

**JUZGADO CINCUENTA Y CINCO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA  
MÚLTIPLE  
(Antes -Juzgado 73 Civil Municipal)**

Bogotá D.C., Veintiseis (26) de mayo de dos mil veinte (2020).

**Ref: Secuencia No. 19614 TUTELA de MIGUEL ANGEL BARRERA PICO VS  
ARQUITECTURA CONSTRUCTIVA S.A.S..**

Cumplido el trámite de rigor, procede el despacho a resolver la acción de tutela de la referencia.

**I. ANTECEDENTES**

El ciudadano Miguel Andrés Barrera Pico, en nombre propio promovió acción de tutela, solicitó la protección de sus derechos fundamentales al “TRABAJO, AL MINIMO VITAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, LA VIDA Y EL DEBIDO PROCESO”; los cuales consideró vulnerados por la accionada Arquitectura constructiva S.A.S.- como fundamentos fácticos alegó los siguientes:

**1. Hechos.**

1.1- El 21 de mayo de 2011 el señor MIGUEL ANDRES BARRERA PICO fue contratado por la empresa accionada, para que se desempeñara en el cargo de AYUDANTE DE OBRA, mediante *un contrato a termino indefinido*.

1.2 -Afirmó que, hace tres (3) se sometió a una intervención quirúrgica en su columna, producto de una enfermedad ocasionada por el trasegar de su trabajo.

1.3- Expuso, que el 22 de enero de 2018 la sociedad encartada le entregó un memorando de reintegro Post Incapacidad para que, una vez cumplidos los 4 meses de incapacidad por operación de POP CORRECCION DE DISCOPATIA CON RADICULOPATIA LUMBAR, se reintegrara a sus labores como ayudante de torre de grúa, acatando las observaciones y recomendaciones para ejecutar su labor.

1.4.- Acotó que, el 1 de junio de 2018 la EPS MEDIMÁS emitió una notificación de calificación de enfermedad de origen laboral, que de acuerdo con

su diagnóstico consiste en M51 TRANSTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATIA DE ORIGEN LABORAL.

1.5.- Manifestó que el 30 de julio de 2018, la ARL Liberty envió comunicado a la empresa ARQUITECTURA CONSTRUCTIVA S.A.S., informando que el accionante se encontraba en tratamiento integral por presentar una enfermedad de origen laboral.

1.6.- Así mismo, el 19 de febrero de 2019, Seguros Colmena – HOY SEGUROS BOLIVAR-, envió una carta a la accionada, proporcionando varias indicaciones y recomendaciones, tanto para el trabajador como para la empresa.

1.7.-Afirmó que el **18 de marzo de 2020**, recibió una comunicación por parte de ARQUITECTURA CONSTRUCTIVA S.A.S., informándole la terminación de su contrato de trabajo por finalización de la obra del Edificio Vasily.

1.8 Por último sostuvo que, su despido se hizo sin justa causa, por lo que resulta ineficaz, pues, la conyuntura que atraviesa el país (pandemia por COVID -19), además, el contrato de obra del edificio anteriormente mencionado terminaba a finales del mes de abril.

## **2.- Pretensiones:**

Pretende el accionante *“se tutelen sus derechos fundamentales invocados como amenazados, violados o vulnerados por el desconocimiento de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, la vida y el debido proceso”*.

## **3.- Trámite y respuesta de la accionada:**

**3.1.-** Admitida la acción constitucional, mediante auto del 13 de mayo de 2020, se dispuso notificar a la accionada, y simultáneamente la vinculación del MINISTERIO DEL TRABAJO, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL – FOSYGA, la ENTIDAD ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA

GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, MEDIMAS EPS, ESIMED IPS, LIBERTY ARL-SEGUROS DE VIDA S.A. y COLMENA SEGUROS.

**3.2.** - El Ministerio de trabajo, tras hacer una explicación bastante nutrida de las instituciones jurídicas relacionadas con el asunto de marras, adujo una falta de legitimación en la causa por pasiva, en razón a que la entidad nunca vulneró ni amenazó con su actuar lo derechos fundamentales que el quejoso alega, le fueron conculcados, indicó además, que su función se circunscribe únicamente a la vigilancia y control.

**3.3.** -El ADRES, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva en lo que a esa entidad atañe, en tanto ni con su actuar o omitir ha vulnerado o amenazado vulnerar los derechos fundamentales de los cuales el activante es titular.

**3.4.** -La JUNTA REGIONAL CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, expuso que en sus bases de datos no se relaciona ninguna solicitud o calificación efectuada por el accionante. No obstante, solicitó se desvinculase a la entidad en tanto no es ella la llamada a restituir los derechos fundamentales que alega el quejoso le fueron conculcados.

**3.5.-** Esimed, solicitó su desvinculación del asunto de marras, tras argumentar que no tiene responsabilidad alguna con el accionante.

**3.6.** -SEGUROS BOLIVAR informó que, a partir del 1 de noviembre de 2019, se llevó a cabo la absorción de Liberty Seguros de Vida S.A. por parte de Seguros Bolívar, lo cual significa que, todos aquellos asuntos que tengan que ver con casos correspondientes a afiliados a la antigua ARL de Liberty Seguros de Vida S.A., han sido asumidos por la ARL de Seguros Bolívar desde dicha fecha, expuso que siempre ha cumplido con sus obligaciones frente al accionante como Administradora de Riesgos Laborales. Por lo demás, solicitó se le desvincule del presente trámite por falta de legitimación en la causa por pasiva.

**3.7.** A su vez COLMENA SEGUROS, tras dar cuenta de los padecimientos médicos del activante y el tratamiento al que este último se ha sometido en sus instalaciones, solicitó se le desvincule de este trámite constitucional, dado que no existe ninguna vulneración por parte de esta Aseguradora a los derechos deprecados por el Accionante, toda vez que, esa Compañía ha dado cumplimiento

con la normatividad que regula el Sistema General de Seguridad Social Integral y en especial las que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales.

**3.8** Por su parte, ARQUITECTURA CONSTRUCTIVA S.A.S. –aquí accionada-. Sostuvo que su actuar se ha desplegado conforme a las normas y leyes que regulan la materia y como quiera que no se demostró la vulneración a los derechos fundamentales señalados, dado que no existe nexo de causalidad con los hechos que sustentan la acción, en consecuencia solicitó que no se accede al pedimento propuesto por el quejoso a través de la acción de amparo por su improcedencia, de lo expuesto en su constatación aportó los soportes documentales.

## II. CONSIDERACIONES

**1. Problema jurídico**, dentro del asunto sub-examine, la Juez de tutela determinará si existe vulneración a los derechos invocados por parte del señor Miguel Andrés Barrera Pico, para tal efecto se estudiara i) la garantía de la estabilidad laboral reforzada, sus fines y naturaleza y su aplicación en el sector privado ii) la posibilidad de reclamar acreencias laborales fruto de una relación laboral, por vía de la tutela; y iii) finalmente, analizara el caso concreto.

**2.** A efectos de resolver el primer interrogante formulado, cabe recordar que en relación a las controversias de índole laboral, tiene por sentado la Corte Constitucional que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para solucionarlas, pues tal tarea, incluida la eventual orden de reintegro laboral, debe ser asumida y dirimida por el juez ordinario laboral o contencioso administrativo, según sea el caso.<sup>1</sup>

Sin embargo, la Corporación en cita, ha establecido que *“(...) este principio general de improcedencia de la acción de tutela encuentra excepciones, cuando se trata de proteger personas que, por manifiesta condición de debilidad, son merecedoras de especial protección, abriéndose paso el amparo constitucional.”*<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Cfr., Corte Constitucional, Sentencia T 485 de 2008, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

<sup>2</sup> *Ibidem*, Página 5.

De lo expuesto, que el carácter subsidiario con el cual fue investida la acción de amparo impide al juez constitucional inmiscuirse en asuntos propios de otras jurisdicciones y, además, que sólo en casos en los que sea necesario dar protección fundamental a esas personas en situación de mayor riesgo, el juez de tutela podrá entrar a decidir la controversia cuya resolución escapa a su órbita de conocimiento.

**3.** En el caso *sub judice*, necesario resulta precisar que quien aquí acciona considera hallarse en estado de debilidad manifiesta, motivo por el cual pretende se conserve y extienda su relación laboral.

Respecto del señalado estado, ha dejado sentado la jurisprudencia que aquél no se predica exclusivamente de quienes tienen la calidad certificada de discapacitados, sino que, tal derecho fundamental, se extiende incluso a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros de salud se ven enfrentados a dificultades para ejercer sus funciones<sup>3</sup>, razonamiento sobre el cual el Máximo Tribunal de lo Constitucional ha establecido que *“(…) corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital”*<sup>4</sup>. (Subrayas y resaltas propias).

Luego, solo en caso de verificarse la condición aludida se abrirá paso el amparo constitucional deprecado, ya que de no ser así, corresponderá al juez ordinario laboral o contencioso administrativo, según sea el caso, dirimir la controversia surgida en desarrollo del contrato de trabajo.<sup>5</sup>

**4.** Pues bien, acorde con las consideraciones expuestas en el numeral precedente y acogiendo la obligación que viene de resaltarse, encuentra este Despacho que Miguel Andrés Barrera Pico, en efecto acreditó que padece una trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, circunstancia ratificada por Colmena Seguros en su contestación, tan así es que, el accionante fue ingresado al programa de rehabilitación integral PRIC, el cual es un modelo de intervención en rehabilitación con un enfoque interdisciplinario, en donde se trasciende a un proceso que abarca aspectos clínicos, psicológicos, sociales y

<sup>3</sup> Véanse, entre otras, la Sentencias T – 198 de 2006, T – 513 de 2006, T 992 de 2008 y T – 263 de 2009.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia T – 132 de 2011, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>5</sup> Cfr., Corte Constitucional, Sentencia T 485 de 2008, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

ocupacionales que promueven el desempeño integral del trabajador. Situación que lo ubicaría presuntamente en una posición de debilidad manifiesta. No obstante, lo anterior, está sola circunstancia no es suficiente para que se amparen derechos fundamentales que no han sido conculcados, a través de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, tal y como pasará a explicarse:

Sea lo primero, recordar sobre la estabilidad laboral reforzada que, es una garantía de orden constitucional de la cual gozan los trabajadores, tanto del sector privado, como del sector público, dicha protección se aplica cuando el trabajador es despedido, o su relación laboral finaliza en razón de su condición –entiendase: enfermedad, embarazo, genero, o cualquier otro aspecto que se torne discriminatorio-, así pues, al no ser esta una garantía absoluta, la terminación del vínculo laboral o el despido será válido, si se configura una casual objetiva para la terminación de la relación o vinculo subsistente entre el trabajador y el empleador. Situación que acontece en el caso bajo examen.

Sobre el particular, vale resaltar lo señalado por la Corte Constitucional, al expresar que: “El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación, particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos.

De igual manera, la Corte ha reconocido el “*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*”, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales. En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “*proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña*”.

En la **Sentencia T-106 de 2015**, la Corte precisó que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad. De esta manera, la mencionada garantía configura un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro significativo de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta y deben contar con la protección constitucional necesaria que evite escenarios de discriminación por su condición, sin que para tal efecto requiera contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por la autoridad competente. La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público*”, en cumplimiento de las

obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar *“relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”*. Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores. Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar *“(…) la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”*. La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que *“(…) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*. De tal suerte, *“(…) siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”*. En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado”<sup>6</sup>.

En esa misma línea, recuerdese, en el análisis de Constitucionalidad efectuado por la Corte de la Ley 361 de 1997, donde indicó:

*“(…) Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la*

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional de Colombia,. Sentencia del 22 de enero del 2019.M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado RAD. T-014/19.

*disminución física, mental o psicológica (...).” (Subraya fuera de texto).*

Así las cosas, el sentir de la norma y de la jurisprudencia constitucional es el de brindar protección especial al trabajador que se encuentre en estado de evidente discapacidad, representada en una disminución o limitación física o psíquica que le impida al empleado desarrollar su labor, lo cual se traduce en: el derecho a conservar el empleo; a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; 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 ineficaz.

Ahora bien, respecto a la posibilidad de pedir acreencias laborales por vía del amparo constitucional, cabe recordar que: la Corte Constitucional, en diversas oportunidades, ha indicado que la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen en virtud de un vínculo laboral, en cuanto por su naturaleza subsidiaria y residual, los interesados tienen a su disposición los mecanismos ordinarios establecidos en nuestro ordenamiento jurídico creados para tramitar estos asuntos.

No obstante, esta regla no es irreductible, puesto que en ciertos casos el recurso de amparo puede surgir como el mecanismo idóneo para reclamar acreencias laborales cuando afecten derechos fundamentales, tales como la vida, el mínimo vital o la dignidad humana. En este sentido, esta Corporación manifestó en la Sentencia T-048 de 2008 lo siguiente:

“De manera general, la jurisprudencia ha considerado que la acción de tutela resulta improcedente para el reclamo de prestaciones laborales de contenido económico, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del demandante. En efecto, en razón de la naturaleza residual y subsidiaria de la acción de tutela dispuesta por el artículo 86 de la Constitución Política, conforme al cual está la acción no puede ser utilizada sino “cuando el afectado no disponga otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice

como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”, en principio no es posible acudir a esta acción constitucional para esos propósitos, dada la existencia de acciones ordinarias a disposición de los interesados. Sin embargo, la Corte ha considerado que si el no pago de la prestación laboral de contenido económico tiene la virtud de afectar el Mínimo vital de subsistencia del trabajador, esta afectación configura un ‘perjuicio irremediable’ que hace procedente la acción de tutela.”

### **5.Caso Concreto.**

Con todo, y tras analizar las pruebas adosadas al expediente, se tiene que ARQUITECTURA CONSTRUCTIVA S.A.S. –aquí accionada- no ha vulnerado, ni amenazado los derechos fundamentales de los cuales el quejoso es titular y alega le fueron conculcados, tan así es que, el vínculo laboral existente entre las partes enfrentadas en el asunto de marras, el trabajador tenía pleno conocimiento que su relación laboral terminaba una vez la obra del Edificio Vasily se ejecutara y no se trataba de un contrato de trabajo a término indefinido como mal lo relaciono en los hechos sobre los cuales fincó la presente tutela, es decir, la forma de terminación de un contrato a término fijo o por obra o labor, finaliza cuando el término a vencido o la obra para la cual se contrató se ha ejecutado satisfactoriamente. Tal y como acontece en el asunto de marras, de conformidad con la constancia de finalización de la obra datada el 13 de mayo del año en curso y suscrita por Fernando Rodríguez Bonilla, en calidad de representante legal de Diseños Planificados S.A.S., firma constructora del proyecto Vasily 106, donde expresa: *“El contrato con Arquitectura Constructiva S.A.S., consistió en la mano de obra para la construcción de la cimentación, muros de contención, columnas y placas aéreas, para un área aproximada de 4.562 m<sup>2</sup>; labores que se encuentran concluidas totalmente desde el día **18 de marzo de 2020**, fecha en la que se fundió el último tramo de placa correspondiente al área de complemento ubicada en el ante jardín del proyecto. Así mismo, manifiesto que todos los trabajos ya fueron cuantificados y cancelados a la fecha”*. Resaltado del despacho.

Colofón lo anterior, es del caso resaltar que la ejecución satisfactoria de la obra en materia de los contratos de obra o labor configura una justa causa (causa objetiva) para dar por terminada la relación laboral. Entonces, no se trata de que los trabajadores que ejercen su labor bajo esta modalidad –contratos de obra o labor-, no gocen de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, pues la misma

garantía opera en tanto el despido o la terminación unilateral del contrato laboral sea: i) en razón de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador, o por motivos discriminatorios y ii) dicha terminación se haga dentro de la vigencia establecida para la ejecución la obra o labor para la cual se contrató

Entonces, es claro para el despacho que la decisión adoptada por la sociedad encartada encuentra respaldo en la normatividad vigente que regula la materia, véase que: de conformidad con lo dispuesto por el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato laboral termina Por terminación de la obra o labor contratada. Configurándose la justa causa objetiva para dar por terminada la relación laboral en el asunto de marras, tal y como se explicó en líneas anteriores.

Decantado todo lo anterior, entra el despacho a estudiar el perjuicio como requisito sine quanom, para la operatividad de la tutela como mecanismo transitorio. En este orden, sea lo primero advertir que no existen suficientes elementos probatorios en el expediente que le permitan esta unidad judicial determinar la configuración de un perjuicio irremediable, en la medida en que era al accionante al que le correspondía asumir la carga de demostrar el perjuicio irremediable ocasionado con la terminación del contrato de trabajo por parte de Arquitectura Constructiva S.A.S., tan es así, que el mismo activante afirmó que a la fecha en la que presentó la tutela, la sociedad encartada se encontraba al día con las obligaciones relacionadas con los salarios y aportes a seguridad social, puestas a su cargo. Es importante aclarar que no es suficiente con que se alegue un supuesto de hecho del cual se pretenda derivar una consecuencia jurídica, sino que dicho supuesto debe estar suficientemente demostrado.

## **Conclusiones**

La acción de tutela es improcedente, en su consideración, porque se (i) configuró una justa causa para dar por terminada la relación laboral y (ii) no se probó el perjuicio que alega el quejoso y que motiva la interposición de la tutela

En el particular caso planteado, se señaló, que la tutela impetrada está llamada al fracaso, pues, el contrato laboral objeto de estudio estaba supeditado a la consecución de la obra, hecho que acaecido abre paso a la terminación del mismo. Téngase en cuenta que la tutela *per se* no es un mecanismo de prorrogación o extensión de vigencia de un contrato, cualquiera que sea su naturaleza, pues, no se olvide su carácter residual y excepcional.

## **DECISIÓN**

Por lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y CINCO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ (73 CIVIL MUNICIPAL)** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO. DENEGAR** el amparo solicitado por MIGUEL ANDRÉS BARRERA PICO, por Las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO. NOTIFICAR** la presente decisión a las partes por cualquier medio expedito.

**TERCERO. REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional, en caso de no ser impugnado este fallo.

**NOTIFÍQUESE**

**La Juez,**



**MARTHA INES MUÑOZ RODRIGUEZ**

---

<sup>7</sup> Se hace uso de la firma escaneada, conforme a los acuerdos PCSJA20-11517 del 15 de marzo de 2020, PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, y PCSJA20-11526 del 22 de marzo de 2020, mediante los cuales se suspenden los términos judiciales por motivos de salubridad pública, disponiendo el uso de los medios electrónicos para garantizar la notificación de las acciones constitucionales,