



Villavicencio, Meta, treinta y uno (31) de julio de dos mil veinte (2020)

Ref: Acción de tutela No. 50001-4003-004-2020-00240-01 de OSCAR YOVANY GONZALEZ RIOS contra INDEPENDENCE DRILLING S.A., con vinculación de EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS ECOPETROL S.A., MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES SURA S.A., EPS SANITAS Y ARL COLMENA.

Se decide la impugnación interpuesta por el accionante OSCAR YOVANY GONZALEZ RIOS contra el fallo de tutela proferido el dieciséis (16) de junio de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Villavicencio, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción de tutela acudió OSCAR YOVANY GONZALEZ RIOS, por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, la salud, mínimo vital, la vida y seguridad social; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada el reintegro de manera inmediata a un cargo de igual o mejor categoría al puesto que ocupaba; así mismo, el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir y se pague las indemnizaciones por despido injustificado.(art. 26 de la ley 361 de 1997)

Como sustento fáctico de sus pretensiones relató que ingresó a laborar con INDEPENDENCE DRILLING S.A. desde el 2005, por varios contratos a término por obra o labor, ocupando los cargos de obrero de patio, cuñero, armador y el ultimo contrato a término por obra o labor suscrito fue en el cargo de encuellador, con fecha de inicio del 9 de agosto de 2012 para cumplir labores de mantenimiento de 3 pozos en la superintendencia de operaciones de apiay (SOA), de acuerdo con el cronograma de operaciones definido para el equipo torre 47, labor que se terminó y ejecuto, aun así siguió vinculado a la empresa, debido a su condición de salud.

Señaló que el 13 de diciembre de 2012, tuvo un accidente de trabajo, el cual no fue reportado por la empresa a la ARL, pero si existe registro de ello en la historia clínica, padece de varias enfermedades laborales que adquirió en ejercicio laboral en INDEPENDENCE DRILLING SA., que por su condición de salud y ante la imposibilidad de trabajar, desde el año 2013 la empresa decidió que debía continuar su tratamiento médico en la casa, mientras la recuperación.

Adujo que el 10 de marzo del 2014 fue reubicado laboralmente en la empresa, acatando las recomendaciones laborales, “Es un trabajador con

trabajo restringido en ubicación NO productiva en equipo RIG 32” , desde el año 2013 a la fecha ha estado en constantes incapacidades médicas y restricciones laborales, profiriéndose un concepto desfavorable de rehabilitación, por tanto, inició el trámite de origen y pérdida de capacidad laboral, donde la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que la enfermedad discal del segmento lumbar – discopatía L5 – S2 2. cambios MODIC II en platillo terminal superior S1 son de origen laboral y el 03 de mayo de 2017 determinó que la pérdida de capacidad laboral es del 9.80%.

Agrega que el 24 de marzo de 2017 y 01 de noviembre de 2018 la ARL SURA emite recomendaciones laborales, sin embargo, la empresa accionada le notifica la terminación del contrato de trabajo por obra o labor a partir del 18 de abril de 2020, el actor afirma que el contrato debe verse a término indefinido por su estado de salud, que su labor no termino el 18 de abril en razón a que se encuentra reubicado por su situación, y presume que su despido se debe más a un tema económico, adicional a ello, la empresa no solicitó permiso para despedirlo ante el Ministerio de Trabajo, se encuentra desafiliado de la seguridad social, no puede continuar con tratamiento médico y no tiene recursos económicos para mantener su núcleo familiar.

II. TRÁMITE

Admitida la acción de tutela se dispuso el debido enteramiento de la parte accionada y vinculada para que se pronunciara sobre los hechos materia de la presente acción.

ECOPETROL, manifestó que el accionante no es su trabajador y si bien su empleador, INDEPENDENCE DRILLING S.A tiene nexo contractual de naturaleza civil comercial con ECOPETROL, resulta improcedente responder de fondo una acción que no fue dirigida a la misma y que de ninguna manera podría vincularla, teniéndose en cuenta que este caso se trata de un asunto de carácter netamente laboral dentro del cual, ella no es parte, ni tampoco ha incidido, de tal modo que no es la llamada a responder en el presente asunto.

El MINISTERIO DEL TRABAJO, señaló que “...una vez revisadas la base de datos de atención de consulta y expedientes tramites de autorización adelantados en la oficina Villavicencio, NO se encuentran registros del accionante OSCAR YOVANY GONZALEZ RIOS y/o trámites solicitados por INDEPENDENCE DRILLING relacionados con el accionante.” Por lo que peticionó declarar la improcedencia de la acción constitucional con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación de su parte, ni es quien ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

Por su parte, INDEPENDENCE DRILLING, señaló que la obra o labor para la cual fue contratado el accionante culminó el 18/09/2012, no obstante, ante una situación incierta en cuanto al estado de salud de éste, y con la

intención de procurar no afectar sus derechos, se determinó mantener el contrato, agrega, que el evento ocurrido el 13/12/2012 si fue reportado por la compañía ante la ARL SURA pues el accionante reporto tener un objeto extraño en el oído, el objeto se retiró del oído y se dio cierre administrativo por parte de la ARL.

Señaló que por parte de los entes calificadoros se registra solamente una enfermedad calificada como laboral Trastorno de los discos intervertebrales, no especificado, respecto a los supuestos accidentes laborales registran dos eventos, los cuales se encuentran debidamente reportados, tratados y cerrados, también indica que el accionante si tuvo llamados de atención, como consecuencia de un proceso disciplinario en el que no acataba las medidas prescritas para cuidado de su salud, razón por la cual tuvo un llamado de atención el 25/09/2018.

Aduce que se han reportado incapacidades, pero las mismas no son prolongadas, tampoco hay evidencia de concepto de rehabilitación desfavorable, no son consecutivas por 120 días, razón por la cual no es pertinente calificar concepto de rehabilitación favorable o desfavorable de conformidad con lo establecido en el art 41 de la ley 100 de 1993

Expone que no es cierto que el accionante se encuentre amparado con estabilidad laboral reforzada, como quiera que el accionante hoy puede desarrollar su función al 100% para el cargo contratado tan así, que de conformidad con la valoración funcional a la que fue remitido, como un examen y programa que de manera discrecional asume INDEPENDENCE para valorar las capacidades de sus trabajadores relaciona que cuenta con CAPACIDAD MÁXIMA para encuellador, es decir tiene una capacidad funcional del 96% al 100% de ejercer ese cargo.

Reseña que nunca se tuvo como condicionante a la terminación de sus labores contractuales el estado de salud o las limitaciones que menciona, y que al actor al momento de la terminación se le cancelo \$5.951.846 pesos que comprenden el mínimo vital de seis (6) meses de SMMLV, para mantenerse durante ese periodo de tiempo, lo suficiente para ubicarse de nuevo en algún empleo.

Por lo anterior, solicita declarar improcedente la acción de tutela, como quiera que el accionante cuenta con otro medio judicial para reclamar lo hoy petitionado, no se encuentra en estado de debilidad manifiesta, no demostró ser padre cabeza de familia, así como tampoco urgencia extrema o afectación al mínimo vital.

La ARL SURA, señaló que el actor es un trabajador que actualmente no tiene cobertura de afiliación con esa entidad, por traslado de afiliación realizada por la empresa con ARL colmena, por lo cual el expediente relacionado con él, se trasladó a dicha ARL en diciembre de 2018. Resalta que tiene

reconocida la patología 1. Enfermedad discal del segmento lumbar - discopatía l5-s2, 2. Cambio modic ii en platillo terminal superior de s1 como enfermedad laboral y por la cual cursó calificación de pérdida de capacidad laboral de 9.80% el 03 de mayo de 2017 por junta nacional de calificación de invalidez, solicita negar el amparo constitucional peticionado por la parte accionante y, en consecuencia, declarar la improcedencia de esta acción de tutela por la no vulneración de un derecho fundamental.

La EPS SANITAS señaló que no debe ser llamado como legitimado en la causa por pasiva, por cuanto es claro que nada tiene que ver con los hechos o pretensiones de la demanda, en la cual, ni siquiera se hace alusión a esta. Por tal motivo, solicita su desvinculación.

La ARL COLMENA, guardó silencio al traslado del presente tramite constitucional.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de primera instancia, en sentencia del 16 de junio de 2020, dispuso negar la acción de tutela, tras considerar que el accionante cuenta con otro medio judicial para solicitar lo aquí pedido y no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato que lo hiciera acreedor del fuero de la estabilidad laboral reforzada.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Ante la determinación tomada por el juzgado, el accionante impugnó el fallo, expuso que la accionada no demostró que la labor contratada hubiera terminado, que el Juez de Primera Instancia no le solicitó a la accionada como prueba copia de los contratos firmados por él, razón por la que debía declararse la nulidad, ratificó los mismos supuestos fácticos del libelo introductorio de la acción de tutela, y solicitó revocar la decisión de primera instancia, para en su lugar tutelar el derecho al trabajo, derecho al debido proceso, a la salud, al mínimo vital, a la vida digna y a la seguridad social vulnerados por la accionada INDEPENDENCE DRILLING S.A., ordenar el reintegro a un puesto de igual o mejor categoría al puesto que ocupaba y se ordene pagar los salarios y prestaciones dejadas de percibir, además de la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

V. CONSIDERACIONES.

De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

Problema Jurídico:

Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí existe o no el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante y si la presente acción de tutela es el mecanismo adecuado para ordenar el reintegro del accionante, el pago de salarios y prestaciones sociales?

El artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.

Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención de éste en varios artículos¹, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia².

Así mismo se estableció³ en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia, no pueden ser quebrantados.

¹ Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros..

² Artículo 25. C.P.: 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.

³ Artículo 53 C.P.: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.

Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada⁴, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”⁵.

Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“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.

⁴ Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

⁵ Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

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.”⁶

*No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que, si se produjo el despido de una persona con esta calidad, fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.*⁷

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-040 de 2018, para que esta protección proceda, ha fijado las siguientes reglas:

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

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

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

Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la

⁶ Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

⁷ Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”⁸

Para el presente caso es necesario poner de presente que la Corte Constitucional ha indicado que para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

“A). El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia; B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión; C) se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; y D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna.”⁹

Caso concreto:

En el caso de autos, y luego de revisadas las probanzas arrojadas al plenario, considera el Despacho que la respuesta al problema planteado es negativa, por las razones que se expondrán a continuación:

La estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en estado de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio.

Para este Despacho es claro que tanto la accionante como la accionada reconocen que suscribieron un contrato de trabajo por obra o labor de fecha 09 agosto de 2012, sin que se observe un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación contractual o que en atención a su estado de salud, haya sido el motivo para terminar el contrato, en primera medida el actor no se encontraba incapacitado al momento de la terminación laboral, respecto a la pérdida de capacidad laboral determinada por la Junta Nacional de Calificación por Invalidez, esta se determinó en un 9.80%, enfermedad no grave y no limitante, con fecha de calificación 03 de mayo de 2017, fecha desde la cual transcurrieron cerca de tres años, mediante el cual continuaba vinculado a la empresa, es de anotar que la empresa no solo mantuvo la relación contractual, sino que le realizaba seguimientos a su estado de salud atendiendo las recomendaciones que le efectuaba la ARL.

⁸ Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de Noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

⁹ Sentencia T-293/11

Adicional a ello, obra un examen de análisis ocupacional medico laboral efectuado al actor el 02 de diciembre de 2019, donde determinó que contaba con la capacidad máxima para desempeñar las funciones en el cargo de obrero de patio o encuellador, razón por la cual seguía laborando en la entidad accionada, a su vez de las recomendaciones médicas aportadas por el accionante como anexos a su escrito tutelar, de fechas 24 de marzo de 2017 y 01 de noviembre de 2018 no se evidencia que efectivamente se encuentre en un tratamiento o que tenga una afectación grave en su salud, lo que se vislumbran son recomendaciones para tratar su enfermedad discal del segmento lumbar, como; controlar su peso corporal y no levantar objetos con determinado peso, de donde se puede determinar que su patología no afecta sus labores sustancialmente.

Por lo anterior, nos encontramos frente a la ausencia del nexo causal que nos permita establecer que existe estabilidad laboral reforzada, es evidente que la ruptura del vínculo contractual se dio por la terminación de la obra o labor y no porque el actor se encontrara en estado de debilidad manifiesta a la fecha de la terminación de la relación contractual.

Por otro lado, no existe acervo probatorio que nos permita inferir que el accionante sea padre cabeza de familia y que por ello sea procedente su protección constitucional, pues no demostró que la madre de sus hijos se sustraiga de sus obligaciones legales, que hubiera fallecido, o que no cuente con ningún otro tipo de apoyo, así como tampoco existe evidencia alguna que sea el responsable de la manutención de sus padres y que en ocasión de su despido no pueda hacerlo o se vea afectado su mínimo vital.

En efecto, tiene decantado nuestro máximo Tribunal Constitucional, que el reintegro por vía de tutela, es jurídicamente inadmisibles, comoquiera que para el efecto existen otros medios de defensa judicial, que en el caso concreto, es el proceso laboral ordinario sendero propio para que los empleados o trabajadores promuevan ese tipo de asuntos, pues, sólo tratándose de personas con estabilidad laboral reforzada es factible acudir a la acción de amparo en reemplazo de la acción de reintegro laboral.

Razones suficientes para determinar que se comparten los fundamentos del juez de instancia, para confirmar la acción de tutela de primera instancia, al evidenciar que el tutelante no se encuentra en curso en alguno de los supuestos de hecho fijados por la línea jurisprudencial anteriormente citada, así como tampoco demostró que estuviese presentando un perjuicio irremediable, inminente y/o urgente que pusiera en peligro sus derechos fundamentales, que le impida acudir a la jurisdicción ordinaria para la defensa de sus intereses. En consecuencia, habrá de confirmarse el fallo impugnado.

VI. DECISIÓN

*En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO, META** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la Ley,*

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 16 de junio de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Villavicencio, por lo expuesto en esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE, a las partes la presente decisión, de conformidad con lo establecido en el art. 30 del Decreto 2591 de 1991.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



Firmado Por:

**FEDERICO GONZALEZ CAMPOS
JUEZ CIRCUITO**

JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO

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:

ce53da1f8b1cb17ee0b15c1ec183afb0c9f27805568425788861062c739d4b

78

Documento generado en 31/07/2020 08:44:40 a.m.