*”⁵. Negrillas fuera de texto.

Frente a este último aspecto, esto es, el nexo de causalidad entre la condición física del Accionante y su Desvinculación, ha

³ Corte Constitucional. Sentencia de Tutela 041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

⁴ *Ibídem*

⁵ Corte Constitucional. Sentencia de Unificación 040 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger

enfanzado la Corte Constitucional que, si bien “...**La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral.** Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(...)

Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. **Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral⁶**”. Negrillas fuera de texto.

En esa línea de pensamiento, puntualmente relacionada con la Estabilidad Reforzada y en lo concerniente con la **Valoración de la Incapacidad Laboral del Trabajador Despedido**, ha indicado, inicialmente, la Corte Constitucional que, “...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación⁷”.

Precisamente, al compás de dicha valoración, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha indicado, puntualmente en la **Incendencia de la Incapacidad Laboral al Momento del Despido** que, “...no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el

⁶ Ibídem

⁷ Corte Constitucional. Sentencia de Unificación 087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas

asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

(...)

La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T.

Al respecto conviene precisar que la Ley 361 de 1997 contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de “severas y profundas” la asistencia y protección necesarias. En este sentido la Sala tuvo la oportunidad de pronunciarse en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, lo siguiente:

Cumple observar que la Ley 361 de 1997 es un estatuto especial que estableció “...mecanismos de integración social de las personas con limitación...” y que según su primer artículo los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados (Gaceta del Congreso N° 364 del 30 octubre de 1995). Los capítulos que la integran consagran garantías que asumen el Estado y la Sociedad para facilitar al antes señalado grupo de personas un modo de vida digno que les permita la rehabilitación, bienestar social, el acceso preferente a la educación, a los bienes y al espacio de uso público, al trabajo, etc.’

Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa”⁸. Negrillas fuera de texto

⁸ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. Rad. 42451. M.P. Fernando Castillo Cadena

Finalmente, en lo que respecta con el **carácter Subsidiario y Residual del cual participa la Acción de Tutela**, el Máximo Tribunal Constitucional, a fin de propender por su integridad teleológica, ha considerado que dicha Acción, “...resulta procedente cuando cumple 4 requisitos: **(i) Legitimación por activa.** Puede ser usada por todas las personas cuyos derechos fundamentales se encuentren vulnerados o amenazados, por sí misma o por quien actúe a su nombre. **(ii) Legitimación por pasiva.** El amparo procede contra las acciones u omisiones de las autoridades públicas y de particulares cuando, entre otras, exista una relación de subordinación como sucede entre el trabajador y su empleador. **(iii) Inmediatez.** No puede transcurrir un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado entre la actuación u omisión y el uso del amparo. **(iv) Subsidiariedad.** La acción de tutela resulta procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los mecanismos disponibles no resultan eficaces para el caso concreto o cuando aun siéndolo, se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable y se usa como mecanismo transitorio”⁹. Negrillas fuera de texto

2. De conformidad con los hechos narrados en el acápite de los antecedentes y los precedentes judiciales relacionados, constituye el eje central de la impugnación, el que el A quo en su fallo, frente al despido del aquí accionante y su consecuente orden de reintegro laboral, principalmente omitió realizar una valoración del estado de salud del accionante otorgándole la condición de estabilidad reforzada por el solo hecho de que fue desvinculado justamente el día que concluía con sus incapacidades laborales y que por ello era imperativo, para el despido, contar con el permiso del inspector del trabajo, llevando al A quo a presumir un trato discriminatorio, lo que derivó en un examen sesgado del caso concreto, fallo que la accionada solicita sea revocado.

En tal sentido, desde ya ha de advertirse que será revocada la decisión adoptada por el A quo.

Preliminarmente, conviene señalar que, al tenor de la jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, toda acción de tutela que tenga como finalidad el reintegro laboral por lo general es improcedente, por cuanto de por medio se encuentran asuntos de índole pecuniario (sin desconocer el derecho al mínimo vital, eventualmente afectado por los ingresos laborales dejados de percibir); ahora bien, superada la subsidiariedad que de suyo impone, es menester examinar de manera

⁹ Corte Constitucional. Sentencia de Tutela 071 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera

muy aguda no solo las circunstancias en que acaeció la desvinculación laboral censurada sino las condiciones médicas del accionante al momento de tal hecho.

Desde esta perspectiva, a tono con las reglas que las Altas Cortes antes mencionadas han determinado, concretamente para matizar la protección de la estabilidad reforzada y si esta cobija o no al accionante, cabe indicar –a guisa de síntesis jurisprudencial-, que, cuando se presente un caso de similar talante, según la Corte Constitucional debe establecerse “...*que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*”, ello, por cuanto, al tenor de la razonado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, “...*no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997*”, esto último, en tanto la estabilidad reforzada, cuya fuente normativa originalmente surge en la ley precitada, axiológicamente fue creada para personas con limitaciones severas y profundas y no cualquier limitación que, incluso, bien puede ser transitoria (téngase presente los distintos tipos de incapacidades¹⁰).

A la sazón de la anterior hermenéutica, examinada la historia clínica del accionante, resulta claro que, para el 21 de febrero de 2023, no presenta ningún tipo de discapacidad, es un paciente con evolución favorable (si bien requiere control en 6 meses), cuenta con movilidad completa, sin edema ni dolor en territorio de cicatriz; lo que significa que, no obstante, le fue terminado su contrato a término fijo –y que en otras circunstancias, esto es configurándose la protección de la estabilidad reforzada, bien podría aplicarse la imposibilidad de dar por terminado el contrato, incluso, a término fijo, cuando existen incapacidades laborales vigentes¹¹-, al cotejar su estado de salud, e incluso el hecho de que la última incapacidad concluyó el mismo día que fue desvinculado –por terminación del contrato y que no por despido-, no contando con mas incapacidades a la fecha (téngase en cuenta la constancia secretarial realizada por este Despacho), inexorablemente llevan a concluir que el accionante no se encuentra bajo la protección de la estabilidad reforzada y por tanto, atendiendo las condiciones legales del contrato suscrito, la empresa se encontraba facultada para no renovarlo o darlo por terminado tal y como se hizo.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia de Tutela 020 de 2021. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

¹¹ “*En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo*”. *Ibíd*em

En suma, se observa que la terminación del contrato actualmente debatida se encuentra enmarcada en la naturaleza misma del contrato y de las relaciones laborales (relaciones laborales que de suyo conllevan legalmente su eventual terminación, pues suponer que toda terminación, por hallarse afectado el derecho al mínimo vital, por ejemplo, sería susceptible de tutela, no solo la desquiciaría sino que vaciaría de contenido a las acciones ordinarias), y que la situación médica del accionante no es de tal identidad: severa o profunda, como para que lo haga destinatario de la estabilidad reforzada que el A quo le reconoció.

Así las cosas, este Despacho, sin más, contextualizando la presente decisión, cardinalmente en el marco jurídico que regenta el reintegro laboral de consuno con la estabilidad reforzada y su debida valoración: jurisprudencial y circunstancial, a la sazón del principio de subsidiariedad, de donde el accionante cuenta, para ventilar las pretensiones al presente incoadas, con el escenario de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, Revocará la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Oralidad de Medellín, el 27 de marzo de 2022, de conformidad con las razones expuestas.

Con fundamento en lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, adopta la siguiente,

V. DECISIÓN

1. **REVOCAR** el Fallo proferido por el Juzgado Octavo Civil Municipal de Oralidad de Medellín, el 27 de marzo de 2022, de conformidad con las razones expuestas.

2. **DISPONER** que esta Decisión se notifique tanto al Accionante de Tutela, como a los Accionados por Correo Electrónico (o vía telefónica, de no resultar posible).

3. **DISPONER** que, mediante Correo Electrónico, se dé aviso de la Decisión adoptada al Juzgado del conocimiento en Primera Instancia, OCTAVO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN.

4. **DISPONER** que en el término de los diez (10) días siguientes al de ejecutoria del Fallo de Segunda Instancia, se envíe el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual Revisión (acorde con lo previsto en el Acuerdo PCSJA20-11594 del 13 de julio de 2020).

NOTIFÍQUESE


JOSÉ ALEJANDRO GÓMEZ OROZCO
JUEZ

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN

En la fecha, digitalmente generada, se notifica la providencia precedente, PERSONALMENTE con su remisión (Ley 2213 de 2022) o por ESTADOS ELECTRÓNICOS (C.G.P.), cuyo número de estado y contenido de la actuación, inclusive para efectos de constatar su autenticidad, hallará alojado en el Micrositio asignado a este Juzgado por la Rama Judicial, en la fecha y con el radicado correspondiente, en la siguiente dirección: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/Juzgado-001-civil-del-circuito-de-medellin/105>.


Adriana Patricia Ruiz Pérez
Secretaria

D