REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO
Bogotá, D.C., doce (12) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Radicado: (15) **2021 – 00097** 01
Proceso: Acción de Tutela (SEGUNDA INSTANCIA)
Accionante: Jesikka Alejandra Torres Ramírez
Accionados: Tecnología en Proyectos Industriales S.A.S.
Asunto: **SENTENCIA**

Agotado el trámite que le es propio a esta instancia, se resuelve lo pertinente a la impugnación presentada por la sociedad Tecnología en Proyectos Industriales S.A.S., contra el fallo de fecha 18 de febrero de 2021, proferido por el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá.

ANTECEDENTES

1.- Supuestos Fácticos

Jesikka Alejandra Torres Ramírez, interpuso en nombre propio acción de tutela en contra de la sociedad Tecnología en Proyectos Industriales S.A.S., la cual sustenta en los siguientes hechos:

1. Que el día 25 de junio de 2019 firmó contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Tecnología en Proyectos Industriales SAS, desempeñando el cargo de analista con un salario de $1.100.000.oo, pagaderos en mensualidades vencidas.
2. Que dentro del contrato de trabajo se percibe que la cláusula décima primera es abusiva debido a que indica que tiene un cargo de confianza y manejo, por lo cual, está excluida de la regulación legal frente a la jornada máxima permitida sin cumplir con los requisitos que la ley dispone para ser de confianza y manejo.

3. Que el 31 de marzo de 2020, la sociedad accionada le informó de una reducción de su salario, por un periodo de tres meses, devengando la suma de $877.803.oo.
4. Que en el mes de enero de 2021, debido a molestias en su estado de salud, solicitó una cita en la EPS a la que se encuentra afiliada, la cual le fue asignada para el 07 de enero de la presente anualidad.
5. Que en la referida cita médica, le fueron prescritos una serie de exámenes y las ordenes correspondientes le fueron remitidas vía correo electrónico a la gerente administrativa Tatiana Castiblanco, a fin de que le fueran otorgados los permisos correspondientes.
6. Que el 12 de enero pasado, en una cita con medicina general le ordenaron la práctica de una prueba de embarazo y una solicitud para ser estudiada por su empleador, para realizar “trabajo en casa”, por síntomas gripales y, posible embarazo, documento que le fue entregado de manera personal a la gerente administrativa el 13 de enero pasado.
7. Que el 13 de enero de 2021, agendó cita médica para la toma de la prueba de embarazo, la cual le fue programada para el 06 de febrero de 2020, situación que le fue informada de manera verbal a la gerente administrativa, quien manifestó no tener problema alguno.
8. Que el viernes 15 de enero al finalizar la jornada laboral, se le informó que se daba por terminada la relación laboral sin justa causa, por tanto, debió firmar una serie de documentos, con la indicación de reclamar su liquidación el 18 de enero de la anualidad que avanza.
9. Que los días 16 y 17 de enero pasado presentó complicaciones en su estado de salud, por lo que el lunes 18 de enero, acudió a su EPS por el servicio de urgencias, en donde le practicaron la prueba de embarazo y una ecografía, exámenes a partir de los cuales se estableció que se encontraba en estado de embarazo, por lo que le fueron prescritos dos días de incapacidad.
10. Que ese mismo día se comunicó por vía telefónica con la gerente administrativa, quien le indica que se tome los dos días de incapacidad, que hiciera caso omiso a la orden para practicarse el examen de egreso y que se presentara a la oficina el día 20 enero de 2021.
11. Que llegada la referida fecha entregó el soporte de la incapacidad y en una conversación sostenida con la gerente administrativa, ésta le

indicó que el contrato continuaba de la misma manera en la que se venía desarrollando, que sólo se requería copia de la historia clínica, por lo que se dirigió a la EPS para obtenerla, sin embargo encontrándose de regreso a la oficina recibió una llamada del gerente general, quien le manifestó que el reintegro no era posible como quiera que la notificación del estado de gestación se había llevado a cabo con posterioridad a la desvinculación, por tanto, debía continuar con el proceso de liquidación.

12. Que el 21 de enero acudió a practicarse el examen de egreso y allí puso de presente que se encontraba en estado de embarazo, a lo que el funcionario encargado respondió indicando que se notificaría dicha condición ante su empleador, con el soporte del referido examen.

2.- Lo Pretendido.

En síntesis, la accionante pretende a través de la presente acción constitucional **(i)** el reintegro al cargo que venía desempeñando en la sociedad accionada; **(ii)** el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, dejados de percibir desde el momento en que le fue reducido el salario y hasta la fecha del reintegro; **(iii)** el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir hasta que sea efectivamente reintegrada, así como los aportes a seguridad social causados en dicho lapso; **(iv)** el pago de la suma equivalente a 60 días de salario como consecuencia del despido injusto sin permiso del Ministerio de Protección Social; **(v)** el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

3.- La Actuación.

La demanda de tutela correspondió por reparto al Juzgado Quince Civil Municipal de esta ciudad, quien la admitió en auto de fecha 05 de febrero de 2021.

4.- Intervenciones

Advierte el Despacho que se recibió el informe junto con sus anexos de la sociedad Tecnología en Proyectos Industriales S.A.S.

Por su parte, la vinculada Tatiana Castiblanco guardó silencio.

5.- La Providencia de Primer Grado

El Juez a-quo concedió el amparo solicitado por considerar que "*De acuerdo con la documental aportada al proceso, se tiene probado que la accionante se encontraba vinculada mediante contrato a término indefinido con la empresa Tecnología En Proyectos Industriales S.A.S., desde el 25 de junio de 2019 para desempeñar el cargo de analista HSEQ.*

Que el 15 de enero de 2021 le fue notificada la terminación del contrato de manera unilateral y sin justa causa.

Que por molestias de salud que venía presentado, pidió cita médica el 7 de enero de 2021 en la que le ordenaron una serie de exámenes, lo cual fue informado a la gerente administrativa. Que por continuar con las molestias de salud, regreso por urgencias al médico el 12 de enero de 2021 donde le ordenaron exámenes y la prueba de embarazo por presentar amenorrea desde el 8/12/2020, situación que también fue informado a la gerente administrativa con el fin de que le diera los permisos del caso.

Que teniendo en cuenta todo lo anterior y en vista de que el empleador no justificó la razón del despido de la trabajadora, se puede inferir que la causa de tal determinación era su posible embarazo, teniendo en cuenta que el 12 de enero de 2020 (sic) la trabajadora comunicó a la gerente administrativa sobre su posible gravidez y el 15 de enero de 2020 se le notifica la terminación del contrato, hechos que el despacho tiene por ciertos teniendo en cuenta que la sociedad demandada dentro del término establecido no rindió el informe requerido, omisión que conlleva a dar aplicación a lo preceptuado en el artículo 20 del Decreto 2591.

En tal medida, encuentra el juzgado que existe una evidente discriminación en contra de la mujer gestante, que se materializa a partir de una práctica arbitraria con ocasión del embarazo.

Entonces, ante la necesidad de brindar una protección a favor de la mujer dada su condición de sujeto de especial protección constitucional en la que se halla la trabajadora durante el embarazo y después del parto, así como el recién nacido, se hace necesario adoptar medidas dirigidas a detener la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales que se deriva de la desvinculación laboral en especial el mínimo vital y la seguridad social.

Teniendo en cuenta que el empleador sabía sobre el posible estado de gestación de la trabajadora y aun así decidió dar por terminada la relación laboral sin justificación alguna, se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y

el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir, así como la indemnización establecida en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo."

6.- La Impugnación.

Inconforme con la decisión de primer grado la sociedad accionada, procedió a su impugnación argumentando, en síntesis: **(i)** que el *a quo* no tuvo en cuenta los argumentos expuestos por la accionada en el escrito por medio del cual se ejerció su derecho de defensa; **(ii)** que el despido de la actora no se dio con ocasión de su estado de gravidez, como quiera que, el mismo no le fue notificado, por el contrario, tal actuación obedeció a la imposibilidad de sostener el cargo, pues debido a la contingencia por el Covid-19, los ingresos de la sociedad se redujeron ostensiblemente; **(iii)** que ni la accionante ni su EPS comunicaron su estado de embarazo previo a la terminación de la relación laboral.

CONSIDERACIONES

1.- La Competencia.

Este juzgado es competente para conocer de la presente impugnación del fallo de primera instancia, conforme lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

2.- Problema Jurídico Por Resolver.

Corresponde a esta sede judicial determinar si dentro del presente asunto la sociedad accionada vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada a la madre gestante al dar por terminado el contrato de trabajo con la actora, sin justa causa.

De igual forma, habrá de analizarse si los argumentos expuestos en el escrito por medio del cual la accionada ejerció su derecho de defensa, así como, en el de impugnación, tienen la capacidad de desvirtuar la presunción de que el despido de la actora se efectuó con ocasión de su estado de embarazo.

3.- Procedencia de la Acción de tutela

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona cuenta con la acción para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad.

4.- Del fuero de maternidad

Respecto dicha prerrogativa, la Corte Constitucional mediante sentencia SU-075 de 2018, precisó:

"El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación."

5.- Del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo.

Respecto del particular en la referida sentencia de unificación el Alto Tribunal Constitucional dispuso:

"Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada."

6. De las reglas jurisprudenciales para determinar el tipo de protección que debe brindarse en caso de despido de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Respecto del particular, a través de la sentencia SU-075 de 2018, cambió los criterios y el alcance de la protección que recibirá este grupo poblacional en los siguientes términos:

*"**7.3.1. Contrato de trabajo a término indefinido.***

*(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, **se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013**. Por consiguiente, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación**.*

*(ii) Cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST[332]. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.*

*(iii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada**.*

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral."

7.- El Caso en Concreto.

Descendiendo al caso objeto de estudio, advierte el Despacho que la impugnación presentada por la sociedad accionada se fundamenta en el hecho de no haber conocido del estado de gravidez en el que se encontraba la accionante al momento de ser despedida sin justa causa.

Sobre ese particular, resulta del caso precisar que, justamente el tema en torno del cual gira la controversia suscitada por la pasiva, constituye uno de los pilares esenciales sobre los que se erige la aplicación del fuero de maternidad y, se determina, además, las prestaciones a las que tiene derecho la mujer gestante despedida.

Así las cosas, como quiera que la accionante en los hechos expuestos en el escrito de tutela señala haber puesto en conocimiento de la vinculada la

posibilidad de encontrarse en estado de embarazo y, la accionada a su turno, asegura no haber tenido conocimiento de tales hechos, procederá el Despacho a efectuar el análisis del material probatorio obrante en el plenario, con el objeto de establecer a partir del mismo, si el despido de la actora se dio con ocasión de su posible embarazo.

Frente a dicho tópico, conviene recordar que de acuerdo con lo dispuesto por la Corte Constitucional en su más reciente pronunciamiento, en relación con el fuero de maternidad y la protección laboral reforzada de que es titular la mujer embarazada, *"**las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo** y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.*

(…)

*deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros."*[1]

De otra parte es de anotar que en la sentencia T-1062 de 2004 citada en la SU 075 de 2018 el guardiana Constitucional afirmó *''Durante el trámite del proceso objeto de revisión, los demandados no sólo han negado haber tenido conocimiento del embarazo de la accionante y han resaltado que ella no aportó al proceso pruebas del aviso, sino que para disculpar el despido, han alegado la ocurrencia de una justa causa, consistente en hechos de los cuales es víctima la accionante, que como se estudiará en el siguiente aparte, no tiene ningún tipo de relevancia para estos efectos. Bajo este contexto, parecería que los demandados acuden a la mención de esta causal simplemente por alegar algo a su favor, y justificar de alguna manera el despido de la accionante. Este actuar de los demandados, junto con las pruebas médicas aportadas al proceso, en las que se comprueba el estado de embarazo de la accionante, y lo afirmado por ella, bajo la gravedad del juramento, respecto a que informó verbalmente a los demandados sobre su estado de embarazo con anterioridad a que ocurriera el despido, son hechos suficientes para comprobar que los demandados sí conocían del estado de*

1 Sentencia SU-075 de 2018.

embarazo de la accionante, o en gracia de discusión, para decidir la duda a favor de la trabajadora."[2]

En este orden de ideas, debe empezar el Despacho por indicar que de acuerdo con la historia clínica aportada por la accionante[3], el 12 de enero de los corrientes acudió a la IPS Colsubsidio bajo el diagnóstico "*CUADRO DE DOLOR EN REGIÓN DE MAMAS CONA UMENTO EN LA SENSIBILIDAD EN AREA DE PEZONES, NIEGA SECRECIÓN. ADEMÁS, REFIERE CUADO DE 5 DIAS DADO POR CONGESTION NASAL Y ODINOFAGIA. PACIENTE CON ANTECEDENTE DE COVID19 DE JULIO/2020. ACTUALMENTE CON AMENORREA DE 1 MES, FUM 8/12/2020. PACIENTE QUIEN ESTÁ PLANEANDO GESTACIÓN."*[4], *(subraya adicionada por el despacho)* con ocasión del cual le fue ordenada la práctica de una prueba de embarazo, conforme se evidencia a folio 37 del escrito de tutela.

Como consecuencia de lo anterior, manifiesta la actora que, el día 13 de enero de 2021, solicitó la cita correspondiente para practicarle la prueba de embarazo ordenada por su médico tratante, la cual le fue asignada para el día 06 de febrero de esta anualidad[5], situación que según sus dichos fue puesta en conocimiento de la gerente administrativa Tatiana Castiblanco, quien no observó reparo alguno respecto de tal situación

Aunado a lo anterior, asegura la pretensora haber entregado a la citada funcionaria un documento en el cual se le sugiere trabajo en casa habida cuenta que presentaba síntomas gripales y la posibilidad de encontrarse embarazada.

De las citadas afirmaciones colige el Despacho que la señora Torres Ramírez, rendía informe de sus actividades y del resultado de sus visitas al médico tratante a la señora Tatiana Castiblanco, en su calidad de gerente administrativa de la sociedad accionada, quien, según los hechos aquí relacionados, **tenía conocimiento de su posible estado de gravidez**, razón por la cual, fue citada **en calidad de vinculada al presente trámite**, sin embargo, guardó silencio absoluto en el término concedido para ejercer su derecho de defensa, por tanto, **habrá de darse aplicación a la**

2 En este caso, que la accionante informó la posibilidad de su estado de embarazo
3 Folio 23 escrito de tutela
4 Ver folio 23 demanda de tutela
5 Ver folio 44 demanda de tutela

disposición contenida en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, teniendo por ciertos los hechos antes referidos, máxime cuando a ésta le consta de primera mano, lo sucedido y, se itera no compareció al trámite de la presente acción constitucional para confirmar, negar a esclarecer lo afirmado por la actora.[6]

De otra parte, llama la atención del Despacho que tan sólo dos días después de que la accionante afirmara poner en conocimiento de su empleador su posible estado de embarazo, se procediera a efectuar un despido sin justa causa, con fecha de efectividad a partir del mismo día en que fue comunicado.

Ahora bien, no se desconoce por esta instancia, que de acuerdo con lo señalado en el escrito por medio del cual la accionada ejerció su derecho de defensa, el cual sea del caso aclarar no fue tenido en cuenta por el *a quo* al momento de proferir el respectivo fallo de instancia al no haberse adosado oportunamente al expediente, dicha sociedad informa que el despido objeto de estudio obedece exclusivamente a la falta de recursos para sufragar el salario y las demás prestaciones devengadas por la accionante, aunado a que el cargo desempeñado deviene innecesario para el cumplimiento de su objeto social.

Tampoco, esta sede judicial, es ajena a la situación expuesta por la pasiva en cuanto indica que como consecuencia de la pandemia causada por el Covid-19, los recursos obtenidos para atender los gastos de nómina se redujeron ostensiblemente, máxime cuando se trata de una microempresa que cuenta sólo con 6 colaboradores.

No obstante lo anterior, no puede pasarse por alto que ***la carga de la prueba a efectos de desvirtuar la presunción del despido con ocasión del posible estado de embarazo de la trabajadora, se encuentra en cabeza de la accionada***, sin que la misma hubiese aportado al plenario, un solo medio de prueba que apoyara los medios en que se basa su defensa, como pudieron haber ***sido los estados financieros o contables***

---

6 Dicha confesión en términos del inciso segundo del artículo 192 del CGP tiene el valor de testimonio frente al litisconsorte facultativo, figura que puede concebirse tiene aplicación en el sub lite, dada la vinculación de la atrás referida.

de la empresa, a partir de los cuales pudiera apreciarse la disminución de los ingresos percibidos desde el inicio de la pandemia o la prueba de haber tenido que efectuar otros despidos ante la imposibilidad de efectuar el pago de salarios. Ello aunado, a que llama la atención, que en la carta de terminación del contrato nada se dijera sobre ese tópico como razones para esa decisión.

De igual forma, se pone de presente que, no obstante, según lo aduce la misma actora, notificó su estado de embarazo, dos días después de haberse dado por terminada la relación laboral, no puede presumirse que dicha situación obedeció a un actuar negligente o caprichoso de su parte, sino al hecho de que la cita para efectuarse el examen correspondiente le fue otorgada para el 06 de febrero pasado, de acuerdo con lo indicado en los hechos de la demanda, empero, con ocasión de los quebrantos de salud padecidos, el día 18 de enero pasado, le fueron practicados exámenes en el servicio de urgencias de su EPS determinando que, en efecto, está embarazada[7], situación que, arguye la actora, fue comunicada de inmediato al empleador vía telefónica,

Ahora bien, habrá de tenerse en cuenta que, no obstante, para la fecha en que tuvo lugar el despido de la actora, no se encontraba confirmado su embarazo, **lo cierto del caso es que, existían serios indicios de que esto podría ser así, lo cual conforme al análisis probatorio citado, se puede inferir fue puesto en conocimiento de la gerente administrativa aquí vinculada**, por tanto, la repentina decisión de dar por terminado el vínculo laboral resulta lesivo de los derechos fundamentales y en principio discriminatorio, no sólo de la madre sino del que está por nacer y, en tal sentido resulta imperativa la intervención del juez constitucional.

Precisamente, ante las anteriores circunstancias, y en consideración a que es en razón de múltiples indicios que a esta sede constitucional colige el conocimiento por parte de la accionada de ***un posible estado de embarazo*** de la accionante, es plausible concebir, incluso, la aplicación de la segunda hipótesis planteada en el extracto jurisprudencial aquí descrito, que señala que "*cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado*

7 Ver folio 39y 40 demanda de tutela

de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.", lo cual implica la inversión de la carga de la prueba en cabeza de la parte accionada, con la cual, como atrás se analizó no cumplió.

De lo aquí expuesto, se evidencia que en sede de segunda instancia se ha respetado el derecho de defensa y debido proceso del que es titular la sociedad accionada, toda vez que, se tuvo en cuenta para decidir no sólo los argumentos expuestos en el escrito de impugnación, sino la respuesta dada a los hechos que dieron origen a la presente acción constitucional y, que no fue objeto de valoración en primera instancia por no haberse adosado de manera oportuna al expediente.

Diferente es que, tales argumentos al no estar por demás debidamente probados, no resultan suficientes para desvirtuar la presunción de que trata el numeral 2° del artículo 239 del C.S.T., es decir, que el despido de la actora se dio con ocasión de su estado y/o o posible estado embarazo, por tanto, deviene imperativo conceder la protección de los derechos invocados, más si en cuenta se tiene que de la documental allegada al trámite de segunda instancia se acredita que el embarazo de la tutelante es de alto riesgo, diagnóstico a partir del cual resulta dable colegir que requiere atención medica permanente para proteger su vida y la del menor que esta por nacer y al encontrarse desvinculada laboralmente, corre el riesgo de ser retirada de la EPS, quedando sin protección ante cualquier contingencia que pueda presentarse.

En consecuencia, se impone la confirmación del fallo recurrido.

Finalmente, conviene acotar que los demás alegatos y pretensiones de la acción constitucional escapan al amparo de la estabilidad reforzada.

DECISIÓN

En virtud de lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley y mandato constitucional,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido el 18 de febrero de 2021 proferido por el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente decisión personalmente, por telegrama, o cualquier otro medio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: COMUNICAR la presente decisión al Juzgado de origen.

CUARTO: REMITIR el expediente a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, cumplido lo anterior.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NANCY LILIANA FUENTES VELANDIA

JUEZA

Firmado Por:

NANCY LILIANA FUENTES VELANDIA
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE 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: **b53afc5abad57e93a515e19dd57397b3dceede94377955db61329dbb0e47bc0c**

Documento generado en 12/04/2021 04:11:22 PM