RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos veintitrés (2023)

Referencia 11001 40 03 057 2023 00154 00 Acción de Tutela

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. El señor LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA instauraron acción de tutela contra EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A, manifestando vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo en condiciones dignas, y estabilidad laboral reforzada.

2. Como fundamentos de hecho relevantes para la presente queja constitucional, se contraen en:

2.1. El 2 de febrero de 2019, el señor Luis Alexander Perea Mendoza inicio su vínculo laboral en la empresa accionada, desempeñando el cargo de piloto.

2.2. Entre los meses de febrero y marzo de 2019, recibió el recobro de autonomía en el equipo ATR en el centro de entrenamiento de Toulouse – Francia.

2.3. En el mes de mayo de 2020, se dio por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, debido a la crisis desatada por el Covid-19.

2.4. El 5 de agosto de 2021, volvió a ser contratado por la entidad accionada para desempeñar el cargo de piloto en la base de Bucaramanga.

2.5. El 8 de noviembre de 2022, recibió un correo electrónico donde se le indicaba que se dio apertura a un proceso disciplinario iniciado en su contra, y seguidamente se le cito en la oficina de la Dirección de Operaciones HANGAR 27 para el 9 de noviembre de la misma anualidad, para que rindiera declaración sobre los hechos ocurridos el 13 de octubre de 2022

2.6. El actor suscribió el reporte de los hechos ocurridos el 13 de octubre de 2022, ante las bases de Bucaramanga y Medellín, y en el sistema de SMS desde el 5 de agosto de 2022.

2.7. Advierte que no le fue puesto en conocimiento las actuaciones tendientes a identificar las presuntas desviaciones operacionales, según lo dispone el numeral 4.3 del Manual FOQA “ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LAS OPERACIONES DE VUELO” - código SC-FOQA-M-01.

2.8. El 4 de agosto de 2022, se inició proceso disciplinario referente al vuelo 9115 ruta Barranquilla- Bucaramanga.

2.9. Señala que su derecho fundamental a la defensa material fue transgredido, debido a que no se puso en conocimiento el análisis de datos FDA (FlightData Analysis) como tampoco el Manual de Políticas y Normas OP- M01.

2.10. Precisa que no se violó ninguna normatividad interna de la entidad accionada, y el Reglamento de la Aeronáutica Civil.

2.11. Advierte que el empleador desconoció los parámetros jurisprudenciales señalados en la sentencia C-593 del 2014, y el Sistema de Gestión de la Seguridad

Operacional de la empresa en su manual de SMS, de acuerdo con la última versión que tiene la compañía EASYFLY de fecha 3 de junio de 2021, donde se señala que debe aplicarse un procedimiento de cultura justa.

2.12. El 1 de diciembre de 2022, le fue notifica la terminación del vínculo laboral.

2.13. La entidad cuestionada no tuvo en cuenta su desempeño y calificaciones al momento de tomar la decisión cuestionada.

2.14. El 6 de diciembre de 2022, presentó recurso de apelación contra la decisión de terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que la sanción fue desproporcional a la presunta infracción, y que carece motivación.

2.15. Advierte que, tras su divorcio ha tenido que asumir la cuota alimentaria de su hija mayor por $4.000.000,00 mensuales, y la totalidad de los gatos de su hijo con discapacidad cognitiva.

2.16. Precisando que sus ingresos provienen de su vínculo laboral con la entidad accionada.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y consecuentemente se declare, *"…PRIMERA: TUTELAR mis derechos fundamentales al TRABAJO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, DEBIDO PROCESO EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS, A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, que han sido vulnerados por la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. EASYFLY S.A. en el proceso disciplinario adelantado el 8 de noviembre de 2022 y el cual culmino con decisión del 1 de diciembre de 2022 (…) SEGUNDA: Se ORDENE a la empresa accionada dejar sin efectos el proceso disciplinario iniciado el 8 de noviembre de 2022 (…) TERCERO: Se ORDENE a la empresa accionada proceda a reintegrar y reinstalar en todos sus derechos laborales al suscrito (…) CUARTA: Se ORDENE a la empresa accionada proceda a pagar los salarios dejados de percibir, y las prestaciones sociales del suscrito (…) QUINTO: Se ORDENE el pago de los aportes a seguridad social del suscrito (…) SEXTO: Se ORDENE a la empresa abstenerse de realizar cualquier tipo de actuación tendiente a vulnerar la garantía al debido proceso disciplinario y el derecho al trabajo del suscrito (…) SÉPTIMO: Las demás que el Juez Constitucional considere pertinentes para salvaguardar los derechos fundamentales del suscrito…".*

TRAMITE PROCESAL

1. Admitido el escrito introductor se dispuso notificar a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa. Así mismo, se vinculó al trámite a la Aeronáutica Civil.

2. La EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A en síntesis manifestó, que el señor Luis Alexander Perea Mendoza inicialmente estuvo vinculado a esa entidad desde el 15 de marzo de 2019 hasta el 18 de mayo de 2020. Para el 5 de agosto de 2021 fue nuevamente contratado en el cargo de PILOTO SENIOR, finalizando su vinculación por justa causa el 1 de diciembre de 2022, reconociéndose la respectiva liquidación de acreencias laborales.

Seguidamente señaló, que el 13 de octubre de 2022 se evidenció en el análisis de datos FDA (Flight Data Analysis) que el 4 de agosto de 2022 en el vuelo nocturno 9115 ruta Barranquilla – Bucaramanga en la aeronave HK 5354, incurrió en graves incumplimientos a los estándares operacionales de EASYFLY S.A., y a su vez, se evidenció inobservancias al SOP´s, al Manual SMS y al Manual de Políticas y Normas. Infracciones que no fueron reportadas con exactitud, puesto que se ocultó

información sobre lo sucedido al momento de rendirse el reporte, imprecisiones que fueron reconocidas por el actor al surtirse la diligencia de descargos.

Por otro lado indicó, que atendiendo el Manual SMS no debía surtirse la retroalimentación del reporte, porque se cometió una violación imprudente, lo que amerita la iniciación del proceso disciplinario, y el consecuente retiro por justa causa, puesto que al realizarse *"…la aproximación al Aeropuerto de Bucaramanga (…) el accionante realizó el sobrepaso de la aeronave en la posición PIEDECUESTA en ascenso mínimo de 7.000 pies omitiendo los procedimientos de aproximación frustrada que obliga volar en posición POXOM omitiendo las cartas de navegación…"*. Adicionalmente, se omitió lo estipulado en el Manual de Políticas y Normas "operaciones" en el artículo 4.4.2.20, las cartas de navegación, las restricciones establecidas en las cartas de aproximación, el procedimiento de aproximación por instrumentos establecido en el Manual de Políticas y Normas "operaciones" en el artículo 4.4.2.8, y la puesta en práctica de los procedimientos establecidos para garantizar los niveles de seguridad en cuanto al trabajo en equipo.

En observancia al debido proceso, el 8 de noviembre de 2022 se le citó para diligencia de descargos, dándose traslado de la formulación de cargos y las pruebas respectivas. Para el 9 de noviembre de 2022, se surtió los descargos en la oficina de la Dirección de Operaciones, donde el accionante reconoció que actuó con imprudencia y que puso en riesgo a los pasajeros, tripulantes, y equipo del vuelo que estaba a su cargo, puesto que desconoció los procedimientos operativos establecidos por EASYFLY S.A.

Agregando, que se cumplió con los parámetros señalados por la Corte Constitucional en la sentencia C 593 de 2014, ya que se citó al accionante a la diligencia de descargos, se indicó con precisión todas las circunstancias en torno a los hechos imputados, se comunicó la decisión adoptada por la empleadora y se surtió segunda instancia.

Finalmente, precisó que no se cumple con los requisitos de subsidiariedad ya que el accionante puede acudir a la vía ordinaria para entrar a debatir los señalamientos que dieron origen a la terminación del vínculo laboral. Adicionalmente, la queja se interpuso pasado dos meses desde que se dio finalización al vínculo laboral, es decir, que no se cumple con el requisito de inmediatez. No se evidencia un perjuicio irremediable, ya que las obligaciones económicas que el accionante tenga con su grupo familiar no pueden ser trasladadas a la entidad accionada. Razón por la cual solicita que se niegue el amparo constitucional.

3. La UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL señaló, que carece de legitimación en la causa por pasiva, ya que esa entidad no ostenta responsabilidad alguna frente a los hechos narrados por el accionante. De igual forma, no tiene injerencia en los procesos disciplinarios que realizó la entidad accionada. Agregando, que consultada su base de datos no se reportó ningún evento frente al aeronave con matrícula HK5354 por parte de la entidad accionada.

CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela ha sido instituida como un trámite judicial preferente y sumaria que busca la protección inmediata de las garantías constitucionales de las personas ante la acción u omisión de las autoridades públicas o los particulares. Esta podrá ser incoada de forma excepcional cuando se evidencia un perjuicio irremediable, siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. La vía constitucional no sustituye los mecanismos ordinarios principales, ni modifica las reglas de la competencia de los jueces, ni crea instancias adicionales a las existentes.

2. Como ya se refirió esta acción se presentó buscando la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo en condiciones dignas, y

estabilidad laboral reforzada del señor LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA, puesto que según dijo, la sanción impuesta por la entidad accionada es desproporcional a la infracción cometida, adicionalmente se desconoció lo dispuesto en sentencia C-593 del 2014 y la reglamentación de Aerocivil, ya que se omitió seguir el procedimiento de cultura justa y retroalimentación del avance del procedimiento de análisis, con ánimo de determinar la gravedad las circunstancias que se presentaron.

3. El artículo 29 de la Carta Política consagra el derecho al debido proceso, como el conjunto de garantías que buscan la protección del individuo que se halle incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante el trámite procesal se respeten las formalidades propias de cada juicio y se logre la aplicación correcta de la justicia. Para que la protección a este principio sea efectiva, es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas por el legislador, pues, de lo contrario, la función jurisdiccional quedaría sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la tarea de solucionar los conflictos de los asociados y de resolver sobre la interdependencia de sus derechos. Esta previa definición legal de los procedimientos que constituyen el debido proceso, se denomina las "*formas propias de cada juicio*", y se constituye por lo tanto, en la garantía de referencia con que cuentan las personas para determinar en qué momento la conducta de los jueces o de la administración se convierte en ilegítima, por desconocerse lo dispuesto en las normas legales.[1]

En punto al debido proceso administrativo, la Corte Constitucional señaló en sentencia T-051 de 2016:

"...Las garantías establecidas en virtud del debido proceso administrativo, de acuerdo a la jurisprudencia sentada por este alto Tribunal, son las siguientes: "(i)ser oído durante toda la actuación,(ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso..."

4. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso cuando se trata de pretensiones relativas al reintegro de un trabajador. Ante dicha reclamación el afectado debe acudir a las acciones judiciales ordinarias, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de manera excepcional. En tal sentido la Corte Constitucional señaló entre otros en fallo T-1012 de 2007 que:

"…La procedencia de la tutela está condicionada a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, que aun cuando existe el mecanismo principal resulta ineficaz debido a que no resuelve el conflicto de manera integral o no es lo suficientemente expedito frente a la exigencia particular para la protección del derecho vulnerado o amenazado; de ahí el carácter excepcional, subsidiario y residual de la acción de tutela…"

Y agregó en dicha oportunidad, que *"… La demostración de la existencia de un perjuicio irremediable es indispensable para determinar la procedencia de la tutela para conocer de asuntos que deberían ir a la vía ordinaria. También es necesario para que la tutela sea procedente, que el actor no pretenda utilizar el mecanismo excepcional para subsanar negligencias procesales pasadas, bien sea en el a vía gubernativa o jurisdiccional…"*

---

[1] Sentencia T-242 de 1999

5. De la misma forma, la Constitución Nacional concede protección especial a todos aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de indefensión o debilidad manifiesta, a través de la llamada estabilidad laboral reforzada, como lo indicó en sentencia T - 217 de 2014, donde puntualizó:

"…Las personas con disminuciones físicas –o mentales,-incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (arts. 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional.[2] La norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.

(…) Por tanto, si se comprueba que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, por razón de su condición de debilidad manifiesta o incapacidad certificada, tienen lugar dos consecuencias: (i) el despido es ineficaz, el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; (ii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado, los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que produjo el despido, y su reintegro efectivo; y (iii) deberá pagársele al trabajador desvinculado "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren." Esta indemnización está contemplada, también, en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997…".

6. Decantado lo anterior, y del estudio del material probatorio se puede establecer que:

- El señor LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA fue investigado disciplinariamente por incumplimientos operacionales graves en el vuelo 9115 ruta Barranquilla-Bucaramanga HK 5354 del 4 de agosto de 2022, que estaba bajo su responsabilidad como Piloto al mando de la aeronave.

- El 8 noviembre de 2022, se le remitió citación de descargos para el día 9 del mismo mes y año en la oficina de la Dirección de Operaciones HANGAR 27, señalándose los puntos en qué consistía las presuntas irregularidades operacionales y técnicas (folios 38 y 39 del expediente digital).

- Surtida la diligencia de descargos, se profirió decisión disciplinaria comunicada el pasado 1 de diciembre de 2022, donde determinó la terminación del contrato de trabajo por justa causa (folios 2 del expediente digital).

- El accionante interpuso recurso de apelación en contra de la decisión disciplinaria de primera instancia, la cual fue confirmada en su integridad, y comunicada por el Gerente General al accionante (folio 32 del expediente digital).

Conforme a lo expuesto en líneas procedentes, se advierte que la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY

---

[2] Sobre este aspecto, en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corporación afirmó: "*[s]e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, 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 invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa. Por lo tanto, para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido. Asimismo la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección*."

no vulneró los derechos deprecados por el accionante, puesto que no se ha trasgredido las etapas procesales que contemple el debido proceso dentro del trámite disciplinario, en la medida que se puso en su conocimiento los hechos en que se fundó la investigación, se practicó diligencias de descargo y defensa, y finalmente se profirió una decisión debidamente motivada. Sumado a ello, la sanción disciplinaria impuesta al accionante fue oportunamente impugnada, desatada y confirmada íntegramente por el empleador, sin reconocer ninguna irregularidad en las etapas de la actuación administrativa o desconocimiento de las formalidades en el procedimiento.

Ahora bien, los motivos por los cuales considera el accionante que se vulneró el debido proceso, consiste en que se omitió el *"…el procedimiento de cultura justa el cual se encarga de investigar las presuntas situaciones operativas para determinar la gravedad las circunstancias que se presentan, lo que no fue acatado por la empresa…"* y la *"…retroalimentación sobre el avance del Procedimiento de análisis y acciones correspondientes durante la identificación de las presuntas desviaciones operacionales, que tenía que seguir la empresa EASYFLY de acuerdo a su normatividad, lo cual está descrito en el numeral 4.3 del Manual FOQA "ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LAS OPERACIONES DE VUELO", código SC-FOQA-M-01…"*. Presupuestos, que la entidad accionante advierte no son necesarios, y no deben cumplirse porque los hechos que son materia de debate se consideran violaciones imprudencias, cuyo tratamiento es debatido a través de la apertura de la investigación disciplinaria.

Por tanto, se itera que las objeciones planteadas por el accionante constituyen aspectos de fondo, que deben ser refutados e impugnados dentro del trámite disciplinario, como ocurrió en este caso, lo que pone en evidencia que el derecho de defensa del demandante estuvo garantizado por la sociedad accionada, quien abordó los aspectos controvertidos y profirió una decisión motivada. De igual forma, resulta improcedente habilitar el amparo constitucional, ya que la parte actora no demostró la configuración de un perjuicio irremediable, o alguna circunstancia que la imposibilite para acudir al juez competente, ni tampoco acreditó ser una persona de especial protección constitucional.

Recuérdese, que la acción de amparo no ha sido instituida para suplir los trámites ordinarios, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los Jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, tampoco para otorgar a los litigantes la opción de habilitar términos vencidos o perseguir fines económicos, sino que tiene el propósito de brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta Magna le reconoce.

7. Seguidamente, conviene señalar que el señor LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA debe acudir a la jurisdicción competente a efecto de dirimir los reparos planteados contra la terminación del vínculo laboral sostenido con la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A, toda vez que el carácter subsidiario que reviste la tutela impide al Juez Constitucional ocuparse de aquello, so pena de incurrir en una indebida usurpación de competencia.

Recuérdese que al Juez Constitucional le está vedado ocuparse de aquellos asuntos que pueden ser dirimidos ante otro funcionario judicial, máxime cuando el accionante no demostró la inminencia de un perjuicio irremediable que la habilitara como mecanismo transitorio, pues del examen del material probatorio se observa que el actor no es un sujeto de especial protección constitucional, por ser adulto mayor, discapacitado, o estar en una condición de pobreza o indefensión absoluta. Sumado a ello, las obligaciones alimentarias y familiares del actor no son configurativas de la prerrogativa invocada como una excepción para conceder el reintegro laboral.

Aunado a lo anterior, no se encuentra acreditado que la finalización del contrato laboral sea una consecuencia de un acto de discriminación por alguna condición especial del actor, puesto que la misma obedece a un acto unilateral del empleador aduciendo justa causa, tras surtirse proceso disciplinario iniciado en contra de este por actuaciones consideradas imprudentes, según se desprende del escrito mediante el cual la encartada contestó la queja constitucional.

Sumado a lo anterior, se itera que la objeción planteada por el actor hace parte de un debate netamente procesal y legal contra el proceso disciplinario adelantado en su contra, que deben ser expuestas ante la jurisdicción competente y no en sede de tutela. En primer lugar, porque esta vía no es el medio idóneo para tal propósito, pues el amparo constitucional no está instituido como una segunda instancia ya que riñe con la naturaleza subsidiaria y residual, máxime cuando cuenta con la posibilidad de acudir a la vía ordinaria laboral, ya que no se advierte comprometido el mínimo vital del quejoso por estar en condiciones precarias de extrema pobreza que le impidan acudir al Juez competente. En segundo lugar, porque los hechos en que fundamento la sanción disciplinaria, deberá ser dirimidos y ampliamente debatidos ante juez natural, donde se cuenta con las garantías procesales para presentar y debatir las pruebas que pretenda demostrar la vulneración aducida.

8. Finalmente cabe precisar, que el Despacho no evidencia quebrantamiento alguno por parte de la encartada frente a las prerrogativas al "*TRABAJO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, DEBIDO PROCESO EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS, A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"* deprecadas por la parte actora, puesto que en los hechos del escrito de tutela no se advirtió circunstancias concretas que permitan enviciar su transgresión.

En ese orden de ideas se dispensará la protección invocada, sin entrar en mayores consideraciones.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrado justicia en nombre de la Republica de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR por improcedente el amparo de los derechos invocados por señor LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA contra EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A., por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a las partes y entidad vinculada por el medio más expedito.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no es impugnada.

NOTIFÍQUESE,

MARLENNE ARANDA CASTILLO
JUEZ

Firmado Por:

Marlenne Aranda Castillo

Juez

Juzgado Municipal

Civil 57

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: **8685070874d91508dd946c641ed3442ddab2b39a0aa0b01e838ee84dfaaebb20**

Documento generado en 28/02/2023 06:26:39 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica