

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2020 00368 00**

**ACCIONANTE: SONIA ANDREA JIMÉNEZ VARGAS**

**DEMANDADO: RESTCAFE S.A.S.**

Bogotá, D.C., cuatro (04) de agosto de dos mil veinte (2020)

**S E N T E N C I A**

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por SONIA ANDREA JIMÉNEZ VARGAS en contra de RESTCAFE S.A.S.

**ANTECEDENTES**

SONIA ANDREA JIMÉNEZ VARGAS, actuando en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de la RESTCAFE S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la vida digna y a la seguridad social presuntamente vulnerados por la accionada al terminarle el contrato de trabajo.

Dentro de los hechos de la acción, sostuvo la demandante que laboró para la entidad accionada desde el diez (10) de octubre de dos mil once (2011) hasta el nueve (09) de febrero de dos mil veinte (2020), mediante un contrato laboral a término fijo; indicó que como contraprestación a su trabajo se le pagaba un salario equivalente a \$1.090.000.

Adicionalmente, manifestó la accionante que a la fecha no le han pagado la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T., además que para el momento del despido no tuvieron en cuenta su condición de madre cabeza de familia por lo que solicita se ordene su reintegro.

Así las cosas, mediante auto del veintitrés (23) de julio de dos mil veinte (2020) se admitió la acción de tutela en contra de la RESTCAFE S.A.S. y se ordenó vincular a la NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO, además se requirió a la accionante a fin de que allegara la documental referida en el numeral quinto del acápite de pruebas, como quiera que no se evidenció dentro del expediente tal documental.

**CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

**RESTCAFE S.A.S.**, allegó escrito en virtud del cual manifestó que la accionante se vinculó mediante contrato de trabajo a término fijo de 4 meses, el cual se renovó de conformidad con lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo. Dicho contrato se finalizó el nueve (09) de febrero de dos mil veinte (2020) en aplicación de lo consagrado en el literal C, numeral 1º del artículo 61

1

del mismo código, habiéndose notificado oportunamente la no renovación de este, con 30 días de antelación.

De conformidad con lo anterior, el ocho (08) de enero de dos mil veinte (2020), esto es, con más de 30 días de antelación, se notificó a la accionante, la decisión de la Empresa de no renovar su contrato de trabajo a la expiración del plazo fijo pactado. En la comunicación referida, se informó también la finalización de vínculo laboral a partir del nueve (09) de febrero de dos mil veinte (2020), incluso antes de la declaratoria de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por el virus COVID 19.

Adujo la accionada que la notificación oportuna de la decisión de no renovar el contrato de trabajo y la fecha a partir de la cual finalizaba el mismo, cuenta con la firma a trazo y documento de identificación de la señora JIMENEZ VARGAS.

De otra parte, manifestó que la accionante incluyó como soporte con su escrito de tutela formato de citación por parte del Ministerio de Trabajo dirigido a ella como solicitante; sin embargo, no incluye ninguna citación dirigida a la Empresa encartada, ni mucho menos, la constancia de recibo efectivo por parte de RESTCAFE S.A.S., por lo que, resulta imposible que un representante de la Empresa acudiera a dicha citación ante el desconocimiento absoluto de esta.

Adicionalmente, precisó que la demandante refiere ser madre cabeza de familia, limitándose solamente a allegar con el escrito de tutela registros civiles de nacimiento de sus hijos menores, en los que claramente consta que el señor ALEXANDER DE JESUS HERRERA MUÑOZ con C.C. No. 71.350.869 como padre, le asisten responsabilidades de custodia y manutención compartida.

Aunado a ello, indicó la convocada a juicio que no entiende como, ante tan apremiante situación, la señora JIMENEZ VARGAS, adelanta el trámite de tutela, aproximadamente 6 meses después de la terminación de su contrato y no allega pruebas de los supuestos perjuicios que alega sufrir, que el solo hecho del parentesco no acredita en forma alguna, la custodia y mantención absoluta de sus hijos menores.

**NACION - MINISTERIO DEL TRABAJO.**, solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora de la accionante.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada, RESTCAFE S.A.S., vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la vida digna y a la seguridad social de la señora SONIA ANDREA JIMÉNEZ VARGAS, al terminarle el contrato de trabajo.

### **CONSIDERACIONES**

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual

y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### **Principio de Subsidiariedad de la acción de tutela.**

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 2010<sup>1</sup>:

*“la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados”.*

Por ello, si el accionante se abstiene de poner de presente la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente explique en que consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

### **Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.**

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la sentencia T-151 de 20172:

*“(...) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, (...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.*

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

#### **De la calidad madre cabeza de familia.**

El artículo 43 de la Constitución Política establece que “(...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...)”.

En este orden, el inciso 2º del artículo 2º de La ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que “(...) es Mujer Cabeza de familia, quien (...) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar (...)”.

Ahora, para ostentar la calidad de madre cabeza de familia es necesaria la acreditación de una serie de requisitos, los cuales han sido descritos por la Corte constitucional en la sentencia SU-388 de 20053 así:

*“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de*

2 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

3 Corte Constitucional. SU 388 de 2005. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

*ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.*

### **De la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia.**

Conforme a lo expuesto precedentemente, resulta claro que una vez acreditada la calidad de madre cabeza de familia, la persona que la ostenta, se constituye en objeto de especial protección constitucional y por lo mismo goza, en materia de empleo, de fuero de estabilidad laboral reforzada.

Así lo precisó la Corte Constitucional en Sentencia T- 926 de 2010:

*“En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente”.*

### **Existencia de otro mecanismo de defensa judicial.**

El artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, establece las causales de improcedencia de la acción constitucional así:

*“ARTICULO 6o. CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA. La acción de tutela no procederá:*

- 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante.*
- 2. Cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de habeas corpus.*
- 3. Cuando se pretenda proteger derechos colectivos, tales como la paz y los demás mencionados en el artículo 88 de la Constitución Política. Lo anterior no obsta, para que el titular solicite la tutela de sus derechos amenazados o violados en situaciones que comprometan intereses o derechos colectivos siempre que se trate de impedir un perjuicio irremediable.*
- 4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.*
- 5. Cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.”*

### **CASO CONCRETO**

Determinará esta juzgadora, en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por SONIA ANDREA JIMÉNEZ VARGAS, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral a la empresa accionada o en su defecto, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y embarazo) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien la demandante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

De conformidad con lo anterior, es pertinente valorar la situación personal de la tutelante en relación con la pretensión en sede de tutela, en virtud de la cual solicitó el reintegro debido a su presunta calidad de madre cabeza de familia, y se evidencia que aportó el registro civil de nacimiento de sus menores hijos Alex Matías Herrera Jiménez y Laura Sofía Herrera Jiménez.

Así las cosas, es preciso señalar que para que proceda la protección por ostentar la calidad de madre cabeza de familia debía demostrar en este juicio concretamente: i) tener a cargo la responsabilidad de sus hijos menores de quienes se aportó el registro civil de nacimiento; ii) que la responsabilidad sobre los menores es permanente; iii) que su compañero o cónyuge se encuentra ausente de manera permanente o que abandonó el hogar y que él se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como padre o que no lo hace por razones forzosas y; iv) que no recibe ayuda de los demás miembros de su familia.

Frente a esas circunstancias encuentra este Despacho que la accionante no aportó prueba si quiera sumaria que demuestre todos y cada uno de los supuestos anotados precedentemente, al punto que ni siquiera en el escrito de tutela hizo referencia a las circunstancias fácticas específicas de responsabilidad permanente respecto de sus hijos.

En efecto, encuentra el Despacho que en el presente trámite no fue demostrado que los hijos de la gestora se encuentren a su cargo o que dependa económicamente únicamente de esta. En ese orden de ideas, no se tienen elementos de juicio suficientes que permitan concluir que la accionada incurrió en el grado de vulneración alegado en la demanda como sujeto de especial protección por ostentar la calidad de madre cabeza de familia.

De otra parte, se evidencia que la accionante afirma que fue despedida en plena pandemia, lo cual de entrada descarta este Juzgado por cuanto la finalización de su contrato ocurrió en febrero de dos mil veinte (2020) y solo hasta marzo de la presente anualidad se registró el primer caso de COVID-19 en Colombia, además que solo hasta marzo el Gobierno Nacional decretó medidas de aislamiento; en gracia de discusión, se pone de presente que frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19 y si bien es cierto mediante Decreto 417 de 17 de marzo de 2020 el Presidente de la República declaró Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica y aunado a ello el Ministerio de Trabajo (con ocasión al confinamiento obligatorio a causa de la situación de salud) profirió la Circular 0021 de 2020 en virtud de la cual se pronunció sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración

de emergencia sanitaria”<sup>4</sup> a través del cual el Ministerio señaló que “El ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en efecto, prevé una serie de mecanismos que este Ministerio se permite recordar y exponer”, entre esos mecanismos se citó el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones (anuales, anticipada y colectiva), los permisos remunerados y el salario sin prestación de servicio; lo cierto es que:

1. Ninguno de los decretos legislativos expedidos por el Gobierno Nacional, a la fecha de elaboración de esta sentencia, ha modificado el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61, 62 y 64.
2. Si bien el Ministerio de Trabajo profirió la circular en mención, en la misma lo único que está haciendo es recordando diversos mecanismos dispuestos por la ley laboral que permiten desarrollar las tareas encomendada sin necesidad de infringir el confinamiento obligatorio, pero de ninguna forma el Ministerio está desconociendo la existencia del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61, 62 y 64, con independencia de las consecuencias administrativas que tal actuar pueda llegar a generar eventualmente para alguna empresa. Téngase en cuenta que en dicha circular incluso el Ministerio indicó que las opciones allí brindadas “*pueden*” ser consideradas por los empleadores para proteger el empleo, sin que la adopción de estas sea obligatoria.
3. Adicionalmente, es preciso señalar que la Ley 153 de 1887 referente a las reglas generales sobre la validez y aplicación de las leyes en su art. 3 señala que debe estimarse insubsistente “*una disposición legal por declaración expresa del legislador, ó por incompatibilidad con disposiciones especiales posteriores, ó por existir una ley nueva que regula íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería.*”, situación que no ocurre actualmente puesto que el legislador de ninguna forma ha reformado el Código Sustantivo del Trabajo a la fecha de expedición de esta sentencia, por lo cual dicho Código permanece intacto y toda actuación que se encuentre avalada por tal normatividad se ajusta a derecho.
4. Finalmente, se indica que el máximo órgano de lo constitucional no ha proferido jurisprudencia alguna que indique que existe estabilidad laboral reforzada en los casos de despido durante algún estado de excepción decretado por el presidente, reiterando que únicamente es posible resolver discusiones sobre despidos por vía de tutela cuando estemos ante alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y embarazo) situación que no se demostró de forma si quiera sumaria dentro de las pruebas aportadas.

Dicho lo anterior, evidencia el Despacho que si bien SONIA ANDREA JIMÉNEZ VARGAS se encuentra legitimada por activa para promover el amparo de sus derechos fundamentales; que la presunta vulneración alegada se dio por la acción de RESTCAFE S.A.S., respecto de quien la peticionaria se encontraba en

---

4 <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

situación de subordinación por el contrato laboral que existía entre sí; que entre la acción presuntamente vulneradora y la interposición de la solicitud de amparo transcurrieron aproximadamente 6 meses, el cual, si bien no fue de inmediato a la finalización del vínculo, tampoco considera este Juzgado que sea un tiempo irrazonable ni excesivo; lo cierto es que no existe fundamento legal ni jurisprudencial que avale el reintegro de un trabajador que no ostenta ninguna de las calidades mencionadas como sujeto de especial protección constitucional.

Aunado a lo anterior, no hay evidencia de alguna circunstancia que permita concluir que la accionante se encuentra ante el riesgo de sufrir perjuicios irreparables e inminentes, que menoscaben gravemente sus derechos fundamentales y que requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables, por lo que la acción de tutela tampoco es procedente como mecanismo transitorio de protección.

Así las cosas concluye el Despacho que no hay elementos que permitan identificar la posible configuración de un perjuicio irremediable que justifique la intervención urgente e impostergable del juez constitucional. Por lo anterior, es claro a todas luces que la presente solicitud de amparo es improcedente.

Finalmente se indica que en cuanto a la pretensión subsidiaria, referente al pago de la indemnización por despido sin justa causa, se tiene que dicha solicitud no es viable para su estudio a través de la acción de tutela por cuanto es este un mecanismo subsidiario que solo procede ante la inexistencia de un medio judicial de defensa o cuando de existir el mismo resulte insuficiente o ineficaz para garantizar los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

Además, de acceder al estudio de tales pretensiones a través de este mecanismo subsidiario *“...se vaciaría de competencia la jurisdicción ordinaria laboral para suplirla por la jurisdicción constitucional, resultado que iría en contra del fin de ésta última como es el de velar por la guarda y supremacía de la Constitución, lo que conlleva de suyo la garantía del ejercicio pleno de las competencias de las demás jurisdicciones.”*<sup>5</sup>

Adicional a lo anterior, no existe dentro del proceso la acreditación de un perjuicio irremediable que sugiera a esta Juzgadora la posibilidad de resolver la controversia de manera extraordinaria a través de una acción de tutela.

En estas condiciones, este Despacho concluye que la tutelante se encuentra en capacidad de soportar las eventuales contingencias que implica el adelantamiento de un proceso ante la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social, la cual contrasta en amplitud probatoria, plenas garantías de contradicción, argumentación y defensa para todas las partes, para poder dirimir asuntos como el que ahora ocupa la atención del Despacho respecto de lo pretendido por la interesada.

Siendo así las cosas, el asunto puesto en conocimiento se circunscribe a lo estipulado en la causal 1ª del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, otorgándole un carácter improcedente a la tutela, puesto que como ya se determinó, la accionante, no logró demostrar perjuicio irremediable alguno, aunado a que

---

5 Corte Constitucional. Sentencia T.097 de 2006. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

cuenta con otro medio de defensa judicial para proteger sus derechos presuntamente conculcados.

Por lo anteriormente expuesto, es clara la falta de idoneidad que presenta esta acción constitucional y en consecuencia las mencionadas solicitudes serán desestimadas por improcedentes.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### **RESUELVE**

**PRIMERO: DENEGAR** por improcedente, la solicitud de amparo constitucional promovida en contra de RESTCAFE S.A.S., por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NEGAR** las demás pretensiones por las razones expuestas.

**TERCERO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico [J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO](mailto:J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO), **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

**CUARTO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**QUINTO:** publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**

**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 2Do MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA**

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:

**53ebbf3a151fc5313d357b5e5f6d5b92766e2beab219729bf098e1d03d808d6**

Documento generado en 04/08/2020 01:46:44 p.m.