

## **JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá, D.C. Julio ocho de dos mil veintidós.

**Ref: TUTELA No.2022-00424-01 de YINETH CELMIRA GUTIERREZ ROJAS contra ACCESORIOS VIMALUM SAS, MINISTERIO DEL TRABAJO Y POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS.**

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandada, contra el fallo de tutela del 20 de mayo de 2022, proferido por el Juzgado 20 Civil Municipal de esta ciudad, dentro de la **ACCION DE TUTELA** que le promovió **YINETH CELMIRA GUTIERREZ ROJAS**.

### **1°. ANTECEDENTES.**

Pretende el accionante obtener la protección de los derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, al trabajo al mínimo vital que indica están siendo vulnerados por la sociedad demandada.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que Ingreso a laborar a la empresa ACCESORIOS VIMALUM S.A.S, el 27 de junio de 2019, para desarrollar el cargo de operaria, mediante contrato de trabajo a término indefinido, que el salario pactado fue por salario mínimo legal vigente, que, para la época de la firma del contrato, era \$828.116 pesos.

Dice que para desarrollar la actividad laboral para la que fue contratada, el empleador no le realizó inducción, ni capacitación, así como tampoco, le hizo entrega de dotación, ni elementos de protección personal. Que El día 12 de octubre de 2019, mientras operaba un taladro, en cumplimiento de mis actividades laborales como operaria, sufrió un accidente laboral, donde, perdió el dedo corazón de su mano izquierda. Que Producto del citado accidente laboral y de los efectos que se causaron en su mano izquierda, La ARL Positiva, ha tenido que practicarle cuatro (4) intervenciones quirúrgicas.

Señala que el accidente laboral que sufrió, ocasionó que fuera incapacitada por más de un año, la ARL Positiva, informó a ACCESORIOS VIMALUM S.A.S que, la pérdida de capacidad laboral que sufrió, producto del accidente laboral, corresponde a un 16.14%.

Indica que el día 7 de enero de 2021, término el periodo de incapacidad y se reincorporo a la Empresa accionada a desarrollar las actividades laborales, por lo que La ARL Positiva emitió recomendaciones médicas, las cuales fueron renovadas el 4 de febrero de 2022, por un año, es decir, se encuentran vigentes.

Manifiesta que Debido a las secuelas del accidente laboral, padece de un intenso dolor que le impide dar el 100% de la capacidad laboral, motivo por el cual, la ARL Positiva, actualmente viene brindándole tratamiento con la Clínica del Dolor.

Dice que su empleador desde que se reincorpore al trabajo, no la reubicó y tampoco, le permite que asista a citas médicas. Motivo por el cual, mediante oficio de fecha 4 de febrero de 2022, la ARL Positiva emitió recomendaciones para la Empresa, esto, con el fin de que, ACCESORIOS VIMALUM S.A.S permita que acuda a las citas médicas y le garantice el proceso de recuperación.

Lo anterior, porque evidenció que su Empleador no está cumpliendo las recomendaciones médicas que ha ordenado la ARL, entre otras las que transcribe a continuación: 1. Participar del proceso de rehabilitación integral, informando a la trabajadora por escrito de las recomendaciones médico-laborales que debe tener en cuenta. 2. Permitir los permisos para las citas y controles que el médico y psicóloga tratantes consideren necesarios. 3. Mantener la privacidad adecuada en el uso de información con respecto a la historia clínica paciente. 4. Se sugiere a su jefe directo evaluar la carga laboral, teniendo en cuenta la condición de salud de la paciente. De modo tal, que su carga laboral pueda desarrollarse durante su jornada laboral.

Señala que esas recomendaciones tienen vigencia de 1 año posterior a la fecha de expedición. Que la ARL Positiva, nuevamente en febrero de este año le solicita a su empleador involucrarse en el proceso de recuperación y que, cumpla las recomendaciones laborales que ha emitido, las cuales permiten dar continuidad al proceso de recuperación.

También, es preciso señalar que, la empresa ACCESORIOS VIMALUM S.A.S, no cuenta con Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, motivo por el cual desconoce la responsabilidad que, como empleador, tiene de garantizar la seguridad y cuidado de los trabajadores en desarrollo de las actividades laborales.

Dice que los dueños de la empresa le exigen un rendimiento del 100% lo cual no puede dar por lo que vienen ejerciendo actos de discriminación, de maltrato laboral y de acoso laboral, motivo por el cual, solicito apoyo al Ministerio del Trabajo el pasado 27 de abril, porque en la empresa ACCESORIOS VIMALUM S.A.S, no existe comité de convivencia laboral y no respetan las recomendaciones laborales que le emite la ARL.

Indica que Todos los días laborales debe soportar comentarios irrespetos y descalificativos de su empleador, donde, públicamente, frente a sus compañeros de trabajo, le dice que no sirve para nada y les prohíbe a sus compañeros que le dirijan la palabra, y para no tener contacto con ellos, la aleja y la ubica en los lugares más fríos de la Empresa, situación que agudiza el dolor que padece. Que Producto de estas conductas, actualmente esta en tratamiento psicológico con la ARL, por el acoso laboral que recibe.

Que el dueño de la empresa señor Víctor Rodríguez, la amenaza todo el tiempo, le pide que renuncie, que lo demande, le dice que para eso “él tiene plata y abogados”, la presiona con descontarle el tiempo de las citas médicas, motivo por el cual, para no sufrir las consecuencias, los médicos deben emitirme incapacidad médica para los días en que acudo a las citas.

También, en reiteradas ocasiones su empleador le ha cambiado el horario laboral y le ha solicitado, expresamente, que únicamente solicite las citas médicas, en horario que estuvieran fuera del laboral. Que debido a todo ese trato que se le esta dando en la empresa ha tenido que acudir al sicologo, siendo diagnosticada con “Trastorno de la adaptación con ánimo depresivo, rasgos de personalidad del grupo B (históricos) y Amputación traumática de las falanges media y distal del tercer dedo de la mano izquierda”.

Que como consecuencia del accidente laboral, el día 20 de abril de 2022, le fue autorizada una quinta cirugía para intervenirle la mano izquierda, según autorización No.34048808, por parte del cirujano Álvaro García Herrera, profesional médico de la ARL. Esta

información le fue comunicada a su empleador el día 20 de abril de 2022, vía WhatsApp, quien, también le exigió, copia de la historia clínica.

Refiere que es madre cabeza de familia del menor Julián Antonio Ayala Gutiérrez, quien esta exclusivamente a su cargo y para quien, debe solventar los gastos de alimentación, educación, vivienda y recreación.

Que el 25 de abril de 2022, ACCESORIOS VIMALUM S.A.S, le comunicó que le daba por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, haciendo uso del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, amparándose en que en todo contrato va envuelta la condición resolutoria y que, procedería a indemnizarla. Que la decisión de su empleador constituye un despido discriminatorio, esto, por conocer que tiene vigentes recomendaciones médicas hasta el 3 de febrero de 2023, que actualmente cuenta con una pérdida de capacidad laboral de 16.14%, producto de un accidente laboral y haber sido informado el pasado 20 de abril de 2022, que la ARL Positiva, autorizó en la citada fecha una cirugía para su mano izquierda, esto con el fin de corregir secuelas del accidente laboral que sufrió por incumplimiento de las obligaciones laborales de su empleador.

Dice que su empleador no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, como le exige el artículo 26 de la Le 361 de 1997, incurriendo en un despido discriminatorio al no contar con autorización para despedirla.

Solicita que a través de este mecanismo se ordene Tutelar los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada en razón a la salud, al derecho a la Salud, al mínimo vital y a la protección especial que se predica de la mujer, por ostentar la condición madre cabeza de familia. Conceder la reinstalación de la accionante al cargo que venía desempeñando o uno mejor, sin solución de continuidad, donde, se garantice el cumplimiento de las recomendaciones médicas emitidas por la ARL Positiva. Como consecuencia de lo anterior, ordenar a la demandada a realizar la afiliación de la accionante al Sistema General de la Seguridad Integral, en Salud, Pensión, Riesgos Laborales y Caja de Compensación Familiar, así como, al pago de los aportes dejados de cancelar y salarios adeudados desde la fecha del despido hasta que se ordene el reintegro. Conceder la reinstalación como un mecanismo definitivo y no transitorio, de tal manera que, la accionante pueda acceder a los tratamientos médicos integrales que autorice la ARL, para su proceso de rehabilitación, al psicológico y capacitaciones requeridas, para

retornar a su cargo laboral o al que sea reubicada En virtud de las recomendaciones médicas ordenadas por la ARL Positiva, ordenar la reubicación, donde se garanticen condiciones de trabajo digno y decentes para el desempeño de sus actividades laborales, incluyendo capacitación para las nuevas actividades de trabajo.

Conceder la indemnización equivalente a 180 días de salario que señala el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por haber incurrido en un despido discriminatorio al no acudir al Ministerio del Trabajo a solicitar autorización para despedir a la accionante, así como, por desplegar conductas de acoso laboral y discriminatorios que están afectando la salud mental, emocional y psicológica. Ordenar al Ministerio del Trabajo, comisionar a un inspector del trabajo, para que, verifique y realice la apertura de las investigaciones disciplinarias que de ella resulte, ante la conducta de acoso laboral y discriminatoria que está ejerciendo el empleador contra la tutelante, así como, las condiciones o riesgos laborales a que la está sometiendo el empleador demandado, esto, porque pese a tener contratados 50 trabajadores, no cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, motivo por el cual, es habitual que se genere accidentes laborales y hasta la fecha no ha requerido al empleador por estos sucesos.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 20 Civil Municipal de Bogotá, previo reparto, fue admitida mediante providencia de mayo 5 de 2022 vinculando a se dispuso oficiar a las partes accionadas para que se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela, vinculando a la entidad Mutalis, a Salud Total entidad promotora de salud, del régimen contributivo y del régimen subsidiado.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

### **MUTALIS**

Dice que no tiene competencia para lo requerido en la acción de tutela.

### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Dice que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un

vínculo de carácter laboral entre el demandante y la Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de ese Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno

### **ARL POSITIVA**

Señala que La señora Yineth Celmira Gutierrez Rojas, registra ultima afiliación a Positiva Compañía de Seguros S.A. en calidad de trabajadora del empleador ACCESORIOS VIMALUM SAS del 28/06/2019 al 25/04/202. Registra reporte de accidente de trabajo ocurrido el 12/10/2019, con los diagnósticos S681 AMPUTACIÓN TRAUMATICA DE 3ER DEDO DE LA MANO IZQUIERDA. F432 TRASTORNO DE LA ADAPTACIÓN CON ÁNIMO DEPRESIVO. R522 DOLOR EN MUÑÓN DE AMPUTACIÓN DE TERCER DEDO MANO IZQUIERDA. Positiva Compañía de Seguros S.A. realizó calificación de pérdida de capacidad laboral 16,14% mediante dictamen número 2300088 de 07/01/2021 y realizó el pago de indemnización por incapacidad parcial y permanente por valor de \$6.759.164 el 12/05/2022, así mismo se realizó el pago de subsidio de incapacidad temporal por valor de \$18.674.430.

Que de lo anterior se tiene que Positiva Compañía de Seguros S.A. brindó las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente de trabajo a la accionante, conforme al escrito de tutela y los documentos anexos al mismo, no se evidencia aporte documental probatorio, que demuestre que Positiva Compañía de Seguros S.A. vulnerare derecho fundamental alguno a la accionante.

### **ACCESORIOS VIMALUM SAS**

Dice que por las características de la maquina que operaba, estaba prohibido el uso de guantes, debido a su movimiento rotatorio, situación de lo cual fue objeto en reiteradas oportunidades por el jefe de planta y por la señalización del área de trabajo, y que pese a los diferentes llamados de atención verbales durante su contrato de trabajo la accionante hizo caso omiso a las solicitudes y señalización de prohibición, siendo esta la causa del accidente, el cual fue atendido por la Arl Positiva.

Señala que las incapacidades dadas por la Arl se extendieron por mas de un año, y la dada por la arl es un incapacidad permanente por presentar una disminución definitiva, igual o superior al 5% pero inferior al 50%.

Señala que la Ips Constanza Gonzalez Sanchez el 12 de julio de 2021, notifico el reintegro laboral de la trabajadora en sus labores contratadas, sin recomendaciones físicos, que las recomendaciones laborales de acuerdo con lo comunicado por parte de la ARL Positiva hacen referencia a la continuidad del tratamiento psiquiátrico y psicológico, siendo esto diagnosticado como enfermedad laboral.

Que a la accionante se le han otorgado todos los permisos a pesar de lo señalado en el art.57 del código sustantivo del trabajo, el cual no hace mención por citas medicas y que a la trabajadora no se le ha negado ningún permiso.

Señala que con respecto al cambio de horario manifestado por la accionante, la empresa señala que acatando las observaciones de lo ARL. se han realizado dos cambios de horarios, en la primera oportunidad se hizo para facilitar a la trabajadora la asistencia a las citas medicas y lo segundo para que interactuara con sus compañeros buscando siempre el bienestar de la accionante.

Refiere que la empresa adopto la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral sin justa causa por lo que una vez finalizada la relación laboral el empleador procedió a liquidar las prestaciones y demás conceptos derivados del contrato de trabajo y el pago de la indemnización, lo cual se le dio a conocer a la accionante, en presencia del comité de convivencia laboral. Que la accionante a la terminación del contrato no se encontraba incapacitada y se encontraba en condiciones normales para realizar las funciones asignadas. Que la trabajadora no acepto la terminación razón por la cual los dineros fruto de su liquidación e indemnización fueron consignados en un depósito judicial el cual por reporto le correspondió al juzgado 3 Municipal de Pequeñas Causas Laborales y le fue notificado al trabajador.

Se opone a todas las pretensiones de la demanda.

### **SALUD TOTAL EPS**

Indica que se OPONE a las pretensiones de la presente acción de tutela ya que esta ante una FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA, sin que haya incurrido en vulneración alguna de los derechos incoados por la parte actora.

El Juzgado 20 Civil Municipal de Bogotá, mediante sentencia de mayo 20 de 2022 concedió el amparo invocado por el accionante. Decisión, contra la cual se presentó impugnación.

## **2°.CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.**

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Por esta razón, la finalidad última de esta acción constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que se configure la amenaza que sobre él se cierne.

En punto de determinar la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia ha sido reiterativa en cuanto a su carácter residual y subsidiario, dado que el sistema judicial prevé diversos mecanismos de defensa ordinarios a los que pueden acudir las personas para la protección de sus derechos. En este sentido, el juez de tutela debe observar, con estrictez, cada caso concreto y determinar la existencia o no de otro medio judicial que sea idóneo para proteger el derecho amenazado; sin embargo, será procedente de manera transitoria ante la existencia de un perjuicio irremediable.

Téngase en cuenta que el requisito de la subsidiariedad tiene una connotación particular cuando se trata de controversias relativas al derecho al trabajo, dado que en estos casos la acción de tutela, en principio, no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual” (C. Const. Sent. T-663/11). Sin embargo, puede ser procedente cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” (Sent. T-347/16, ib.), ante la existencia de “una (...) una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad

necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna.

En este escenario, la situación particular que rodea a la peticionaria impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.” No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en los que existan otros medios de defensa judicial, esa Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo y eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.

Ahora bien, en lo concerniente al derecho a la estabilidad laboral reforzada, en palabras de la Corte Constitucional consiste en: “...(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz(...)” (Sent. 320/16).

Por su lado, en punto a los casos en que aquella procede, la misma Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela tiene cabida cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental. En desarrollo del citado concepto “debilidad manifiesta”, la jurisprudencia ha establecido que los trabajadores se encuentran en dicha situación cuando se les pueda catalogar como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en

las condiciones regulares” y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho .

Conviene indicar que en la sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. Clarificado lo anterior, ha de decirse que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental: (i) en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminar el vínculo contractual a una “persona (...) por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo” y, (ii) en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo . Sobre este último punto, se dijo que: “en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica se ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador”.

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 .

### **DEL CASO CONCRETO**

En el sub examine, se encuentra probado el vínculo laboral que existió entre la accionante y la empresa accionada.

Conforme a la jurisprudencia constitucional, tratándose de esta clase de asuntos, en donde se persigue el reintegro laboral, en principio la acción de tutela es improcedente habida cuenta que el interesado cuenta con otros medios de defensa judicial como el de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar temas

relacionados con su despido sin justa causa, tal como se encuentra contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo (numeral 1º artículo 2º código Procesal del Trabajo).

No obstante, como la accionante señaló vulnerados los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, debido a la terminación del contrato de trabajo por parte de su empleador, es del caso, poner de presente que la Corte Constitucional ha considerado la viabilidad de la acción cuando la persona afectada se encuentre en un estado de debilidad manifiesta, circunstancia que fue alegada por la accionante, al encontrarse en tratamiento por el accidente laboral sufrido, que tiene ordenada una quinta cirugía en la mano, que está en tratamiento psicológico, ya que esta padeciendo de Trastorno de la adaptación con ánimo depresivo, debido al mismo accidente.

Se encuentra demostrado que la señora Gutierrez Rojas es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y por ende, si su empleador deseaba terminar su vínculo laboral, necesariamente debía mediar una autorización previa del Ministerio de Trabajo, pues de otro modo, se configura la presunción de que el despido fue discriminatorio y con ocasión a los padecimientos de la tutelante.

Debe tenerse en cuenta que el accionante frente al empleador se encuentra en situación de insubordinación o indefensión que habilita el recurso constitucional de tutela, el cual debe concederse **como mecanismo transitorio**, a fin de que la accionante presente la respectiva demanda ante la jurisdicción ordinaria dentro de las cuatro meses siguientes a este fallo, lo anterior de conformidad con lo preceptuado en el art.8º. del Decreto 2591 de 1991.

Por consiguiente el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado debe adicionarse en el sentido de que se ordena la tutela como mecanismo transitorio y confirmarse en las demás partes.

### **3º.- CONCLUSIÓN.**

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se ADICIONARA y CONFIRMARA el fallo materia de impugnación, mediante el cual se concedió la tutela.-

### **4º.- DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**Primero: ADICIONAR** el numeral primero de la parte resolutive de la sentencia en el sentido de concederse el amparo solicitado como mecanismo transitorio.

**Segundo: ADICIONAR y aclarar** el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia en el sentido, que el reintegro de la accionante al puesto de trabajo se ordena como mecanismo transitorio, para que en el término de **cuatro** meses a partir de este fallo la accionante proceda a presentar la correspondiente demanda ordinaria.

**Tercero: CONFIRMAR** las demás partes de la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 20 Civil Municipal de Bogotá de fecha 20 de mayo de 2022.

**Cuarto:** Notifíquesele a las partes este fallo por el medio más expedito.

**Quinto:** Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.

MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

**Firmado Por:**

**Maria Eugenia Fajardo Casallas  
Juez  
Juzgado De Circuito  
Civil 027 Escritural  
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: **e796d3768bf78e992173a13527b7bc176bcfeb9a11c7831f4e73937cfab1ce0a**

Documento generado en 08/07/2022 03:59:33 AM

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

Tutela No.2022-424-01 Segunda Instancia