



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

Soledad, veinticinco (25) de abril de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA  
Demandante: ALFONSO JIMENEZ VERGARA.  
Demandado: DIMANTEC LTDA.  
Radicado: No. 2022-00109-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha dos (02) de marzo de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Cusas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, negó por improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor ALFONSO JIMENEZ VERGARA.

## **I. ANTECEDENTES**

El señor ALFONSO JIMENEZ VERGARA, a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra DIMANTEC LTDA, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, estabilidad laboral reforzada en persona en estado de debilidad manifiesta, trabajo, seguridad social, dignidad humana, al mínimo vital, integridad física y personal en conexidad con el derecho a la salud, libertad sindical, elevando las siguientes,

### **I.I. Pretensiones**

*“... (...) Ordenar El REINTEGRO del accionante en el cargo de ESPECIALISTA SERVICIO MECANICO, en el proyecto minero PRIBBENOW, en la Loma – Cesar, con las limitaciones propias ordenadas por el médico tratante. - El pago de las mesadas causadas de \$2.169.064.00 c/u, desde el día siguiente del despido 01/02/2022, hasta cuando se haga efectivo el reintegro, con sus respectivos pagos a la seguridad social. - El pago de seis (6) mesadas por valor de \$2.169.064.00; o sea la suma de \$13.014.384.00; por haber sido despedido en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, Y NO HABER CONTADO CON EL PERMISO DE MINPROTECCION. Sancionar a la accionada por incurrir en estas conductas que atentan contra los derechos fundamentales invocados, de las personas que se encuentran en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA Y CON ESPECIAL PROTECCIÓN POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y FUERO SINDICAL...”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

T-22022-00109-01

## II. Hechos

Son narrados por el accionantes de la siguiente manera:

1. En el Municipio de Soledad (Atlántico) y entre las partes, la empresa DIMANTEC y el accionante ALFONSO JIMENEZ VERGARA se realizó un contrato de trabajo, el día 15/07/2007.
2. El cargo realizado por el accionante fue de ESPECIALISTA SERVICIO MECANICO.
3. Por su labor recibía un salario básico de \$2.169.064.00
4. El contrato de trabajo pactado entre las partes fue INDEFINIDO
5. Para el año 2010, el accionante sufre accidente de trabajo con diagnóstico consistente en "TRAUMATISMO NO ESPECIFICADO DE MIEMBRO SUPERIOR NIVEL NO ESPECIFICADO", siendo considerado posteriormente "INCAPACITADO PERMANENTE PARCIAL" para la cual fue decretada una pérdida de 8.83% de la capacidad laboral y otorgada indemnización correspondiente por parte de la ARL Seguros Bolívar.
6. El 23/04/2018, el medico laboral de DIMANTEC ordena RECOMENDACIONES MECICOLABORALES.
7. El 17/07/2019, el accionante fue calificado por parte de la ARL de Seguros Bolívar con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral de 27.96%, correspondiente al diagnóstico de SINDROME DE MANGUITO ROTADOR DERECHO DOMINANTE Y SINDROME DE TUNEL DEL CARPO BILATERAL, enfermedad profesional.
8. El accionante continuó con sus labores en la empresa DIMANTEC, atendiendo las recomendaciones médicas realizadas por el médico tratante.
9. El 19/10/2021, el accionante es atendido de urgencias para control de las patologías que le aquejan.
10. El 20/01/2022, la accionada notifica al accionante la "EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INSUBSISTENCIA DE LA CAUSA Y OBJETO", a partir del 31/01/2022.
11. La razón expuesta a la decisión anterior fue: "Los contratos comerciales en los cuales DIMANTEC S.A.S. actuaba como contratista independiente actualmente, fueron terminados por decisión unilateral del contratante a partir del día 31 de enero de 2022"
12. La accionada liquida las prestaciones sociales definitivas del accionante, en \$1.501.584.00
13. El accionante hace parte activa de la Junta Directiva del SINDICATO SINTRAIME, en el cargo de SECRETARIO DE DERECHOS HUMANOS Y SOLIDARIDAD (SUPLENTE).
14. Entre la organización sindical SINTRAIME Y LA ACCIONADA se encuentra vigente una Convención Colectiva.
15. El accionante es sujeto con derecho a FUERO SINDICAL.
16. La empresa DIMANTEC tiene contratos comerciales de PRESTACION DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO en los proyectos mineros del CESAR Y LA GUAJIRA, desde hace más de VEINTE (20) AÑOS.
17. La empresa DIMANTEC tiene contratos comerciales para el mantenimiento de los equipos mineros de las empresas CERREJON, DRUMMOND LTD, PRODECO SA, RELIANZ MINING SOLUTION SAS, Y OTRAS, que se encuentran en las minas del Cesar y Guajira.
18. La empresa DIMANTEC tiene los siguientes establecimientos, en SOLEDAD – ATLANTICO:
  - SEDE I: Actividad Principal: MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.
  - SEDE II: Actividad Secundaria: FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL N.C.P.
  - DIMANTEC MANTENIMIENTO TALLERES: Actividad Principal: MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

T-22022-00109-01

- DIMANTEC MANTENIMIENTO CAMPO: Actividad Principal: MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

19. Del accionante depende económicamente su esposa JACQUELINE ARIAS CRUZ e hija SHARON PAULIN JIMENEZ ARIAS estudiante universitaria de la Universidad del Magdalena en el programa INGENIERIA CIVIL; los cuales no cuenta con otro medio de subsistencia diferente al de su esposo y padre.

20. La accionada continúa realizando labores de prestación de servicio en las minas de las empresas DRUMMOND Y CERREJON (Cesar y Guajira), y, en las cuatro (4) sedes que tiene en SOLEDAD – ATLANTICO.”

### **III. La Sentencia Impugnada**

El Juzgado Segundo de Pequeñas Cusas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del dos (02) de marzo de dos mil veintidós (2022), negó por improcedente la acción de tutela interpuesta por el accionante.

Considera el a-quo que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos del accionante, en este caso es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esta naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, por lo que cuenta con mecanismos ordinarios de recaudo de pruebas y valoración de testimonios, entre otros, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados, proceso que es el ámbito normal para resolver este tipo de conflictos, los cuales requieren de un término probatorio más amplio para recaudar y valorar todas las pruebas que le permitan al juez reconocer o no la relación laboral que existió entre las partes y en su defecto las prestaciones sociales a que tenga derecho, dado el caso. Destaca que la acción de tutela que nos ocupa no fue interpuesta como mecanismo transitorio para evitar perjuicios irremediables, los cuales, entre otras cosas, no se encuentran acreditados al interior del expediente.

Así mismo, concluyó que el accionante no se encuentra ante la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales, como tampoco vislumbró el perjuicio grave, inminente e irremediable a sus derechos fundamentales invocados al debido proceso, estabilidad laboral reforzada en persona en estado de debilidad manifiesta, trabajo, seguridad social, dignidad humana, al mínimo vital, integridad física y personal en conexidad con el derecho a la salud, libertad sindical, y ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, la acción de tutela solo es procedente como mecanismo transitorio de protección, situación que no se configura en el presente asunto, en el entendido que el accionante no se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

### **IV. Impugnación**

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, argumentando que el a-quo ignora que no existe discusión frente a la existencia de un contrato de trabajo, el cargo y salario devengado por el accionante, y

T-22022-00109-01

que este es una persona que tiene perdida de la capacidad laboral de 27.96%, con recomendaciones laborales, las cuales eran conocidas por la empresa accionada

Que con ocasión al despido, la entidad DIMANTEC, viola el derecho de estabilidad reforzada del accionante, por las patologías que padece y por tener fuero sindical.

También desconoce el juez de primera instancia precedentes constitucionales en el sentido de protección de la estabilidad laboral reforzada pues con esto permitió la violación de la sociedad Dimantec S.A.S, de los derechos fundamentales invocados en la acción de tutela, debido a que por sus patologías no es contratado por ninguna empresa, causándose un perjuicio irremediable, por cuanto no posee recursos económicos para subsistir junto con su esposa e hija.

#### **IV.I Pruebas relevantes aportadas.**

- Escrito de DIMANTEC S.A.S., dirigido al señor ALFONSO JIMENEZ VERGARA, en donde se le informa la extinción del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto.
- Historia Clínica del señor ALFONSO JIMENEZ VERGARA, expedida por AGEL ATLANTIC BARRANQUILLA IPS.
- Notificación de Examen de Perdida de Capacidad Laboral PCL, de fecha 17 de julio de 2019, emitido por la ARP SEGUROS BOLIVAR.
- Recomendaciones laborales realizadas por el Dr. EDUARDO ARRIETA CARDENAS, medico laboral de DIMANTEC LTDA, el día 23 de abril de 2018.

### **V. CONSIDERACIONES**

#### **V.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.

#### **V.II. Problema Jurídico**

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos al debido proceso, estabilidad laboral reforzada en persona en estado de debilidad manifiesta, trabajo, seguridad social, dignidad humana, al mínimo vital, integridad física y personal en conexidad con el derecho

T-22022-00109-01

a la salud, libertad sindical del accionantes al mantener la suspensión de su contrato sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud?

- **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 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*

T-22022-00109-01

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 debido a 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.

## **VIII. Del Caso Concreto**

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el demandante señor ALFONSO JIMENEZ VERGARA solicita la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, estabilidad laboral reforzada en persona en estado de debilidad manifiesta, trabajo, seguridad social, dignidad humana, al mínimo vital, integridad física y personal en conexidad con el derecho a la salud, libertad sindical, que afirma están siendo conculcados por la empresa DIMANTEC LTDA., al desvincularle como trabajador sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo por encontrarse en situación de debilidad manifiesta, por contar con pérdida de la capacidad laboral en un 27.96%.

El Juez de primera instancia declaró improcedente el amparo de tutela indicando que el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa, que es el proceso ordinario laboral, aunado a que no se encuentra probado la existencia de un perjuicio irremediable.

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

T-22022-00109-01

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 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada 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 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 continuidad<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 200.

T-22022-00109-01

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, 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 25%, 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; y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta su patología de síndrome de manguito rotador derecho dominante y síndrome de túnel del carpo bilateral, teniendo perdida de la capacidad laboral del 27.96% según consta en dictamen expedido por ARL SEGUROS BOLIVAR.

Así las cosas, y en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, se acredita que el accionante al terminar la relación laboral, esto es 20 de enero de 2022 no se encontraba incapacitado, ni con recomendaciones laborales vigentes.

Así las cosas, puede considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino debido a la terminación de la oferta comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios, contratos celebrados entre la empresa DIMANTEC con la empresa RELIANZ, teniendo en cuenta también la distancia temporal entre la estructuración de la pérdida de la capacidad del accionante, y el despido.

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 JIMENEZ VERGARA en los términos deprecados en el libelo de tutela.

T-22022-00109-01

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.

Como consecuencia de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia, bajo unos argumentos distintos.

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,

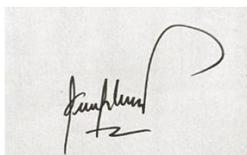
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de tutela de fecha 02 de marzo de 2022, proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Cuscas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Notificar esta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



**GERMAN RODRIGUEZ PACHECO**

Juez

Firmado Por:

**German Emilio Rodriguez Pacheco**

**Juez**

**Juzgado De Circuito**

**Civil 001**

**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: **7ff0a8c9f7e035106ab0ee359d428925110145ebd8cdc20a3b5623b1186cf54a**

Documento generado en 26/04/2022 04:27:08 PM

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