



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

Bogotá D. C., 24 de abril de 2024

**ACCIÓN DE TUTELA N° 2024-10099 DE SANDRA MILENA ACOSTA PINZÓN CONTRA GIMNASIO LAS PALMAS Y EL CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN, LA TECNOLOGÍA, LA CREATIVIDAD, LA INVESTIGACIÓN Y LA CONSULTORÍA – CETINCOL S.A.S.**

**SENTENCIA**

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la acción de tutela promovida por Sandra Milena Acosta Pinzón contra el Gimnasio las Palmas y el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Educación, la Tecnología, la Creatividad, la Investigación y la Consultoría – CETINCOL S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la salud, vida, integridad personal, trabajo y estabilidad laboral.

**ANTECEDENTES**

**Hechos**

Indicó que el Gimnasio las Palmas la despidió injustificadamente y que el 4 de abril de 2024 firmó un documento de renuncia bajo coacción psíquica, pero se retractó por escrito el 8 de abril, por lo que considera que su contrato a término definido no ha concluido.

Manifestó que en virtud de su retracto solicitó el pago del 4 de marzo al 10 de marzo y el del 11 de marzo al 10 de abril en 3 ocasiones, pues con ello se ha vulnerado su mínimo vital.

Señaló que entregó soportes de urgencias pues su estado emocional se afectó porque la empresa atentó contra su estabilidad laboral; añadió que la afectación a su mínimo vital le está perturbando su integridad física.

Finalmente, sostuvo que no cuenta con redes de apoyo familiar en tanto el hermano tiene problemas de drogadicción e inconvenientes económicos, añadió que no tiene nada que comer desde el 5 de abril.

**Objeto**

De acuerdo con lo expuesto, la accionante pretende el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, vida, integridad personal, trabajo y estabilidad laboral y, en consecuencia, solicita ordenar a las accionadas el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, el pago de los días trabajados desde el 4 al 10 de marzo de la accionante y proteger su derecho a la estabilidad laboral a fin de tratar el síndrome disfórico premenstrual que padece.

**TRÁMITE DE INSTANCIA**

La presente acción fue admitida por auto del 10 de abril de 2024, por lo que se ordenó librar comunicaciones a las accionadas con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela, y se les solicitó la información pertinente.

**Informes recibidos**

**CETINCOL S.A.S.** indicó que el 1º de marzo de 2024 suscribió un contrato laboral a término fijo con la accionante desde el 4 de marzo de 2024 hasta el 29 de noviembre de 2024 en el cargo de Docente B Junior I, en el cual se estipuló un periodo de prueba hasta el 20 de abril de 2024.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

Sostuvo que se presentaron algunos inconvenientes con la actora, por lo que el 4 de abril le comunicó de manera escrita la terminación de trabajo de forma unilateral al no haber superado el periodo de prueba, conforme a la evaluación realizada por la coordinación académica.

Manifestó que le indicó a la accionante que era necesario firmar el recibido de la carta de terminación para facilitar la liquidación del contrato, la cual se le consignaría el 8 de abril, por lo que la misma accedió a firmar y se retiró sin mediar palabra. Añadió que el mismo día la señora Sandra envió por medio de su correo electrónico la retractación sobre su firma.

Señaló que el 6 de abril de 2024 la accionante remitió incapacidades del 5 al 7 de abril por una enfermedad general cuyo origen es común y con el diagnóstico de R51X que corresponde a cefalea; sin embargo, dichas incapacidades se expidieron posterior a la terminación del contrato.

Aseguró que no procede una indemnización o arreglo entre las partes toda vez que dio por terminado el contrato laboral durante el periodo de prueba y acudiendo a la no superación del mismo, además porque le pagó de manera oportuna los valores correspondientes a la liquidación del contrato y los días trabajados.

**Gimnasio las Palmas** pese a estar notificada en debida forma al correo de notificaciones judiciales, no allegó informe alguno.

### CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (Corte Constitucional Sentencia T-471 de 2017).

A pesar de su carácter informal, la Corte ha hecho especial énfasis en la necesidad de que los jueces de tutela corroboren los hechos que dan cuenta de la vulneración del derecho fundamental. Así, la sentencia T-702 de 2000 determinó que los jueces no pueden conceder una tutela si no existe prueba de la transgresión o amenaza del derecho fundamental que requiera el amparo constitucional en un proceso preferente y sumario.

En la sentencia T-131 de 2007, la Corte estableció que en sede de tutela el accionante tiene la carga de probar las vulneraciones invocadas. Quien pretenda el amparo de un derecho fundamental debe acreditar probatoriamente los hechos que fundamentan sus pretensiones con la finalidad de que el juez adopte una decisión con plena certeza y convicción de la amenaza o vulneración del derecho invocado.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, tenemos que la Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no es el mecanismo adecuado para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica, pues *«en principio los perjuicios económicos no generan perjuicios irremediables y el estudio de este tipo de pretensiones exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan la competencia del juez de tutela»*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sentencia T-195 de 2022.



Lo anterior admite como excepción el fuero de salud, por lo que el juez de tutela puede ordenar indemnizaciones excepcionalmente si (i) existen pruebas en el expediente que demuestren de manera clara y evidente que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el actor se encuentra en una situación de extrema vulnerabilidad y (iii) las indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital.

En este sentido, el examen sobre el reconocimiento y pago de prestaciones y perjuicios económicos que sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales del accionante corresponde en principio al juez laboral, quien tiene el deber preferente de garantizar estos derechos. Sin embargo, la tutela procede como *mecanismo transitorio* cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

De acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente<sup>2</sup> la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo<sup>3</sup>; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico<sup>4</sup> y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad<sup>5</sup> pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en «*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa*».<sup>6</sup> La Corte ha sostenido que este derecho «*nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones*».<sup>7</sup>

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando: «*i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'***».<sup>8</sup>

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales

<sup>2</sup> Sentencia T-199 de 2004.

<sup>3</sup> Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

<sup>4</sup> Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.

<sup>5</sup> En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.

<sup>6</sup> Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

<sup>7</sup> Sentencia T-502 de 2017.

<sup>8</sup> Sentencia T-417 de 2010.



o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

*(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.*

### **Derecho fundamental a la salud**

Dispone el artículo 49 constitucional que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado, y que estos deben ser garantizados a todas las personas, desde las ópticas de promoción, protección y recuperación del estado de salud.

Esta disposición constitucional reafirma que a todas las personas se les debe otorgar la garantía de acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de ese estado de salud, determinando, de manera irrefutable, que el derecho a la salud adquiere el rango de fundamental, porque cuanto se refiere a que todas las personas tienen el derecho a la atención en salud, definiendo así el sujeto, sin hacer exclusión de ninguna índole, para abarcar, por consiguiente, la universalidad de los sujetos destinatarios del mismo.

En aplicación directa de la Constitución, la jurisprudencia constitucional siempre ha tratado de considerar que el derecho a la salud es fundamental porque protege múltiples ámbitos de la vida humana, y a la vez un derecho complejo, tanto por su concepción como por la diversidad de obligaciones que de él se derivan, y por la magnitud y variedad de acciones y omisiones que su cumplimiento demanda del Estado y de la sociedad (Sentencia T-760 de 2008 y T-062 de 2017).

De acuerdo con la Carta Política y la Ley 100 de 1993 la prestación del servicio de salud debe realizarse conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. El carácter de universalidad, señala que el derecho a la salud es accesible a todas las personas sin ningún tipo de distinción y el carácter de eficacia implica que la prestación del servicio de salud debe hacerse de acuerdo a un manejo adecuado de recursos.

Con la expedición de la Ley 1751 de 2015, el derecho a la salud es reconocido finalmente como derecho fundamental, para regularlo como aquella garantía consistente en la adopción de medidas y prestación de servicios, en procura del más alto nivel de calidad e integridad posible, sobre todo, de personas en estado de debilidad manifiesta, puesto que, sumado a la prestación de un servicio de calidad y tratamiento eficiente e integral, esas personas merecen especial protección por parte del Estado.

Precisamente con esta legislación, se estableció que la atención en materia de salud, debe ser prestada de manera integral, es decir, que «*los servicios y tecnologías de salud deberán ser suministrados de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad, con independencia*



del origen de la enfermedad o condición de salud, del sistema de provisión, cubrimiento o financiación definido por el legislador», por las entidades encargadas por el Estado, con observancia de sus elementos esenciales e interrelacionados, tales como la disponibilidad, la aceptabilidad, la accesibilidad, la calidad e idoneidad profesional y principios básicos como los de universalidad, *pro homine*, equidad, continuidad, oportunidad, prevalencia de los derechos, progresividad del derecho, libre elección, sostenibilidad, solidaridad, eficiencia e interculturalidad y protección especial a minorías étnicas.

Por lo tanto, las personas vinculadas al Sistema General de Salud independientemente del régimen al que pertenezcan, tienen el derecho a que las EPS les garanticen un servicio de salud adecuado, es decir, que satisfaga las necesidades de los usuarios en las diferentes fases, desde la promoción y prevención de enfermedades, hasta el tratamiento y rehabilitación de la enfermedad y con la posterior recuperación; por lo que debe incluir todo el cuidado, suministro de medicamentos, cirugías, exámenes de diagnóstico, tratamientos de rehabilitación y todo aquello que el médico tratante considere necesario para restablecer la salud del paciente o para aminorar sus dolencias y pueda llevar una vida en condiciones de dignidad.

### Caso concreto

En el presente asunto el Despacho deberá analizar si en aras de proteger los derechos fundamentales a la salud, vida, integridad personal, trabajo y estabilidad laboral, hay lugar a ordenar a las encartadas al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y al pago de los días trabajados desde el 4 al 10 de marzo de la accionante.

Como fundamento de sus pretensiones la accionante allegó la incapacidad del 5 al 7 de abril de 2024 y la del 8 al 9 de abril de 2024; además, aportó carta mediante la cual se retractó de haber firmado la presunta renuncia y solicitó el pago de los días de incapacidad y el de la indemnización por despido sin justa causa. Finalmente, adjuntó ordenes médicas en las que le prescribieron *i)* naproxeno 250 mg, *ii)* consulta de control o de seguimiento por psicología, y *iii)* dipirona sódica 1gr/2ml

Por su parte, **CETINCOL S.A.S.** indicó que las incapacidades referidas se expidieron de forma posterior a la terminación del contrato, la cual se dio por la no superación del periodo de prueba, conforme al contrato de trabajo suscrito entre las partes.

Así las cosas y para resolver, lo primero que advierte el Despacho es que en el *sub examine* se presentan dos controversias para la accionante, a saber: *i)* el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y, *ii)* el pago de los días trabajados desde el 4 al 10 de marzo.

Por ello, previo a abordar el estudio de las referidas pretensiones de la acción constitucional, el Despacho analizará los requisitos de procedibilidad de la presente acción.

#### I. Legitimación en la causa por activa

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Para el caso en concreto Sandra Milena Acosta Pinzón actúa en defensa de sus derechos constitucionales fundamentales a la salud, vida, integridad personal, trabajo y estabilidad laboral al haber asegurado que fue despedida sin justa causa, razón por la cual se encuentra acreditado el requisito de legitimación por activa.

#### II. Legitimación en la causa por pasiva



**Rama Judicial**  
**Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales**  
**Republica de Colombia**

Frente a este requisito el Despacho advierte que se refiere a aquellas entidades o particulares contra las que se puede presentar una acción de tutela y a las que se les atribuye la violación de un derecho fundamental según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política.

Ahora bien, la Corte Constitucional ha dicho en reiteradas ocasiones que la acción de tutela procede contra organizaciones privadas cuando el solicitante se encuentre en estado de indefensión o subordinación, cuya diferencia se explica en la Sentencia T-430 de 2017:

*(...)la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.*

Frente a ello, el Despacho observa que el requisito se cumplió en esta acción, pues la tutela se presentó en contra de el Gimnasio las Palmas y el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Educación, la Tecnología, la Creatividad, la Investigación y la Consultoría – CETINCOL S.A.S., entidades que tuvieron la calidad de empleadores de la accionante en el marco del contrato de trabajo a término fijo y a quienes se les atribuye la violación de los derechos fundamentales por la terminación del contrato en mención.

### III. **Inmediatez**

Respecto de este requisito el Despacho señala que se refiere al tiempo que transcurre entre la vulneración o amenaza contra un derecho fundamental y la presentación de la acción de tutela, que para el caso, al tratarse de una pretensión de indemnización por despido sin justa causa, se tiene desde la ocurrencia del despido, esto es, el 4 de abril de 2024 hasta la fecha de presentación de la acción, es decir, el 10 de abril del mismo año transcurrió menos de un mes, por lo que se encuentra acreditado dicho requisito.

### IV. **Subsidiariedad**

En materia constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

Pues bien, en las controversias planteadas en el presente caso, el Despacho observa que la accionante contaba con otro mecanismo judicial para solucionarlas, pues se recuerda que la acción de tutela no es un mecanismo alternativo, adicional o complementario de los previstos en el ordenamiento para garantizar los derechos de las personas, pues con esta no se pretende sustituir procesos ordinarios o especiales y mucho menos aún, desconocer las acciones y recursos inherentes a los mismos para controvertir las decisiones que profieran.

Ahora, si bien la acción de tutela es un mecanismo preferente cuando no existen otros medios de protección a los cuales pueda acudir la accionante o, aun existiendo estos, se compruebe su ineficiencia en relación con el caso concreto o se promueva para precaver la ocurrencia de un perjuicio irremediable, lo cierto es que se trata de situaciones que no se observan en esta oportunidad, por los motivos que se analizan a continuación.

La actora aseguró que la accionada ejerció coacción psíquica sobre ella para que firmara la carta de renuncia; sin embargo, de las pruebas aportadas al plenario no se observa una carta de renuncia sino por el contrario una carta de terminación del contrato por la no superación del periodo de prueba de calenda 4 de abril de 2024 (fl.20 05ContestaciónLasPalmas). De igual forma, aunque la accionante manifestó que entregó los soportes de urgencias que evidenciaban la afectación a su



**Rama Judicial**  
**Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales**  
**Republica de Colombia**

estado emocional y estos fueron allegados, el Despacho evidencia que los mismos datan del 5 de abril de 2024, fecha posterior a la terminación del contrato.

Por otra parte, si bien la accionante indicó que no ha podido garantizar su acceso a la alimentación desde el 5 de abril y que no cuenta con redes de apoyo familiar, lo cierto es que si bien ello puede evidenciar una situación particular de afectación de la ex trabajadora, lo cierto es que la protección que solicita se deriva de una en realidad un pronunciamiento de fondo sobre la existencia o no de derechos de carácter laboral y además económicos y frente a los cuales no se tiene certeza de su causación.

En consecuencia, las controversias presentadas por la accionante deben ser ventiladas ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral, de conformidad con el artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*, quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dicha pretensión, controvirtiendo por vía judicial la desvinculación de la trabajadora.

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Todo lo expuesto demuestra que la accionante no agotó las opciones principales que tenía a su alcance, lo que evidencia que la presente acción no supera el juicio de subsidiaridad que debe verificarse especialmente en casos como el presente, en el que se persigue el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Finalmente y en lo que tiene que ver con el pago de los salarios adeudados, el Despacho advierte que tampoco accederá a estas, pues en primer lugar no se amparó la pretensión principal que era la indemnización y en segundo lugar se advierte que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para reclamar pretensiones económicas, pues se recuerda que el fin de la acción de tutela es la protección de derechos fundamentales y no resolver controversias de origen económico, pues para ello está el juez natural.

En ese orden, el Despacho no encuentra mérito para estudiar de fondo la presente acción constitucional y, en ese sentido la misma se negará por improcedente.

#### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la acción de tutela instaurada por **SANDRA MILENA ACOSTA PINZÓN** contra el **GIMNASIO LAS PALMAS Y EL CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN, LA TECNOLOGÍA, LA CREATIVIDAD, LA INVESTIGACIÓN Y LA CONSULTORÍA – CETINCOL S.A.S.** conforme a lo expuesto

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO: PUBLICAR** esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

**CUARTO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación. De ser excluida de revisión, **ARCHÍVESE** el expediente, previas las desanotaciones de rigor.

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

Firmado Por:

Lorena Alexandra Bayona Corredor

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Laborales 3

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **7f67537f1bebffa18e1e54bcaead0adc56079fd447375dd269610ea6bea70b4**

Documento generado en 24/04/2024 04:02:16 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

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