

**JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTÁ D.C.**



ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2020 00157 00
ACCIONANTE: HECTOR PEÑA TORRES
DEMANDADO: SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., a los cuatro (04) días del mes de mayo de dos mil veinte (2020) y vencido el término legal concedido a la parte accionada para contestar, procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por **HECTOR PEÑA TORRES** contra la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante a folios 2 a 10 del presente expediente de tutela.

ANTECEDENTES

HECTOR PEÑA TORRES quien actúa en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, con la finalidad de que se le garanticen sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y vida en condiciones dignas. En consecuencia, solicita que se ordene a la pasiva descartar la suspensión del contrato laboral, cancelar los salarios dejados de percibir hasta su reintegro junto a la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, señaló que el 3 de mayo de 2010 se suscribió entre las partes un contrato de obra o labor determinada, de conformidad con la circular No. 21 del Ministerio de trabajo, la pasiva le otorgo vacaciones por el periodo comprendido entre el 24 de marzo y el 13 de abril de la presente anualidad; no obstante, en vista de que el gobierno nacional prolongo el aislamiento preventivo con el fin de evitar la contaminación del COVID-19, la encartada informó a través de correo electrónico que el contrato de trabajo seria suspendido hasta que culmine el estado de emergencia, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, situación que vulnera sus derechos fundamentales; toda vez que, esta calificado con una pérdida de capacidad laboral del 21.89%, no cuenta con ingresos económicos suficientes para sufragar sus gastos y los de su familia.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Notificadas en debida forma, y corrido el traslado correspondiente, las accionadas procedieron a dar contestación a la presente acción de la siguiente manera:

- **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA (fls. 18 a 41)**, manifestó que se suscribió de forma libre y voluntaria entre las partes un contrato de trabajo bajo la modalidad de obra o labor determinada para la ejecución del

contrato de obra No. 1-01-24100-1097-2009 que suscribió la entidad y cuyo objeto es la realización de "obras de restauración ecológica del humedal de Tibanica", bajo la orden de aislamiento preventivo obligatorio de conformidad con el Decreto 457 de 2020 se reconoció de forma anticipada a la totalidad de sus trabajadores el período de vacaciones remuneradas por el periodo comprendido entre el 24 de marzo de 2020 y el 13 de abril de 2020.

De igual forma señaló que, al prolongarse el aislamiento preventivo hasta el 11 de mayo de la presente anualidad, se dio la necesidad de suspender la totalidad de los contratos, como quiera que el contrato de obra con la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP** fue suspendido de igual forma; razón por la que, no existe actividad alguna que se pueda desarrollar.

Finalmente, indica que el actor falta a la verdad al pretender de mal fe asociar la suspensión del contrato con una discapacidad, al Sr. Peña se le garantizó el derecho fundamental al mínimo vital, como quiera que el 30 de marzo de 2020 recibió el pago ordinario de los días de salario del 16 al 23 de marzo de la presente anualidad aun cuando se encontraba vigente la orden de aislamiento preventivo obligatorio y recibió el pago de la totalidad de las vacaciones anticipadas hasta el 13 de abril del año en curso; con lo cual, cuenta con un respaldo económico suficiente para solventar sus gastos. Además de ello, el actor cuenta con la posibilidad de recurrir al retiro de sus cesantías, en aplicación de lo señalado en el artículo 3 del Decreto 488 de 2020 del Ministerio del Trabajo. Se opone a la totalidad de las pretensiones invocadas en el escrito de tutela, como quiera que la competencia funcional para definir esta clase de controversias corresponde a los Jueces Laborales en el marco de un proceso ordinario laboral.

Conforme a lo anterior, y con la finalidad de evitar una futura nulidad, el Despacho ordeno vincular mediante proveído de fecha **veinticuatro (24) de abril de abril de dos mil veinte (2020)**, a la presente acción a la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP** y requirió a la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA** y **CIMELEC INGENIEROS S.A.S.**, con el fin de que alleguen "*(...) **prueba documentales** en la que se indique, con cuántos empleados cuenta la entidad, cuántos de ellos se encuentran vinculados, cuántos ocupan el mismo cargo de **HECTOR PEÑA TORRES** y en general **la totalidad de las pruebas que respalden el motivo por el que se suspendió el contrato**". (fl. 42).*

- **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP (fls. 43 a 46)**, señaló que suscribió, ejecutó y liquidó el contrato **No. 1- 01-24100-1097-2009**; razón por la cual, no hay relación jurídica alguna con la pasiva que implique la vulneración de los derechos fundamentales del accionante y no hay decisiones o actuaciones administrativas que en la actualidad se hayan tomado en ocasión de la crisis ocasionada POR EL COVID-19. Aduce falta de legitimación en la causa por pasiva y en razón a ello solicita que sea declarada como improcedente la acción constitucional.

- **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA (fls. 47 a 119)** reiteró que no ha terminado el contrato laboral del actor, el contrato laboral suscrito con el accionante, ni lo ha despedido, tan solo se encuentra suspendido por la ocurrencia de un evento de fuerza mayor correspondiente a la pandemia del COVID-19 y el aislamiento general obligatorio decretado por Gobierno Nacional, situaciones que a su vez ha desencadenado en la suspensión de los contratos que en la actualidad realiza la sociedad **CIMELEC INGENIEROS S.A.S.**, con la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP** y con otras entidades, como quiera que la **UNIÓN TEMPORAL TIBANICA** en la actualidad no desarrolla actividad productiva alguna.

Notificadas en debida forma, y corrido el traslado correspondiente, las vinculadas **CIMELEC INGENIEROS S.A.S. y MINISTERIO DE TRABAJO**, guardaron silencio aun cuando las notificaciones fueron enviadas a los correos electrónicos de notificación judicial de las entidades, y fueron leídas el **veintidós (22) de abril de la presente anualidad a las 5:45 pm y 8:22 pm respectivamente**, sin que a la fecha se hubiese emitido pronunciamiento alguno.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Conforme a lo expuesto por el petente en el escrito tutelar, esta Sede Judicial se dispone resolver, si la pasiva vulneró los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y vida en condiciones dignas de **HECTOR PEÑA TORRES**, al dar por terminado unilateralmente el contrato celebrado bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública ocasionada por el COVID-19, sin atender la orden nacional de proteger los empleos para garantizar los salarios a los trabajadores.

DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LA CAUSAL DE FUERZA MAYOR

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 51, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales expuestas de forma taxativa, pues, de conformidad con diversos pronunciamientos expuestos por la H. Corte Constitucional, entre ellos la sentencia **T- 048 de 2018**, se ha indicado al respecto que "*(...) la norma pretende evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional*".

Así mismo, respecto de la fuerza mayor como causal taxativa para la suspensión de los contratos laborales, en sentencia **T-1634 de 2000**, se indicó:

"(...) la causal de "fuerza mayor o caso fortuito", en materia laboral aparece íntimamente ligada a la teoría del riesgo, esto es, por causas imputables al empleador, al trabajador o a los casos fortuitos. Sobre la responsabilidad que de ella se deriva para cada una de las partes de la relación laboral, la Corte ya tuvo oportunidad de pronunciarse y en la Sentencia SU-562 de 1999 consideró lo siguiente:

"En cuanto a la órbita laboral y en el tema de la suspensión del contrato de trabajo, aparecen consecuencias jurídicas ligadas a la teoría del riesgo; riesgo originado por causas diversas (imputables al empleador o al trabajador o a casos fortuitos). Por ser una teoría que emana de un riesgo laboral, este aspecto no puede ser solucionado por los medios tradicionales de la dogmática del derecho civil y por consiguiente no puede decirse, por ejemplo, que la fuerza mayor o el caso fortuito, como real o presunta causa de la suspensión de un contrato de trabajo, tendrá como marco el diseñado en el Código Civil (artículo 1º de la Ley 95 de 1890 que subrogó el artículo 64 del Código Civil: "se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imposible a que no es posible resistir (...)")"

Ahora bien, con el fin de garantizar los derechos fundamentales del trabajador y de quienes de él dependen, la Corte ha reconocido la necesidad de adoptar medidas provisionales cuando, en situaciones excepcionales, la persona está imposibilitada para desempeñar las funciones inherentes a su cargo; no obstante, es constitucionalmente inadmisibles suspender el pago de los salarios; toda vez que ello implicaría desconocer los derechos de quienes dependen económicamente del trabajador y de su familia como núcleo fundamental de la sociedad; razón por la que, a la luz de la sentencia **T – 015 de 1995** ***"El juez de tutela al interpretar el alcance de los derechos a la vida y a la subsistencia, debe tener en cuenta la importancia del salario como sustento del trabajador para atender en forma decorosa sus necesidades familiares y sociales, propias del núcleo en el cual convive"***.

DE LA EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA POR CAUSA DEL COVID-19

A raíz de la propagación del COVID-19, el Gobierno Nacional en cabeza del Presidente de la República, declaró a través del **Decreto 417 de 2020** el estado de emergencia económica, social y ecológica. En virtud de las potestades que confiere tal declaratoria, se expidió el **Decreto 488 de 2020** mediante el cual se adoptaron medidas en el ámbito laboral para promover la conservación del empleo a los trabajadores, dentro de las cuales se encuentran **el retiro de las cesantías, el aviso sobre el disfrute de vacaciones y todos los beneficios relacionados como mecanismos de protección al cesante.**

Por su parte, el Ministerio del Trabajo a través de la **Circular 021 de 17 de marzo de 2020**, adoptó medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria, dentro de las cuales se encuentra **el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación personal del servicio.**

Con posterioridad, el Ministerio del Trabajo expidió la **Circular 033 de 17 de marzo de 2020**, a través de la cual, dicha entidad puso de presente los

mecanismos adicionales que los empleadores pueden implementar para proteger el empleo de cara a la situación actual, entre ellos, **la licencia remunerada compensable, la modificación de la jornada laboral y concertación de salario, la modificación o suspensión de beneficios extralegales y la concertación de beneficios convencionales.**

Lo anterior, como quiera que tales mecanismos, favorecen la aplicación del principio protector del trabajo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política y el artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo con fundamento en la **Recomendación número 20519 de 2017**, pone de presente que para responder a la crisis es necesario asegurar el respeto de los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo.

En conclusión, se tiene que las normas, las circulares, la jurisprudencia y el documento relacionado, determinan y direccionan al sostenimiento del empleo y por ende a **garantizar el principio de estabilidad laboral de los trabajadores**, por lo que si bien, es aceptable y procedente la terminación unilateral de los contratos laborales por parte del empleador en condiciones de normalidad económica, no se tienen las mismas consecuencias sobre el mínimo vital y las condiciones de vida digna del trabajador y su núcleo familiar, si el empleador termina el contrato de trabajo invocando de igual forma un fundamento legal en la situación actual, bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública ocasionada por el COVID-19.

CASO EN CONCRETO

Con el fin de desatar la solicitud de amparo constitucional y de desplegar un pronunciamiento de fondo, es necesario señalar como primera medida que lo pretendido por el accionante es que se ordene a la pasiva descartar la suspensión del contrato laboral y como consecuencia de ello, cancelar los salarios dejados de percibir hasta su reintegro.

Así las cosas, le corresponde al Despacho determinar si la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, en su calidad de empleador, vulneró los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y vida en condiciones dignas de **HECTOR PEÑA TORRES**, al suspender su contrato laboral pese a la condición de salud en la que se encuentra y bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública y económica ocasionada por el COVID-19.

Así pues, de la documental allegada como prueba al plenario, se tiene que el **3 de mayo de 2010**, se suscribió entre las partes un contrato de obra o labor determinada con el objeto de *"a) poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que el importa EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes, b) a no prestar directa ni indirecta servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a*

guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o por ocasión de su contrato de trabajo". (fls. 27 y 28).

Así mismo, se observa que, mediante correo electrónico fechado del **16 de abril de la presente anualidad**, se le notificó al actor que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 de artículo 51 del C.S.T., se le suspendería el contrato de trabajo a partir del **14 de abril de 2020**, al fundamentar que:

"(...) el Estado de Emergencia Sanitaria impone como EMPLEADORES obligaciones de cuidado y salvaguarda de la vida e integridad física de nuestros trabajadores, cuya protección solo se puede garantizar adoptando las medidas y protocolos de cuarentena indicados por las autoridades correspondientes, las cuales deberán adoptarse en los sitios de residencia de cada trabajador, situación que en tratándose de derechos fundamentales impide continuar ejecutando las labores diarias con normalidad".

Sumado a lo anterior y como es de su conocimiento el Gobierno Nacional Colombiano, ha decretado a partir del próximo 24 de marzo de 2020 una CUARENTENA GENERAL OBLIGATORIA la cual se constituye en un impedimento legal insalvable que hace imposible la continuidad de las obras a nuestro cargo y para las cuales Usted fue contratado.

La medida de suspensión antes adoptada será implementada de forma indefinida y hasta tanto desaparezcan las causas de suspensión temporal mencionadas, las cuales una vez superadas darán lugar a la reanudación de laborales, la cual será notificada personalmente y a través de la publicación del aviso correspondiente".

Como fundamento de expuesto, la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA** en la contestación allegada al plenario (**fls. 47 a 55**), manifestó que la relación laboral entre las partes continua vigente y el contrato suspendido por la ocurrencia de un evento de fuerza mayor, como quiera que, el contrato de obra con la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP** fue suspendido y no existe actividad alguna que el actor pueda desarrollar.

Así las cosas, precisa el Despacho que para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador suspender el contrato laboral y como consecuencia de ello, no cancelar al trabajador los salarios correspondientes, el hecho debe cumplir con que sea imprevisible, coloque a la partes en absoluta imposibilidad de cumplir sus obligaciones y debe ser temporal.

De igual forma, tal como lo dispone el **numeral 2 del art. 67 de la Ley 50 de 1990**, aún vigente; cuando se está ante la causal de suspensión de contrato por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo con el fin de que se compruebe tal situación, y se determine en el caso sub examine, que bajo las circunstancias de contingencia por salubridad pública ocasionada por el COVID-19, el patrimonio de la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA** se encuentra menoscabado, situación que no sucedió.

Así mismo, observa el Despacho que la pasiva no allega prueba siquiera sumaria que permita concluir a esta operadora judicial, que realizó de manera efectiva una revisión del contrato laboral junto con el actor con el fin de que las medidas sean concertadas, previo a proceder con la suspensión; situación que la **SOCIEDAD**

UNION TEMPORAL UT-TIBANICA omitió de plano, junto a lo dispuesto en las normas, circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo, y los amplios pronunciamientos jurisprudenciales esbozados por nuestro órgano de cierre en materia constitucional, que han determinado y direccionado al sostenimiento del empleo y por ende a **garantizar el principio de estabilidad laboral de los trabajadores**, siendo menester exaltar que, la suspensión de contratos debe ser una de las últimas opciones en la actual coyuntura, pues en el caso sub examine, generó un impacto en el ingreso del trabajador hoy accionante, que trasgrede no solo su derecho al mínimo vital sino al de su familia.

Con lo anterior, se resalta que la protección a la estabilidad laboral y el derecho al mínimo vital como principios y derechos laborales de interés superior, deben prevalecer en época de crisis y de condiciones económicas excepcionales; razón por la cual, y al encontrar menoscabados los derechos fundamentales de la activa, se ordenará a la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA** que adopte las actuaciones pertinentes para restablecer los derechos laborales de **HECTOR PEÑA TORRES** mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, o el interesado en el término dispuesto en el numeral 3 de esta decisión, coloque en conocimiento de la Jurisdicción Ordinaria Laboral el conflicto planteado, de tal manera que la entidad continúe con las obligaciones que como empleador le competen; esto es, **el pago de salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato, prestaciones sociales en caso de haberse causado, más los aportes a la seguridad social a partir de dicha calenda.**

La anterior decisión se concede de manera transitoria, para lo cual se le otorga al accionante, el término de **CUATRO (4) MESES contados a partir del momento en que se restablezca la atención judicial y con ello los términos judiciales,** para que inicie las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin de que sea ésta, quien estudie de manera definitiva o de fondo la situación laboral de **HECTOR PEÑA TORRES**. En la eventualidad que no se presente la acción judicial, **la orden impartida por esta dependencia judicial no podrá mantenerse en el tiempo.**

Así mismo, se ordenará a la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, que se abstenga de tomar decisiones que afecten los derechos mínimos laborales de **HECTOR PEÑA TORRES**. Además, que en ejercicio del diálogo social implemente los instrumentos reiterados en las **Circulares 021 y 033 del Ministerio del Trabajo**, previa concertación con los trabajadores.

Por otro lado, pretende la activa que se ordene a la encartada cancelar la indemnización de los 180 días contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; no obstante, y como quiera que en el plenario no obra prueba siquiera sumaria que permita deducir a esta operadora judicial, que la suspensión del contrato laboral obedece a la pérdida de capacidad laboral de **HECTOR PEÑA TORRES**, la cual se encuentra calificada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez en 21.89% **(fls. 11 y 12)**, máxime cuando, de las documentales aportadas por la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, se evidencia que la entidad suspendió la totalidad de contratos suscritos con los trabajadores sin distinción alguna **(fls. 47 a 119)**. Por lo brevemente expuesto se negará el amparo constitucional, respecto al pago de la indemnización de los 180 días contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, al no existir responsabilidad alguna de las vinculadas **MINISTERIO DEL TRABAJO, CIMELEC INGENIEROS S.A.S. y la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP**, se ordenará su desvinculación de la acción de tutela de la referencia, teniendo en cuenta que no existe vulneración alguna a los derechos fundamentales que la activa alega como trasgredidos.

DECISION

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y vida en condiciones dignas de **HECTOR PEÑA TORRES**, identificado con C.C. No. **13.497.356**, en atención a las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: ORDENAR a la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, para que dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación de la presente decisión, adopte las actuaciones pertinentes para restablecer los derechos laborales de **HECTOR PEÑA TORRES** mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, o el interesado en el término dispuesto en el numeral 3 de esta decisión, coloque en conocimiento de la Jurisdicción Ordinaria Laboral el conflicto planteado, de tal manera que la entidad continúe con las obligaciones que como empleador le competen; esto es, **el pago de salarios dejados de percibir desde la suspensión del contrato, prestaciones sociales en caso de haberse causado, más los aportes a la seguridad social a partir de dicha calenda.**

TERCERO: INFORMAR que la anterior decisión se concede de manera **TRANSITORIA**, para lo cual se le otorga a **HECTOR PEÑA TORRES**, el término de **CUATRO (4) MESES contados a partir del momento en que se restablezca la atención judicial y con ello los términos judiciales,** para que inicie las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin de que sea ésta, quien estudie de manera definitiva o de fondo la situación laboral de **HECTOR PEÑA TORRES**. En la eventualidad que no se presente la acción judicial, **la orden impartida por esta dependencia judicial no podrá mantenerse en el tiempo.**

CUARTO: ORDENAR a la **SOCIEDAD UNION TEMPORAL UT-TIBANICA**, que se abstenga de tomar decisiones que afecten los derechos mínimos laborales de **HECTOR PEÑA TORRES**. Además, que en ejercicio del diálogo social implemente los instrumentos reiterados en las **Circulares 021 y 033 del Ministerio del Trabajo**, previa concertación con los trabajadores.

QUINTO: NEGAR lo pretendido respecto a que se ordene a la pasiva, reconocer y pagar la indemnización de los 180 días contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, de conformidad con la parte motiva de esta decisión.

SEXTO: DESVINCULAR de la presente acción constitucional al **MINISTERIO DEL TRABAJO, CIMELEC INGENIEROS S.A.S. y la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP**, de conformidad a la parte motiva de este proveído.

SÉPTIMO: NOTIFICAR por el medio más eficaz tanto a la parte accionante como a las accionadas del resultado de la presente providencia.

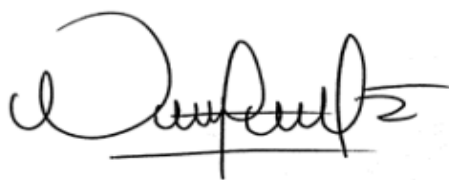
OCTAVO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

CÚMPLASE.



VIVIANA LICET QUIROGA GUTIÉRREZ

Juez



NURY LISETH TORRES GARCIA

Secretaria