



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, cuatro (04) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: JAIME DANIEL FLOREZ GUERRERO
Demandado: DAR AYUDA TEMPORAL S.A. Y SERVIENTREGA
Radicado: No. 2021-00123-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante JAIME DANIEL FLOREZ GUERRERO, contra la sentencia de fecha dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, DENEGÓ por improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, al trabajo, mínimo vital, salud y petición.

I. ANTECEDENTES.

El señor JAIRO DANIEL FLOREZ GUERRERO, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de DAR AYUDA TEMPORAL S.A. Y SERVIENTREGA, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, al trabajo, mínimo vital, salud y petición, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“PRIMERO: Me sean protegidos los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, Derecho al trabajo en conexión al mínimo vital, la salud, la vida en condiciones digna, y el derecho fundamental a la petición.

SEGUNDO: En consecuencia, declarar la ineficacia de la finalización del contrato laboral por obra labor celebrado entre la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A y mi persona.

TERCERO: Ordenar a la empresa DAR AYUDAR TEMPORAL S.A y solidariamente a la empresa SERVIENTREGA S.A. el reintegro a mis funciones contratadas inicialmente respetando mis restricciones permanentes y el fuero constitucional de estabilidad laboral reforzada.

CUARTO: Ordenar a la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A. al pago de los salarios adeudados desde el momento del despido hasta el reintegro.

QUINTO: Ordenar a la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A. al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

T-2021-00123-01

SEXTO: Ordenar a la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A. a dar respuesta al Derecho de Petición radicado vía correo electrónico el día 08 de enero de 2021...”.

V.II. Hechos planteados por el accionante.

Narra que el día 16 de enero del 2018 celebró contrato obra labor mediante la empresa de servicio temporal “Dar ayuda temporal”, por término menor a un año como trabajador en misión en la empresa SERVIENTREGA S.A., para ocupar el cargo de Auxiliar Logístico.

Señala que las funciones de su cargo eran desempeñadas en las instalaciones de la empresa SERVIENTREGA S.A. del Municipio de Soledad – Atlántico.

Afirma que debía encargarse de la gestión del centro de impresión y manejo de base de datos de la empresa y procesamiento de las guías en distribución de los envíos, y que por colaboración, de manera no muy recurrente, le asignaban en el descargue y carga de mercancías, cuando había mucha mercancía para movilizar y cargar.

Expone que el día 10 de septiembre del 2018, por orden de su jefe de inmediato, la señora TIANA GOENAGA, le asignó; en conjunto a 2 compañeros más, cargar 240 cajas del cliente COMFAMILAR que se encontraban en plataforma sobre unas estibas.

Relata que las cajas fueron cargadas de forma manual en una distancia de 20mts, desde la altura del suelo y se subían por las escaleras a un segundo piso donde está la zona de procesamiento de documentos.

Que al momento que faltaban una 20 o 30 cajas, sentía que no podía más, la caja que tenía cargada se le fue atrás, comenzó a sentir mucho dolor, comentó la situación y se fue a su puesto de trabajo.

Refiere que al día siguiente sentía mucho dolor en la pierna, fue a la empresa a laborar, pero por el intenso dolor se fue para la EPS, lo remitieron a la ARL y diligenciaron el FURAT (Formato Único de Reporte de presunto Accidente de Trabajo).

Que, como consecuencia del accidente, inició proceso con su ARL SURA que involucró una operación de ARTODRESIS LUMBAL EN L5-S1, la cual le realizaron el día 04 de diciembre 2018, cuyo diagnóstico de la ARL fue RUPTURA TRAUMÁTICA DE DISCO INTERVENTEBRAL LUMBAR.

Sostiene que, una vez realizada la operación, ARL SURA ordenó para su recuperación un tratamiento médico de terapias y citas con psicología, que actualmente viene realizando de manera periódica.

Arguye que actualmente posee una calificación de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLÁNTICO de 28,80% de pérdida de su capacidad laboral, emitida el 18 de septiembre de 2019. Sin presentar a la fecha mejoría alguna en su condición física, y, muy por el contrario, ha involucrado notoriamente su salud mental.

Que por 2 años y 11 meses ininterrumpidos la empresa mantuvo la relación contractual establecida en el contrato obra labor celebrado con DAR AYUDA TEMPORAL el día 16 de

T-2021-00123-01

enero de 2018, como trabajador en misión en la empresa SERVIENTREGA S.A. sin hacer efectiva la cláusula establecida en el contrato consistente en: “no mayor a un año”

Manifiesta que el 28 de diciembre del año 2020, por motivos de dolor lumbar (sic) agudo, ingresó por urgencias al Hospital Universidad del Norte, en el que le colocaron los medicamentos para tratar el dolor y le ordenaron tres (3) días de incapacidad médica, con cita de valoración para el día lunes 04 de enero de 2021 con remisión inmediata a neurología para el día 05 de enero de 2021, una vez realizada la valoración por parte del neurólogo, le fue autorizada una resonancia magnética.

El mismo 28 de diciembre del año 2020, -afirma- la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A., le notifica la “finalización de su contrato de trabajo” evento que le impactó de sobremanera; ya que, se encontraba en mal estado de salud en el momento, no cuenta con una recuperación para competir en el ámbito laboral y como lo manifestó en los puntos anteriores tiene un tratamiento y terapias vigentes con la ARL SURA, que a la fecha no emite un diagnóstico definitivo de la evolución a su patología. Por ello, su estado anímico se vio afectado.

Señala que muy desconcertado por la decisión arbitraria de la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A. presentó derecho de petición, a fin de conocer su situación contractual con ellos durante el tiempo que existió el vínculo; siendo que, nunca recibió por parte de DAR AYUDA TEMPORAL o SERVIENTREGA S.A., seguimiento alguno a su condición de salud física y mental, en relación al accidente laboral sufrido, siendo vulnerado su derecho fundamental a la petición también fue vulnerado.

Indica que permaneció incapacitado 20 días del mes de enero del presente año por dolor intenso en su columna, razón por la cual le tocó ir a urgencias y le programaron valoración con neurología. El dolor es crónico, que por efectos de los medicamentos logró mantener controlado; no obstante, en ocasiones se intensifica y requiere de dosis más altas de medicamentos.

Manifiesta que actualmente vive en arriendo con su pareja y su hija de 2 años, cancelando cánones de arriendo por \$600.000, sin incluir los servicios públicos domiciliarios, y que su pareja devenga 1smLv, y entre su salario y el suyo, es que pueden sostener los gastos de su hogar y los de su hija. Y que será imposible mantener los gastos de su hogar con únicamente el salario de su pareja, que tampoco alcanzará para sus gastos médicos originados.

Expresa que con la NO finalización de su contrato de trabajo por obra labor con la empresa DAR AYUDA TEMPORAL S.A., durante el término ininterrumpido de 2 años y 11 meses, presumió que era por gozar de su fuero de estabilidad laboral reforzada; no obstante, la empresa esquivó el fuero constitucional, del cual goza al dejarlo actualmente sin empleo, sin una argumentación que justifique su decisión, presumiendo así que, su decisión la basan en una discriminación por su condición de salud.

IV. La Sentencia Impugnada.

T-2021-00123-01

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 16 de marzo de 2021, declaró improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales estabilidad laboral reforzada, al trabajo, mínimo vital, salud y petición, al accionante JAIME DANIEL FLOREZ GUERRERO, al considerar que en el caso bajo examen, para ordenar reintegro laboral, pago de salarios y reconocimiento de indemnización, es improcedente por cuanto cuenta con otros mecanismo judiciales para propender la defensa de sus derechos fundamentales presuntamente conculcado por las accionadas.

Trae a colación, lo reiterado en la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, que los debates de reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso.

V. Impugnación.

La parte accionante, a través de memorial dirigido a través de correo electrónico presentó escrito de impugnación contra la decisión tomada por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad – Atlántico, insistiendo en que el fallo no se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron la tutela, ni a los derechos impetrados, por error de hecho y de derecho, en el examen y consideración de su petición.

Afirma que se niega a cumplir el mandato legal de garantizar al agraviado el pleno goce de sus derechos; soslayando de todas las maneras, los precedentes jurisprudenciales de nuestra H. Corte Constitucional, con relación a la protección de los derechos fundamentales invocados.

Sostiene que se funda en consideraciones inexactas, declarando una improcedencia de la acción de Tutela, sin tener en cuenta, las consideraciones de la H. Corte Constitucional sobre la Procedencia de la Acción de Tutela como mecanismo de protección principal en relación a los hechos que motivaron la Tutela.

Indica que incurre el fallador en error esencial de derecho, especialmente respecto del ejercicio de la acción de tutela. Presume; con contrariedad, que el Señor Juez no examinó sus argumentos acerca de la conducta omisiva y agravante por parte de las empresas accionadas DAR AYUDA TEMPORAL S.A. Y SERVIENTREGA S.A.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

HISTORIA CLÍNICA

- INCAPACIDADES

- VALORACIONES MÉDICAS

- CONCEPTO DE LA ARL

- CALIFICACIÓN DE LA JUNTA DE INVALIDEZ REGIONAL

T-2021-00123-01

- CAPTURA DEL CORREO ELECTRÓNICO ENVIADO POR LA EMPRESA EN DONDE
- NOTIFICAN MI ACCIDENTE LABORAL

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿DAR AYUDATEMPORAL S.A.Y SERVIENTREGA S.A., está vulnerando los derechos, estabilidad laboral reforzada, al trabajo, mínimo vital, salud y petición, del actor por despido?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose

T-2021-00123-01

así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“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 mismo y; (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 ineficaz”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

Atendiendo dichas líneas generales, a continuación se procede a abordar el asunto concreto sometido a consideración.

VIII. Análisis del despacho

T-2021-00123-01

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción, la accionante solicita que se le ampare sus derechos fundamentales, estabilidad laboral reforzada, al trabajo, mínimo vital, salud y petición.

De lo que se puede extraer de los hechos plasmados por el accionante es que el día 16 de enero del 2018 celebró contrato obra labor mediante la empresa de servicio temporal “Dar ayuda temporal”, por término menor a un año, que sufrió un accidente laboral que lo mantuvo incapacitado, además le generó patología, que fue intervenido quirúrgicamente, y que se encuentra calificado por la Junta Regional de Invalidez, siendo despedido sin tener en cuenta su condición especial de salud, gozando –en su criterio- de estabilidad laboral reforzada.

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, declaró improcedente la presente acción de tutela instaurada por la accionante, al contar con otro mecanismo de defensa, decisión que fue objeto de impugnación.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997, y recientemente aceptada por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del cual en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de*

T-2021-00123-01

calificación previa de tal condición, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva, se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente actual, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación.
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, tenemos que esta figura es alegada en relación al accionante, quien hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado estando con fuero por estabilidad laboral reforzada.

La parte accionante aporta las siguientes pruebas documentales:

- HISTORIA CLÍNICA
- INCAPACIDADES
- VALORACIONES MÉDICAS
- CONCEPTO DE LA ARL
- CALIFICACIÓN DE LA JUNTA DE INVALIDEZ REGIONAL
- CAPTURA DEL CORREO ELECTRÓNICO ENVIADO POR LA EMPRESA EN DONDE
- NOTIFICAN MI ACCIDENTE LABORAL

¹ A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2000.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2021-00123-01

De las pruebas presentadas por la parte accionante, el hoy accionante no se encontraba incapacitado al momento de que le fuera comunicado su retiro, pues si detallamos bien la incapacidad, la misma es elaborada el 28 de diciembre del año 2020, con tres (3) días de incapacidad médica, con remisión inmediata a neurología para el día 05 de enero de 2021, misma fecha en que le fue comunicada la terminación de la relación laboral.

De otra parte, la documental arrimada de sesiones de terapias y atención medica de especialistas datan del 2018, y una calificación de la Junta Regional del 2019, de hace más de 1 año antes de la finalización de la relación laboral, como tampoco probó que se encontrara en un nuevo proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, o en su defecto en algún proceso de rehabilitación actual, ni tampoco probó sumariamente que le haya notificado antes de la fecha del despido alguna nueva patología a su empleadora.

Así las cosas, puede considerarse que, de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que no se vislumbra palmario que el motivo que tuvo la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino que aflora el hecho de la terminación del termino pactado.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud del actor y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada del señor FLOREZ GUERRERO en los términos deprecados en el libelo de tutela.

En conclusión, no encuentra este operador judicial configurando el requisito consistente en *acreditar* probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador, atendiendo que la terminación del vínculo, se derivó de una justa causa, fecha para la cual el accionante no se encontraba incapacitado, o en terapia física, tampoco se observan que tuviera recomendaciones médicas vigentes, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada en los términos deprecados en el libelo de tutela.

La discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral, ante la posibilidad de poder decretar y practicar otros medios probatorios, por lo que ante el incumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos para la prosperidad excepcional de la acción de tutela, deviene improcedente su ejercicio por existir otro mecanismo de solución a la problemática planteada como es acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral a debatir el asunto planteado.

Por lo anteriormente narrado se confirmará la sentencia de primera instancia que resolvió negarla por su improcedencia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

T-2021-00123-01

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, por las razones consignadas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes intervinientes, al Juez de Primera Instancia y al Defensor del Pueblo, en la forma más expedita posible.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERMAN RODRIGUEZ PACHEO

Juez

Firmado Por:

GERMAN EMILIO RODRIGUEZ PACHECO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 001 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE SOLEDAD-
ATLANTICO**

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:

a49271e20218c070c79e011a2612d566b4ae6b200d39d1e644492c5be412aeae

Documento generado en 05/05/2021 04:13:36 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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