

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Juzgado Diecinueve Civil Municipal

Bogotá D.C., veintiséis (26) de enero de dos mil veintidós (2022).

Ref. Acción de tutela No. 2022-00015

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por IVONNE NORIETH BELLO PIZA en contra de la CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

La accionante solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales al trabajo, salud y vida digna que considera vulnerados por la convocada al terminar su contrato de trabajo sin justa causa, sin tener permiso para ello, pese a sus condiciones de indefensión; en consecuencia, requiere que se ordene a ésta: **i)** reintegrarla, **ii)** reubicarla de forma temporal en un puesto de menor complejidad mientras se define su capacidad individual, con unas condiciones de trabajo que no representen riesgo para su salud y **iii)** reactivar su contrato laboral hasta que la ARL y la junta regional de calificación de invalidez den su respuesta final.

2. Fundamentos fácticos

2.1. La actora, adujo en síntesis que, desde el año 2018 suscribió diferentes contratos laborales a término fijo inferior a un año con la entidad educativa accionada, para desempeñar el cargo de docente licenciado y posteriormente laboratorista, los cuales habían sido prorrogados de forma indefinida hasta el año 2021 recibiendo como contraprestación la suma de \$1.861.000.

2.2. Indicó que el 30 de noviembre de 2021, la entidad accionada dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa su contrato de trabajo.

2.3. Señaló que al iniciar la relación laboral se le realizaron los respectivos exámenes médicos encontrándose que, contaba con un excelente estado de salud. Sin embargo, sufrió una desmejora progresiva y actualmente se encuentra a la espera de la calificación de disminución de la capacidad laboral a causa de la enfermedad reumática crónica que padece denominada “*fibromialgia*”, que se caracteriza por dolor general del aparato locomotor, se acompaña de cansancio intenso, disminución de la capacidad funcional, alteraciones cognitivas y del sueño, sistemas funcionales en diversos órganos y mal estado de ánimo, siendo la posible causa que desencadenó tal padecimiento el acoso laboral ejercido por tres coordinadores de la corporación accionada, situación que fue puesta en conocimiento del ente educativo.

2.4. Manifestó que la verdadera razón para su desvinculación fue su estado de salud, circunstancia que considera vulneradora de los derechos fundamentales invocados, máxime si en cuenta se tiene que la entidad educativa siempre tuvo de presente esta situación, pues por recomendaciones médicas fue trasladada de cargo de docente de quinto año de primaria a desempeñar labores de oficina con un horario especial y con ciertas consideraciones laborales.

2.5. Informó que el ente convocado previo a terminar de manera unilateral su contrato de trabajo debió solicitar autorización al ministerio de trabajo, puesto que padece una enfermedad y se encuentra en trámite de calificación ante la Entidad Prestadora de Salud, a la que se encuentra afiliada y la Aseguradora de Riesgos Laborales SURA en aras de establecer su grado de incapacidad.

2.6. Finalmente agregó, que se encuentra en un estado económico crítico dado que su esposo perdió su empleo debido al virus COVID-19, lo que derivó en que la carga económica se encuentre actualmente bajo su responsabilidad, y al ser despedida sin justa causa entró en mora respecto de varias obligaciones al punto que, puede perder el inmueble que habita junto con sus dos hijos.

3. Trámite procesal

La acción de tutela se admitió mediante proveído de 14 de enero de la presente anualidad y se dispuso la vinculación de la ARL SURA, Junta Regional de Calificación de Invalidez, Compensar EPS, Secretaría Distrital de Salud, Ministerio de Trabajo, Seguros de Vida Suramericana S.A. e Institución Educativa IED Nueva Roma.

3.1. En respuesta al requerimiento efectuado, la **CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS-CEMID** manifestó que, la accionante laboró para dicha corporación desde el 14 de agosto hasta el 31 de diciembre de 2018 bajo “*Contrato laboral para docentes por la duración del año escolar calendario A 2018 (por duración de labor determinada)*”, desde el 8 de enero hasta el 22 de diciembre de 2019 bajo “*Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año – Docentes*” como docente licenciada, desde el 7 de enero hasta el 21 de diciembre de 2020 bajo “*Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año – Docentes*” como laboratorista y del 12 de enero hasta el 30 de noviembre de 2021 “*Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año – Docentes*” como laboratorista.

Por otra parte, señaló frente a la salud de la convocante que tenía conocimiento de dolencias comunes las cuales habían generado incapacidades que no superaban más de un par de días, y si bien en el año 2021 se dan recomendaciones sobre higiene postural y reducción de carga de trabajo a máximo 8 horas diarias, no se hace referencia a la fibromialgia respecto de la cual sólo se presentaron dos incapacidades de octubre de 2020 y noviembre de 2021, sin que las certificaciones anexadas como pruebas en la acción de tutela consten en expediente de seguridad y salud en el trabajo, pues no cuentan con sello de recibido por parte de ese ente educativo, de igual forma, adujo no tener conocimiento del trámite de calificación de pérdida de la capacidad laboral y a la fecha no ha recibido ningún requerimiento por parte de la EPS o ARL sobre información relacionada con el puesto de trabajo, horario, funciones o demás datos de la accionante.

Indicó que la actora realiza conjeturas de cara a la terminación del contrato aduciendo que la causa para la desvinculación fue su enfermedad, máxime si en cuenta se tiene que se realizan evaluaciones periódicas a todos los docentes y,

los resultados de la accionante ante dichas valoraciones fueron aceptables o insuficientes, el cambio de puesto que se efectuó entre el año 2019 y 2020 como laboratorista fue el resultado de su bajo desempeño, pese a ello la relación contractual finalizó de manera unilateral y sin justa causa con la indemnización correspondiente según lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, manifestó que no ha vulnerado los derechos fundamentales invocados, puesto que en todo momento ha actuado conforme a derecho y no tenía conocimiento del trámite adelantado por la accionante para la determinación del porcentaje de pérdida de la capacidad laboral, en todo caso, la acción de tutela resulta improcedente por no haberse acreditado el requisito de subsidiariedad.

3.2. La **SECRETARIA DE SALUD** como primera medida indicó no tener conocimiento de los hechos narrados en la acción de tutela de ahí que no sea la llamada a responder por la presunta vulneración de derechos fundamentales deprecada.

Aunado a lo anterior, informó que la señora Ivonne Norieth Bello Piza se encuentra con afiliación activa en la EPS COMPENSAR a través del régimen contributivo, es por ello que todo lo concerniente a procedimientos de salud, ordenes médicas, insumos y todos tipos de obligaciones son responsabilidad exclusiva de la entidad promotora de salud referenciada.

En cuanto al diagnóstico se trata de una paciente de 37 años de edad que padece FIBROMALGIA SINDROME DE BURNOUT, DOLOR CRÓNICO EXACERBADO, a quien el médico tratante ordenó VALORACIÓN Y MANEJO por los servicios de FISIATRÍA, PSIQUIATRÍA, PSICOLOGÍA, ha requerido intervención por fisioterapia, manejo antiinflamatorio CON RESPUESTA INADECUADA, SE OBSERVA SOLICITUD DE CONSULTA PARA CALIFICACION DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL por parte de la EPS, debido a PROCESO CRÓNICO ALTAMENTE INCAPACITANTE, se evidencian notas médicas, deterioro en calidad de vida.

Solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno alegando la falta de legitimación en la causa por pasiva.

3.3. Por su parte, **COMPENSAR EPS** señaló que la actora se encuentra activa en aportes en el Plan de Beneficios de Salud (PBS) de esa entidad en calidad de dependiente de la empresa Corporación Educativa Minuto de Dios desde el 12 de enero de 2021 y novedad de retiro para el 30 de enero del año en curso.

Adicionalmente, anexó una certificación que da cuenta de los diferentes servicios que se le han prestado a la convocante, entre otros, diferentes tipos de consultas tanto de fisioterapia como de terapia, siendo la última atención en el mes de noviembre del año inmediatamente anterior, valoración por medicina general por dorsalgia de gastritis, así mismo, afirmó que en el proceso de prestaciones económicas, no se presentan acumulados considerables de incapacidades y desde medicinal laboral no se han presentado eventos ni reportes notificados ante la EPS.

Por último, solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno de la accionante, pues no le atañe el reintegro laboral que se solicita en la tutela.

3.4. De otro lado el **MINISTERIO DE TRABAJO** solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno, pues nunca existió un vínculo de carácter laboral entre la accionante y esa cartera ministerial y por ende no se presentan derechos recíprocos entre los dos.

De otro lado, hizo un recuento de la normatividad y cito jurisprudencia relacionada la prerrogativa constitucional de estabilidad laboral reforzada, amen que señaló que existen medios judiciales y procesales ordinarios apropiados para resolver las controversias que surjan en el desarrollo de las relaciones de carácter laboral de acuerdo a lo previsto en el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo

3.5. SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.-SURA indicó que la convocante contó con cobertura de afiliación por parte de esa entidad desde el 12 de enero al 31 de diciembre de 2021, durante el tiempo de la afiliación no registra expedientes por contingencia laboral en esa ARL puesto que el diagnóstico de Fibromialgia no se encuentra en proceso de calificación al tratarse de una enfermedad de origen común de acuerdo con lo normado en el artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, de manera que no ha vulnerado o amenazado los derechos fundamentales de que es titular la aquí accionante.

3.6. Finalmente, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ D.C. Y CUNDINAMARCA**, informó que, en su base de datos no se registra hasta la fecha solicitud de calificación por alguna de las entidades de la Seguridad Social, en el caso de la señora Ivonne Norieth Bello Piza teniendo en cuenta que la calificación de la disminución de la capacidad laboral corresponde en primera oportunidad a la entidad de la seguridad social encargada de asumir el riesgo de las contingencias presentadas por los trabajadores y si se encuentran en desacuerdo frente a la misma la competencia se traslada en segunda instancia

Agregó que no hace parte de las funciones de la Junta Regional, el reintegro laboral ni el pago de acreencia laborales, tal y como lo requiere la accionante, es por ello que solicitó ser desvinculada de la presente acción.

III. PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho advierte que el problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a determinar si se están vulnerando o no los derechos fundamentales a mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de Ivonne Norieth Bello Piza.

IV. CONSIDERACIONES

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el “*decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho*”.

2. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de un particular, que preste “*un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo*,”

o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión”, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual 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*”, dicha prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son “*las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es ‘proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña’* (C. Const. Sent. T-014-19).

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, con independencia de si cuenta o no con una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ora certificación alguna que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

*“un trabajador que: “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[a] o dificult[e] 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.’”*

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.” (Negrillas de la Corte)

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*”, según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:

*“...además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; **(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido,** y, finalmente, (iii) que*

no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”1. (énfasis fuera de texto)

4. Bajo las anteriores precisiones de orden legal y constitucional, en el caso puesto a consideración del Despacho, una vez revisadas las pruebas obrantes en el plenario, se encuentra demostrado al interior del asunto que desde el año 2018 la señora Ivonne Norieth Bello Piza ha estado vinculada a la CORPORACION EDUCATIVA MINUTO DE DIOS – CEMID, a través de diferentes contratos laborales, siendo el último el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito el 12 de enero de 2021 y con fecha de culminación el 26 de diciembre de esa misma anualidad, actualmente la accionante está afiliada al sistema de seguridad en salud a la EPS COMPENSAR a través del régimen contributivo y presenta un diagnóstico de *“FIBROMALGIA SINDROME DE BURNOUT, DOLOR CRÓNICO EXACERBADO”*, por el que su médico tratante ha ordenado varios procedimientos y terapias que se han llevado a cabo a partir del año 2019.

Así mismo, se observa que mediante comunicación de fecha 30 de noviembre de 2021 la entidad accionada resolvió dar por terminada de manera unilateral y sin justa causa la relación contractual suscitada con la convocante, informándole que la liquidación de sus prestaciones sociales, la indemnización a que tiene derecho y demás acreencias laborales le serían canceladas en la cuenta de nómina.

De acuerdo a lo expuesto en precedencia, atendiendo a las líneas jurisprudenciales esbozadas y los medios de convicción aportados, se advierte que la promotora del amparo no reúne las exigencias señaladas para ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

Como lo señala la Jurisprudencia citada previamente, para que la trabajadora acceda a la prerrogativa constitucional invocada a través de este excepcional mecanismo, debe acreditarse que: **i)** padece de una enfermedad o condición mental o física que disminuya o limite sustancialmente su capacidad de trabajo, **ii)** el empleador tenía pleno conocimiento del estado de debilidad manifiesta y, **iii)** no exista justificación suficiente para la desvinculación.

En efecto, si bien podría considerarse que la convocante cumple con la primera condición descrita, por padecer *“FIBROMALGIA SINDROME DE BURNOUT, DOLOR CRÓNICO EXACERBADO”* que ha ocasionado que haya sido valorada en múltiples oportunidades por las áreas de fisioterapia, psiquiatría y, psicología, no se logró acreditar que su empleador tuviese conocimiento acerca de su estado de salud, pese a que en la documentación aportada por la EPS COMPENSAR se allegó una relación detallada de las incapacidades que se han generado en el periodo comprendido entre el 22 de mayo de 2019 y el 29 de noviembre de 2021, lo cierto es que, no se evidencia que las mismas hayan sido tramitadas ante la entidad accionada, pues en el estado de incapacidad, la gran mayoría figuran como *“no autorizado”* por la causal de *“PIERDE PRORROGA - EMPRESA ACLARAR SI TRABAJO O RADICAR INCAPACIDAD”*, aunado a ello, la CORPORACION EDUCATIVA MINUTO DE DIOS – CEMID en el informe presentado, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento según lo previsto en el artículo

1 Sentencia T-188 de 2017

19 del Decreto 2591 de 1991, manifestó que por el referido diagnóstico sólo se radicaron dos incapacidades otorgadas en octubre de 2020 y noviembre de 2021.

Al margen de lo anterior, se denota que para la fecha en que se produjo la desvinculación laboral (**30 de noviembre de 2021**) la trabajadora no se encontraba incapacitada lo que de suyo permite colegir que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a su estado de salud.

Sumado a lo ya expuesto, aun cuando en los anexos de la acción de tutela se evidencia una solicitud efectuada el 17 de abril de 2021, para efectos de la calificación de la pérdida de la capacidad laboral de la accionante, no se acreditó en el plenario que se haya emitido el dictamen correspondiente o en su defecto que el trámite se encuentre en curso, puesto que la entidad promotora de salud a la cual se encuentra afiliada la señora Ivonne Norieth Bello Piza nada dijo al respecto, es más señaló que *“Desde Medicina Laboral, No presenta eventos ni reportes notificados ante la EPS”*, así mismo, los entes vinculados- Administradora de Riesgos Laborales Seguros De Vida Suramericana S.A.-SURA y la Junta Regional De Calificación De Invalidez De Bogotá D.C. Y Cundinamarca-manifestaron que en sus sistemas de información tampoco se registran solicitudes presentadas en tal sentido, de manera que, al menos en el expediente no se logra constatar la existencia de dicho procedimiento.

5. De otro lado, cumple precisar que el empleador hizo uso de su facultad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo celebrado con la actora, para lo cual no resulta de carácter imperativo que medie una justa causa siempre y cuando el trabajador despedido reciba una indemnización para resarcir los perjuicios ocasionados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, eventualidad que tuvo lugar en el presente asunto dado que en el escrito mediante el cual se le puso de presente a la actora su retiro de la entidad educativa, se le informó de forma expresa que recibiría una suma de dinero por concepto de indemnización, luego entonces, el despido se efectuó con el cumplimiento de los requisitos legales.

Al respecto el máximo tribunal en materia constitucional ha señalado que: *“Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa”*² (subrayado por el Despacho).

6. Ahora bien, si la señora Ivonne Norieth Bello Piza considera que la conducta asumida por el ente convocado no se ajusta a los parámetros legales y que se incurrió en algún yerro que reviste una afectación de sus derechos de índole laboral, ante un eventual despido, cuenta con los mecanismos ordinarios puestos a su disposición para debatir ante el juez de conocimiento las circunstancias que alega en su demanda de tutela, pues establecer la legalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la entidad accionada y determinar si le asiste el derecho al reintegro laboral constituye una controversia de carácter eminentemente legal sobre asuntos inciertos que debe ser tramitada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, siendo obligación del extremo actor acudir a esta vía, en razón al carácter residual y subsidiario de que está revestido este excepcional mecanismo de protección de los derechos

² Corte Constitucional, Sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

fundamentales salvo que se acredite la configuración de un perjuicio irremediable, así:

“La acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir tal recurso judicial, se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable . El carácter subsidiario de esta acción “impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales (...) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional”³

7. En ese orden de ideas, en el plenario no obra instrumento alguno que permita acreditar en debida forma la materialización de un perjuicio irremediable en su condición de inminencia, urgencia, gravedad, e impostergabilidad, pues aunque en el escrito de tutela la convocante mencionó el agravio, que en su sentir se le causa por el proceder del ente convocado, no aportó una prueba fehaciente para demostrar que se encuentre en una situación económica precaria de tal magnitud que resulte afectado su mínimo vital sin que los documentos arrimados al trámite basten para alcanzar el fin perseguido.

8. Consecuentemente con lo discurrido, se negará el amparo deprecado, por no concurrir los presupuestos necesarios para la procedencia de la acción de tutela a través de la figura de estabilidad laboral reforzada.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto **el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo a los derechos fundamentales incoados por Ivonne Norieth Bello Piza, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

**IRIS MILDRED GUTIÉRREZ
JUEZ**

³ Corte Constitucional, Sentencia T-091 de 2018

Firmado Por:

**Iris Mildred Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 019
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: **58d43d9e3aa948b886e1e99dc54fe2776b84e058aee81acf15e098441a763fc3**
Documento generado en 26/01/2022 09:44:29 AM

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