

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, Diciembre once (11) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante, contra el fallo de tutela fechado 6 de Noviembre de 2020, proferido por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la empresa WEST ARMY SECURITY LTDA, tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio del MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

ANTECEDENTES

ENRIQUE CHING CHANG a través de apoderado judicial, impetra la protección de sus derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO, A LA DEFENSA, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA AL ENCONTRARSE CON FUERO DE ACOSO LABORAL Y AL MÍNIMO VITAL. Solicita se ordene a la empresa WEST ARMY SECURITY LTDA, de garantía del derecho al debido proceso, respecto el proceso disciplinario; ordenar el reintegro de manera inmediata y el pago de los meses adeudados por parte del accionado.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que su poderdante presto sus servicios profesionales como guarda de seguridad a la empresa WEST ARMY SECURITY LTDA, mediante contrato laboral desde el día 26 de julio de 2018, hasta el día 10 de junio de 2020 recibiendo un salario de UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL PESOS (\$1´200.00) m/cte.

Indica que bajo directriz de la empresa contratante, cumplía sus funciones de vigilancia y cuidado de los bienes de la empresa, reportando todas las anomalías a que hubiere lugar; tarea para la cual había sido contratado, y que por múltiples anomalías que se venían presentando en la empresa por parte de uno de los supervisores, reporto a otro supervisor, lo cual conllevó a la persecución laboral y posterior despido.

Dice que con fecha ocho (8) de junio de dos mil veinte (2020), le notifican la comparecencia a rendir descargos frente al proceso disciplinario interno que se inicia por el artículo 120: *"FALTAS GRAVES: aa) El no aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones válidas expuestas al empleador. El utilizar el nombre de la empresa para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados. bb) cualquier información carente de veracidad suministrada a la empresa. hh) cualquier acto que atente con el buen nombre de la empresa o de sus directivas o superiores jerárquicos,* y el día nueve (9) de junio de dos mil veinte (2020), se realiza diligencia de declaración libre y espontánea, por parte del accionante.

Señala que con fecha diez (10) de junio de dos mil veinte (2020), fue notificado sobre la TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO LABORAL, entre las partes., razón por la que el 1 de julio 2020 y ante las arbitrariedades de la empresa instauro una querella por acoso laboral (la cual le llamo demanda laboral) ante el MINTRABAJO y con fecha 14 de agosto de 2020) el MINTRABAJO seccional Barrancabermeja cierra la acción preventiva ordenada contra la empresa WEST ARMY SECURITY LTDA, quedando desprotegido.

TRAMITE

Con auto de fecha 29 de octubre de 2020 el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra de WEST ARMY SECURITY LTDA, trámite en el que dispuso la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

WEST ARMY SECURITY LTDA, contestó la acción constitucional dentro del término de Ley.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia de noviembre 6 del 2020, el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, **NO CONCEDIO POR IMPROCEDENTE** del amparo de los derechos invocado por el señor **ENRIQUE CHING CHANG** en contra de **WEST ARMY SECURITY LTDA**.

Dice la Juez *a quo*, que la presente acción no se enmarca bajo el principio de la subsidiariedad y que además este no es el estadio para dirimir un conflicto de presunta

índole laboral, pues ha de saber el tutelante que ha sido reiterada la jurisprudencia, en el sentido de indicar que la tutela es un mecanismo residual y subsidiario, cuando el ciudadano cuenta con un mecanismo puntual e idóneo para resolver su problema.

IMPUGNACIÓN

El accionante **ENRIQUE CHING CHANG** a través de apoderado judicial, impugno el fallo de primer grado, argumentando que la fundamentación jurídica esbozada por el despacho, presenta imprecisiones, lo cual conlleva a que ni siquiera de manera tangencial se haga el análisis real de los derechos fundamentales que se solicita salvaguardar, en primera instancia al debido proceso, donde la empresa durante tres (3) días consecutivos, lo cita a descargos de un proceso disciplinario, al siguiente día recibe la declaración y el tercer día lo despide, conforme puede evidenciarse en las pruebas arrojadas a este plenario.

Señala que su poderdante tiene un fuero especial por cuanto instauró una querrela ante el Ministerio de Trabajo que aunque por su desconocimiento jurídico le llama demanda laboral, esta cumple los requisitos mínimos para ser asumida como querrela por acoso laboral y el despacho no hizo el análisis completo de la tutela, solamente se limitó a la cuarta pretensión.

Finaliza indicando que la Corte Constitucional ha sostenido que existiendo fundamento fáctico para otorgar el amparo, la tutela puede ser procedente si el medio de defensa judicial común no es eficaz, idóneo o expedito para lograr la protección y ésta llegaría tarde, encontrándose la persona en una circunstancia de debilidad manifiesta, o en insubsanable apremio en su mínimo vital.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en

condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el “*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cundo se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”

2.3. En esa misma vía, y frente a uno de los requisitos de procedibilidad de la acción constitucional como es el de la subsidiariedad, la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso:

“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello. Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)’” ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) la estabilidad laboral reforzada (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³...”

¹Veáse, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³“(...) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (...)”.

2.4. Ahora nuestro Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 20 de enero del 2014, M.P. Dra. MERY ESMERALDA AGON AMADO, acción constitucional de LUIS JAVIER QUINTERO OSORIO, contra ECOPETROL S.A., frente al tema expuso:

*"...De estos hechos se sigue, como consecuencia razonable, que la causa del rompimiento del vínculo laboral no obedece al diagnóstico del accionante sino a un hecho objetivo que aparece demostrado, la terminación del periodo pactado. **Así las cosas, la acción de tutela no es procedente para ordenar el reintegro laboral del accionante, porque no se demostró la especial condición de debilidad manifiesta por los quebrantos de salud del trabajador y mucho menos el nexo causal entre tal quebranto de salud y la terminación del contrato...**" (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

2.5. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VICTOR OMAR GUARIN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, cuando dijo:

*"...Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado. **Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que, por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable,** aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo **vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama...**"*

2.6. En el año 2014 la misma corporación, en sentencia del 16 de enero de 2014, siendo ahora Magistrado Ponente el Dr. CARLOS GIOVANNY ULLOA, acción de tutela contra ECOPETROL S.A. adujo:

***"En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de ECOPETROL S.A,** estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél, **en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos,** como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la BOLSA DE EMPLEOS TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA" mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- en representación personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador."*

3.- Bajo este derrotero jurisprudencia constitucional y local, ha de concluirse entonces que, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, conlleva, en principio a la improcedencia de la acción constitucional, pues para el reclamo de derechos laborales los empleados cuentan con acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos, cuando aducen le han sido conculcados.

En este específico asunto, aduce el actor que el Juez *a quo* en su sentencia no analizó el caso en concreto, razón por la que no advirtió las trasgresiones al debido proceso que afirma se presentaron en el proceso disciplinario que se adelantó en su contra, por el hecho de haber interpuesto queja de acoso laboral que no había sido definida, aduciendo que por ello goza del fuero de estabilidad laboral reforzada.

4.- Al respecto, esta instancia en primer orden advierte la improsperidad del recurso de impugnación, por cuanto en efecto la acción de tutela no es la vía idónea para reclamar y debatir el tema de la sanción laboral, pues ese es un análisis que corresponde efectuar a un Juez Ordinario Laboral, esto si el accionante así lo estima pertinente, porque allí es donde se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral; aspectos que no pueden resolverse por vía de tutela; por cuanto la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

4.1.- Ahora, esta instancia judicial, estima necesario precisar que la determinación de la sanción impuesta al actora por la accionada, a juicio del Despacho no es producto de un proceso disciplinario que haya culminado con una sanción disciplinaria, sino un conflicto de orden laboral, que en efecto debe ser conocido por un Juez laboral, puesto que las pruebas arrimas, muestran que el trámite que culminó con la sanción impuesta a la accionante fue (i) llamado a descargos, (ii) diligencia de descargos, y (iii) Sanción.

Siendo el procedimiento establecido por la Honorable Corte Constitucional en sentencia de constitucionalidad No. C 593 de 2014, el siguiente:

*“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran **(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria”** (subrayado fuera de texto).*

En este asunto es necesario traer a colación lo dispuesto por el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga en sentencia de tutela de fecha 23 de septiembre de 2015,

siendo Magistrado Ponente el DR. ANTONIO BOHORQUEZ ORDUZ, proceso radicado al número 852 de 2015, en la se expuso:

“...es obvia la confusión que invade a las partes involucradas en el presente asunto, incluyendo al actor y a la funcionaria de primera instancia, lo cual, desde ya, hace advertir que la sentencia impugnada será revocada. Veamos:

*...Es así como se concluye que lo demostrado en el estrecho y excepcionalísimo proceso de tutela es que la diligencia de descargos objeto de reparo por parte del accionante no está enmarcada dentro de un proceso disciplinario, **sino que se trató de una decisión del empleador del señor RICARDO REDONDO TORRES, consistente en citar a rendir descargos, de forma voluntaria –ya que no se demostró presión alguna-, a fin de tomar una determinación relacionada con la terminación del contrato de trabajo, por la conducta endilgada al actor**... Y esa conducta del empleador genera un conflicto de orden laboral que debe ser conocido por la justicia ordinaria, no por un juez de tutela, pues involucra demasiados aspectos controversiales...*

Se trata de la terminación de un contrato de trabajo por parte del patrono, no de un proceso disciplinario ni de una sanción disciplinaria. La norma aplicable es la propia del derecho laboral, para el caso, la convención colectiva, de ninguna manera el Código Único Disciplinario, que tiene operatividad en otros supuestos...

La acción de tutela no fue diseñada para debatir que norma es aplicable en un procedimiento, ni para suplir los procedimientos ordinarios mediante los cuales se ventilan este tipo de conflictos...

Finalmente, a fin de evitar solicitudes de aclaración y adición de la sentencia, es preciso advertir que la Sala se aparta de la Sentencia C 593 de 2014, no por desconocer el precedente jurisprudencial de las Altas Cortes, sino que, por el contrario, tal como lo aseguro ECOPETROL S.A, y el Tribunal le concede la razón según lo dicho en párrafos precedentes, el procedimiento objeto de reproche constitucional no configura, per se, una investigación disciplinaria, sino que se trata, más bien, de un trámite previo, adelantado por el jefe inmediato del actor, lo cual, de entrada, hace notar que se trata de casos diferentes...”

6.- Finalmente se le reitera al accionante que dispone de la acción laboral para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de la sanción impuesta, y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPETROL S.A.

*"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, **toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A. (...)**" (subrayado y negrilla fuera de texto)*

Aunado a que para este servidor la denuncia de acoso laboral interpuesta por la accionante, precisamente después de la diligencia de descargos, por lado o mérito alguno otorga al actora el fuero de estabilidad laboral reforzada, que invoca, dado que sin desconocer que es un derecho que le asiste todo trabajador, llama poderosamente la atención que la denuncia fuese interpuesta precisamente culminada la diligencia de descargos y cuándo fue notificado de la terminación del contrato, y no con anterioridad, cuando supuestamente existían hechos constitutivos del acoso anteriores al procedimiento adelantado en su contra, amén de que la determinación de la parte accionada, en verdad no genera un perjuicio irremediable al accionante, o al menos ese perjuicio se quedó en el mero dicho, dado que no fue debidamente acreditado.

Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha Noviembre 6 del 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta por el señor **ENRIQUE CHING CHANG**, contra **WEST ARMY SECURITY LTDA**, por lo expuesto.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO
JUEZ

Firmado Por:

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 002 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE
BARRANCABERMEJA-SANTANDER**

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:

8bb35afb20ae4a4ac2d3fd771735bed295f84abc5f384bac5f938750515c2f2a

Documento generado en 11/12/2020 10:50:40 a.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**