



Bogotá D. C., 30 de junio de 2021

**REF.: Acción de Tutela N° 2021-00307 de SANDY NATALIA IBARGUEN LADINO contra EMPRESA DE VIGILANCIA ACOSTA LTDA**

### **SENTENCIA**

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Sandy Natalia Iburguen Ladino contra la Empresa de Vigilancia Acosta LTDA por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada.

### **ANTECEDENTES**

#### **1. Hechos de la Acción de Tutela**

Señaló que laboró para la accionada desde el 3 de abril de 2020 hasta el 4 de mayo de 2021, donde desempeñó el cargo de guarda de seguridad y que desconoce el tipo de contrato que suscribió dado que nunca le entregaron copia de este.

Manifestó que la empresa decidió terminar su contrato de manera unilateral y sin justa causa a pesar de que conocía que se encontraba en tratamiento médico y tenía recomendaciones para desempeñar su cargo.

Reseñó que el 24 de febrero de 2021, asistió a cita por primera vez de rehabilitación y fisioterapia; que las copias de su historia clínica era entregadas a la accionada. De igual manera, el 20 de marzo asistió a cita por cuadro de radiculopatía en la que le dieron la recomendación de no levantar mas de 6 kilos, cambio de posición cada 2 horas y pausas activas.

Informó que el 12 de mayo de 2021 le realizaron el examen de egreso donde se indicó que tiene un antecedente de *hernia discal L3-L4, pendiente valoración por fisiatría* y posee recomendaciones médicas; no obstante, y pese a que la encartada tenía conocimiento de su tratamiento médico, decidió terminar su vínculo, donde se puso en riesgo su mínimo vital ya que tiene 41 años, es madre cabeza de hogar y tiene a su cargo 2 menores de edad.

Sostuvo que la accionada omitió solicitar el permiso ante el Ministerio de Trabajo para poder terminar su vínculo, pues en su sentir considera que es un acto discriminatorio por las afectaciones de salud que posee.

#### **2. Objeto de la Tutela**

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, igualdad y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar que la reintegren a en un cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad, se realice el pago de salarios y derechos laborales desde el 4 de mayo de 2021 y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario.



## TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 17 de junio de 2021, por medio del cual se ordenó vincular al Ministerio de Trabajo, por lo que se libraron comunicaciones a la accionada y a la vinculada con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

### Informes rendidos

**Vigilancia Acosta LTDA** informó que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual inició el 30 de abril de 2020 y finalizó el 29 de abril de 2021 y que el certificado aportado por la accionante donde indica que la finalización fue el 4 de mayo del año en curso, no va más allá que de un error de digitalización.

Sostuvo que tampoco es cierto que no hubiese entregado copia del contrato de trabajo a la promotora, ya que, al momento de suscripción de este, le entregó una copia tal y como se observa en la documental que aportó al plenario.

Señaló que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva, la cual se encuentra contemplada en el artículo 61 del CST y que no es cierto que la promotora se encontrara en algún tratamiento médico, puesto que tanto del examen de ingreso como de egreso no se avizoran reportes ni situaciones adversas a su salud.

Indicó que tampoco es cierto que la promotora hubiese informado que estaba en tratamientos médicos, pues tampoco solicitó permisos para asistir a citas médicas, exámenes, tratamientos y demás diligencias en relación con su estado de salud y nunca aportó ningún documento referente a citas, incapacidades, historias clínicas o demás documentos que evidenciaran alguna condición de salud.

Reseñó que el 30 de abril de 2021 autorizó a la accionante para que acudiera a realizarse el examen de egreso y que solo hasta el 3 de mayo de 2021 esta acudió y el resultado fue *“control visual anual, uso de corrección visual permanente, disminuir peso, realizar actividad física de forma regular bajo impacto, continuar controles en EPS por sintomatología anotada”*, por lo que desconoce lo señalado por la accionante dentro del escrito de tutela.

Manifestó que la empresa no omitió ningún deber legal ya que no se requería autorización del inspector de trabajo para terminar el vínculo contractual, dado que la accionante no tenía ninguna condición de estabilidad laboral reforzada, pues no existe pérdida de capacidad laboral, los exámenes de egreso señalan que puede cumplir normalmente sus funciones, no estuvo ni ha estado incapacitada y la terminación obedeció a una causal objetiva.

**Ministerio del Trabajo** señaló que la presente acción resulta improcedente por falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que no fue la empleadora de la promotora, por lo que nunca existió algún vínculo de carácter laboral.

Indicó que en principio de la subsidiariedad la acción de tutela se torna en improcedente ya que la accionante dispone de otros medios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos.

Sostuvo que las funciones administrativas del Ministerio de Defensa no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que pidió declarar improcedente la acción y su exoneración de cualquier responsabilidad.



## 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 (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo<sup>1</sup>, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alterno que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, 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.

<sup>1</sup> Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.

<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.



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>

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, 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 o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

*"Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa."*

<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.



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

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

*'ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.'*

***Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].*** Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *"se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad"*; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

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.

Al respecto, en sentencia C-043 de 2017, se estudió la evolución del lenguaje legislativo en la determinación y definición del concepto de **discapacidad**, en la cual se estableció que: *"en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se recogió una definición comprensiva de discapacidad y se convino que los destinatarios de las disposiciones del tratado son todas aquellas personas que **tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás**"*.

Por otra parte, en reciente jurisprudencia del Alto Tribunal, sobre el particular se estableció que:

*"Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral (...)"*

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

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*



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

*conlleve la desvinculación del mismos 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 (...)*”.

### Caso concreto

En el presente caso, Sandy Natalia Iburguen Ladino solicita el amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, igualdad y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar su reintegro en el cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad, se realice el pago de salarios y derechos laborales desde el 4 de mayo de 2021 y el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario.

Ahora bien, de la documental aportada por la accionante, el Despacho pudo conocer que obra copia del examen de egreso a través del cual le recomendaron un *“CONTROL VISUAL ANUAL, USO DE CORRECCIÓN VISUAL PERMANENTE, DISMINUIR PESO, REALIZAR ACTIVIDAD FÍSICA DE FORMA REGULAR DE BAJO IMPACTO, CONTINUAR CONTROLES EN EPS POR SINTOMATOLOGÍA ANOTADA”*<sup>9</sup>.

Así mismo, el Despacho pudo conocer que mediante misiva radicada el 18 de mayo de 2021 pidió a la accionada que le remitiera copia del contrato<sup>10</sup> y de la historia clínica del 20 de marzo de 2021, se constata que asistió a un control donde su estado general fue *“bueno”* y que por presentar un *“cuadro de radiculopatía lumbar”*, se le dio la instrucción de no levantar más de 6 kg, cambiar de posición cada 2 horas y hacer pausas activas por 5 minutos<sup>11</sup>.

De igual manera allegó copia de la contraseña y tarjeta de identidad de sus dos hijos menores y copia de un certificado laboral donde se indica que laboró desde el 30 de abril de 2020 hasta el 4 de mayo de 2021<sup>12</sup>.

Ahora, a juicio de la sociedad accionada, el despido del que fue objeto el accionante no fue discriminatorio dado que tanto en los exámenes de ingreso y egreso la accionante no presentó alguna patología ni afectación física<sup>13</sup> y porque el contrato que había suscrito era a término fijo y mediante misiva del 15 de marzo de 2021 le indicó que el vínculo terminaba el 29 de abril de 2021<sup>14</sup>.

Así mismo, sostuvo que la copia del contrato si le fue entregado a la accionante tal y como quedó en la constancia del 30 de abril de 2020<sup>15</sup>.

### De la protección laboral solicitada

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma; no obstante, existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador.

9 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 4 y 5.

10 Ver archivo 1 exp. Tutela folio 6.

11 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 7 y 8.

12 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 10 y 11.

13 Ver archivo 4 folios 14 y 15.

14 Ver archivo 4 folio 17.

15 Ver archivo 4 folio 18.



Ahora, teniendo en cuenta la documental allegada por las partes, lo primero que advierte el Despacho, es que contrario a lo informado por la accionante en su escrito, dentro del examen de egreso únicamente se estipuló que debía realizar un *“control visual anual, uso de corrección visual permanente, disminuir peso, realizar actividad física de forma regular de bajo impacto, continuar controles en EPS por sintomatología anotada”*.

En segundo lugar, que dentro de la historia clínica que allegó la accionante, no existe certeza que posea alguna patología o que se encuentre en algún tratamiento médico, pues solo se evidencia que se le dio la instrucción de no levantar más de 6 kg, que debía cambiar de posición cada 2 horas y hacer pausas activas por 5 minutos

Y por último, dentro del plenario no obra prueba que indique que al momento de su finiquito laboral se haya encontrado incapacitada, con órdenes médicas o con alguna patología que le impidiera realizar sus labores en debida forma.

De igual manera se resalta que si bien la accionante alega que su mínimo vital y el de sus hijos menores de edad se vio afectado ya que es madre cabeza de hogar, lo cierto es que su dicho no se encuentra soportado por ninguna documental ya que solo allegó copia de los documentos de identidad de los menores, los cuales no resultan suficientes para acreditar que existe una afectación al mínimo vital.

Frente a ello y de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, 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 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; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico 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 pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En ese sentido, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro, pago de salarios e indemnización de 180 días de salario, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dichas pretensiones pues, si bien se ha indicado que la terminación del contrato vulneró sus derechos fundamentales porque se encontraba con afectaciones a su salud, lo cierto es, que su desvinculación no se acreditó discriminatoria por su estado de salud ya que de acuerdo a la documental aportada por la accionada, se le había dado a conocer previamente que su vínculo contractual no iba a ser renovado por lo que terminada el 29 de abril de 2021.

De igual forma y tal y como se indicó anteriormente, al momento de terminación del contrato no existía ninguna incapacidad y al momento de la desvinculación, no se encontraba bajo un tratamiento médico, ni se encontraba incapacitada, por lo que tampoco era un sujeto de especial protección.

Bajo ese panorama, el Despacho negará por improcedentes las pretensiones invocadas por la señora Sandy Natalia Ibarguen Ladino, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice la terminación con justa causa o no y consecuente a ello el pago de salarios e



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

indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

### 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 **Sandy Natalia Iburguen Ladino** contra la **Empresa de Vigilancia Acosta LTDA**, acorde lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**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.

**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 y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

**Firmado Por:**

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 3ERo 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



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

Código de verificación:

**d61983ed5a6978402dbc77e570d66f8b1fea4d6ddd70b1b911b7cfab8d49600c**

Documento generado en 30/06/2021 10:03:14 a. m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

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