REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá, D.C., Veintidós (22) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Radicado: (28) **2022 – 00002** 01

Proceso: Acción de Tutela (SEGUNDA INSTANCIA)
Accionante: Martha Liliana Buitrago Méndez
Accionados: Teleperformance Colombia 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 parte accionante, contra la providencia del dieciocho (18) de enero de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Veintiocho (28) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá.

ANTECEDENTES

1.- Supuestos Fácticos

La accionante, actuando en nombre propio, propuso acción de tutela en contra de la empresa Teleperformance Colombia S.A., a fin de que le sean amparados sus derechos al trabajo, el mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada y la seguridad social, con base en los hechos que a continuación se sintetizan:

1.1. Que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Teleperformance Colombia S.A.S., el 5 de agosto de 2021, en el cargo de ASESORA BILINGÜE, por el cual devengaba la suma de $2.000.000.oo Mcte mensuales.

1.2. Que su horario laboral era de 48 horas semanales, de lunes a

domingo, de 7.30 am a 4.00 pm, con descanso los jueves.

1.3. Que el 6 de septiembre de 2021 notificó a su empleadora de su estado de gestación.

1.4. Que el 28 de septiembre notificó a su empleador de incapacidad médica por 5 días, por amenazada de aborto.

1.5. Que, debido a su estado de salud y la persistencia de síntomas como sangrados, vómito y cólicos, se le concedió permiso verbal no remunerado, en reunión virtual el 1 de octubre de 2021.

1.6. Que solicitó la reducción de horario laboral, a 36 horas semanales, a fin de poder permanecer en reposo y asistir a controles médicos, por su estado de salud.

1.7. Que, al no recibir indicaciones de su empleador, en cuanto a la terminación de su licencia no remunerada y cuál sería su nuevo horario de trabajo, entendió que continuaba con su permiso no remunerado.

1.8. Que el 18 de noviembre de 2021 la accionante recibió correo certificado de citación a audiencia de descargos, por ausencia en su lugar a de trabajo, a la que acudió atemorizada por no haber sido notificada oficialmente de cuándo debía retornar a sus labores.

1.9. Que dado que nunca se le indicó cuándo se debía retornar a sus labores, como tampoco se le respondió frente a su petición de reducción de horario, decidió presentar renuncia.

1.10. Que, en su criterio, goza de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, debiéndose haber autorizado por el inspector de trabajo su despido.

1.11. Que se presume un despido indirecto por su estado de embarazo.

1.12. Que recibió algunas sumas de dinero quincenalmente por el empleador en el mes de octubre, con lo que pudo subsistir; sin embargo, a la fecha no recibe dinero alguno, lo que afecta sus derechos y los de su hija.

2.- Lo Pretendido.

“PRIMERO: Que se TUTELEN los derechos fundamentales invocados como amenazados, violados y/o vulnerados, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al trabajo, y al mínimo vital.

SEGUNDO: Que se declarará DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre MARTHA LILIANA BUITRAGO MENDEZ y Teleperformance Colombia S A S.

TERCERO: Que como consecuencia de lo anterior, se ordene a Teleperformance Colombia S A S reintegrar a MARTHA LILIANA BUITRAGO MENDEZ la planta de personal al cargo de ASESORA BILINGÜE con un máximo de (36) horas semanales de trabajo.

CUARTO: Que se ORDENE a Teleperformance Colombia S A S el pago de la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T. a MARTHA LILIANA BUITRAGO MENDEZ por el valor equivalente a sesenta (60)días de salario por despido sin autorización de inspector de trabajo, es decir la suma de CUATR OMILLONES DE PESOS ($4.000.000) m/cte.

QUINTO: Que se ORDENE Teleperformance Colombia S A S a el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 18 de noviembre de 2021."

3.- La Actuación.

La demanda de tutela correspondió por reparto al Juzgado Veintiocho (28) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, quien la admitió en auto de 12 de enero de 2022 y citó al MINISTERIO DEL TRABAJO, otorgando un término de un (1) día para que tanto ésta como la accionada ejercieran defensa.

4.- Intervenciones

Advierte el Despacho que se recibieron informes junto con sus anexos del **Ministerio del Trabajo,** y de la **Teleperformance Colombia S.A.S.**

La primera solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, siendo los hechos aducidos por la actora imputables al actuar de quien fuera su empleadora.

Por su parte, Teleperformance Colombia S.A.S. se opuso a la prosperidad de la acción constitucional, aduciendo que la actora presentó su renuncia de manera libre y voluntaria el 18 de noviembre de 2021.

Indicó que la actora ejerció su labor desde su casa, en la modalidad de trabajo en casa, por lo que no debía desplazarse a otro lugar para dicho objeto.

Señaló que, si bien conocía del estado de gravidez de su empleado, no era cierto que ésta hubiera solicitado licencia no remunerada o reducción de jornada laboral.

Manifestó que la accionante dejó de conectarse a sus herramientas de trabajo desde el 10 de octubre de 2021 y que, con ocasión de ello, se efectuaron sendos requerimientos y posteriormente, al ver su renuencia, se le citó en varias oportunidades a diligencia de descargos (el 15, 21 y 27 de octubre de 2021; y el 3 y 18 de noviembre de esa misma anualidad).

Indicó que la empleada no cumplió con sus obligaciones y en la última convocatoria a rendir descargos, se limitó a presentar carta de renuncia

5.- La Providencia de Primer Grado

El Juez a-quo decidió negar el amparo, como quiera que, a su juicio, no se encuentran acreditados los criterios jurisprudenciales para dar procedencia al fuero de maternidad, en tanto que no fue objeto de despido por su empleador, ni hay elemento de juicio para inferir un despido indirecto.

Consideró, también, que la actora no ejerció su defensa cuando se le convocó a las audiencias para rendir descargos y aclarar de esa manera a su empleador el término de la presunta licencia que dice haberle sido concedida.

Aunado a ello, señaló que no existen incapacidades continuas del médico tratante, como para que se haya desentendido de sus tareas en casa.

Por último, consideró que la petición no atiende al principio de subsidiariedad, puesto que las pretensiones reclamadas, recaen sobre derechos inciertos y discutibles, que deben ser debatidos ante el juez competente.

6.- La Impugnación.

Inconforme con la decisión de primer grado la accionante la impugnó y señaló no haber recibido las citaciones a descargos relacionadas en el fallo; e insistió en la afectación a sus derechos por no tener otra fuente de ingresos y dificultarse la búsqueda de un nuevo trabajo, dado su estado de embarazo.

7.- Intervención en Segunda Instancia.

La parte accionada presentó memorial dando traslado a la impugnación del accionante, donde rebatió la afirmación de la impugnante frente a la falta de notificación de las citaciones a descargos y solicitó confirmar la decisión de la primera instancia que estima correcta.

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.

Debe establecer el despacho si la finalización de la relación contractual, entre la empresa empleadora accionada y la accionante, vulnera los derechos fundamentales invocados por esta última, en especial la estabilidad laboral reforzada, de la que dice ser beneficiaria, previo estudio de procedibilidad; además, si por este hecho, hay lugar a la revocatoria o no del fallo impugnado.

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 e incluso contra particulares en los casos que determine la Ley "…particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión…"

Particularmente, el Decreto 2591 de 1991, señala que:

> *"Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:*
>
> *(…) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar (la vida o la integridad de) quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela (…)".*

"…6. La indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio o desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra; sin embargo, mientras que la subordinación exige que la relación esté regulada por un título derivado de un orden jurídico o social determinado, la indefensión tiene su origen en situaciones de naturaleza fáctica, por lo que la persona en el extremo débil del vínculo, carece de la posibilidad de presentar una defensa efectiva frente al ataque…"[1]

4.- Del Principio de Subsidiariedad y procedencia de la tutela para alcanzar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo.

Desde el principio el constituyente concibió la acción de tutela como un mecanismo preferente y sumario a efectos de proteger de manera inmediata y eficaz los derechos fundamentales de las personas cuando éstas no contaran con otro medio eficaz de defensa o existiendo fuera interpuesto para evitar un perjuicio irremediable, tal precepto fue desarrollado en la T - 051 de 2018[2], en los siguientes términos:

"…La jurisprudencia constitucional ha entendido que el requisito de subsidiariedad exige que el peticionario despliegue de manera diligente las acciones judiciales que estén a su disposición, siempre y cuando ellas sean idóneas y efectivas para la protección de los

[1] Sentencia T 325 de 2018.
[2] Magistrado ponente, doctor Alejandro Linares Cantillo

derechos que se consideran vulnerados o amenazados. Ha sostenido también que una acción judicial es *idónea* cuando es materialmente apta para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y es *efectiva* cuando está diseñada para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados[3].

(…) Respecto de la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial no puede afirmarse que determinados recursos son siempre idóneos y efectivos para lograr ciertas pretensiones sin consideración a las circunstancias del caso concreto[4].

(…) Entre las circunstancias que el juez debe analizar para establecer la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial se encuentra la situación de la persona que acude a la tutela. En efecto, según la jurisprudencia, la condición de sujeto de especial protección constitucional y la de debilidad manifiesta del accionante es relevante para analizar si los medios ordinarios de defensa judicial son idóneos y efectivos, lo cual, no indica que el requisito de subsidiariedad se desplace, sino que por el contrario su valoración se flexibiliza, así "*se hace más flexible para* [dicho] *sujeto pero más riguroso para el juez*"[5]…"

La Corte Constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis, en los eventos de reclamación de estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos[6]; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia.[7]

Al respecto, en la sentencia T-406 de 2012, el Alto Tribunal refirió:

"[P]or regla general, la tutela no es el mecanismo idóneo para resolver conflictos relacionados con el reintegro. Sin embargo, excepcionalmente, cuando están en juego los derechos fundamentales de la mujer gestante y de quien está por nacer, tales derechos

[3] Ver, sentencia T-211 de 2009.
[4] Ver, sentencia T-222 de 2014.
[5] Ver, sentencia T-662 de 2013.
[6] Sentencia T-406 de 2012.
[7] Sentencia T-030 de 2018.

pueden ser protegidos a través de esta acción, toda vez que se trata de sujetos en condición de indefensión y por tal motivo merecen un trato especial por parte del Estado".

En igual sentido, en la sentencia T-583 de 2017, se expuso:

"[C]uando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos riguroso."

Más adelante, en la misma providencia se indicó que "*este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en "circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada".*

En las sentencias T-598 de 2012 y T-256 de 2016, el Tribunal Constitucional concluyó que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, en consideración a los derechos de los trabajadores, la especial protección de la mujer, el principio de igualdad y los derechos del hijo por nacer, procede la acción de tutela como mecanismo judicial **prevalente**.[8]

5.- El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía.

El fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

(i) El numeral 1° del artículo 239 del CST impone una prohibición general de despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con "la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa";

[8] Ver sentencia T-030 de 2016.

(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo “o los tres meses posteriores al parto”, el empleador necesita la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia.

(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo.

(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, “tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”. En otras palabras, cuando por alguna “razón excepcional” exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad durante dicho término.

(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, sanciona con la ineficacia “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

Ahora bien, en el plano constitucional la Corte Constitucional ha aplicado la protección del fuero de maternidad a través del amparo de tutela, trazando sendos derroteros de graduación de la protección a adoptar por el juez de

tutela, dependiendo del tipo de vinculación y el conocimiento previo que tuviera el empleador del estado de gravidez de la trabajadora.

Así pues, 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, la Corte Constitucional profirió en un primer momento 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. Conforme a lo dicho indicó como reglas generales de aplicabilidad del fuero de maternidad las siguientes:

(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[9].

Cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege *"desde la*

[9] SU-070 de 2013.

óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)"[10].[11]

Por consiguiente, *"cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad"*[12].

No obstante, en posterior sentencia de unificación 075 de 2018, la Corte Constitucional recogió algunas de las reglas establecidas en la sentencia de 2013 al examinar de cerca las consecuencias discriminatorias que podrían suceder a la protección irrestricta de principio de solidaridad, constriñendo al empleador al pago de cotizaciones, aun cuando desconocía la condición de embarazo de la empleada.

Así pues, el precedente jurisprudencial vigente a la fecha sobre la aplicación del fuero de maternidad se circunscribe a las siguientes reglas, en cuanto al contrato a término indefinido que es el que aquí interesa:

- ***En el contrato a término indefinido:***

(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, 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. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

---

[10] Ibidem.
[11] Ver sentencia 075 de 2018.
[12] Ibidem.

(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**.

6.- El Caso en Concreto.

Teniendo en cuenta que la accionante ejerce la acción constitucional en forma directa en su condición de extrabajadora en contra la empleadora accionada, se establece la legitimación en la causa, tanto por activa, como por pasiva, en la medida que se verifica la relación que surgió del vínculo laboral que los unió y por demás, es un punto pacífico que no se controvirtió; así como, la concurrencia oportuna al estrado constitucional, teniendo en cuenta que los hechos alegados como vulneratorios persisten en el tiempo.

Pues bien, dicho lo anterior, una vez examinadas las pruebas aportadas al expediente, considera este Estrado que la sentencia de primer grado debe ser confirmada en su integridad.

Y es que, tal como lo mencionó la primera instancia, la figura de protección reforzada por fuero de maternidad requiere para su procedencia de la acción unilateral del empleador, materializada en el despido de la trabajadora maternante, evento que no sucedió en el presente caso, puesto que, como la misma parte actora indicó en su escrito inicial, su desvinculación y la terminación del contrato de trabajo derivó de su renuncia al cargo que venía ejerciendo como asesora bilingüe.

Ahora, la actora insistió en señalar que dicha renuncia respondió a un despido indirecto o la llamada renuncia inducida o sugerida. En este sentido, resulta oportuno recordar que en sentencia T-064 de 2017, la Corte Constitucional esbozó la siguiente regla aplicable al sub examine:

"*Por tanto, **cuando los elementos materiales probatorios permitan evidenciar que la decisión de renuncia fue tomada como consecuencia de una presión ejercida por el empleador**, esto es, que la voluntad del trabajador se vio limitada a tal punto que no hubo libertad en la decisión, **y que por eso sobrevino un perjuicio en las garantías constitucionales de este; deben protegerse a través de la acción de tutela los derechos que resulten transgredidos**. Sobre este aspecto, para determinar si se encuentra o no ante la figura del despido indirecto, corresponde al Juez evaluar "la*

espontaneidad con que [la renuncia] se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar, su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador.” (apartes en negrilla del Juzgado).

Sin embargo, de las pruebas recaudadas en el protocolo y sólo para los fines de la presente acción constitucional y sin perjuicio de lo que pueda resolver el juez ordinario competente, no aparece ninguna que de manera si quiera somera permita concluir que la terminación del contrato de trabajo por la trabajadora adoleció de su voluntad y consentimiento, ni mucho menos que pudo haber sido un acto sugerido, inducido, provocado o compelido por persona distinta de aquella.

Además de lo anterior, es patente que la pretensora contó con las oportunidades pertinentes al interior de las audiencias de descargos a las que fue convocada, para que pudiera exponer todo lo relativo a la licencia que creyó le había sido concedida y su petición de reducción horaria de su jornada laboral.

Y a pesar de que sostuvo en su impugnación que no había sido comunicada de las citaciones a tales diligencias, ello riñe con las pruebas documentales que aportó la empresa accionada, consistentes en las citaciones con los correos electrónicos que dan fe de su remisión a la dirección electrónica que aparece en el contrato de trabajo. Incluso, si se dejara de lago tales elementos probatorios, igualmente se cuenta con la confesión de la misma parte actora, que en los hechos de la tutela narró haber sido convocada a descargos el 18 de noviembre de 2021, sin indicar si en dicha oportunidad le expuso a su empleador sus razones para no haber cumplido con sus labores.

Todo lo anterior deja entrever que la acción propuesta no cumple con los derroteros jurisprudenciales aplicables, por lo que resulta improcedente, sin que obste la oportunidad con que cuenta la tutelante para acudir al estrado del juez ordinario en su especialidad laboral, quien es el llamado a resolver el conflicto.

Sea lo anterior suficiente para la resolución de la impugnación de la referencia.

DECISIÓN

En virtud a 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 la providencia del dieciocho (18) de enero de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Veintiocho (28) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, por las razones aquí expuestas.

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 por el medio más expedito 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
Juzgado De Circuito
Civil 005
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: **f7e7eca48639f5eefbe458306f98aa05424c0661569b2927115ae5ff5fb8ff6d**
Documento generado en 22/02/2022 03:42:05 PM

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