



## JUZGADO TRECE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, veintiséis (26) de julio de dos mil veintiuno (2021)

<b>Radicado:</b>	05001 40 03 013 2021 00745 00
<b>Procedimiento:</b>	Acción de tutela
<b>Accionante:</b>	Jaime Alberto González Pérez
<b>Accionado:</b>	Perforaciones WGC S.A.S.
<b>Tema:</b>	Estabilidad laboral reforzada
<b>Sentencia:</b>	General: 173 Especial: 169
<b>Decisión:</b>	Concede Amparo Constitucional

Se procede a resolver la acción de tutela del trámite de la referencia.

### I. ANTECEDENTES

1. Relató el accionante por intermedio de apoderado judicial, que el día 3 de mayo de 2018, firmó contrato de trabajo por obra o labor, para desempeñar el cargo de ayudante de construcción en las diferentes obras que tiene la sociedad Perforaciones WGC S.A.S.

Las funciones que tenía asignadas consistían en cargar bultos de cementos de más de 50 Kgs., demolición de muros, manipulación de almádanas, cavar, ubicar y trasladar materiales y, en general, acatar cualquier labor que le suministrara su superior.

Relató que el día 7 de diciembre de 2018, mientras se encontraba armando una canasta de hierro ubicada dentro de una excavación de más de 27 metros de profundidad, se soltó una varilla de hierro calibre 6, las cuales miden entre 9 y 12 metros, la cual se le incrustó en la pantorrilla hasta su empeine.

En razón a lo anterior, tuvo que ser intervenido quirúrgicamente y desde esa fecha ha estado sometido a tratamientos médicos buscando su recuperación; sin embargo, a la fecha aún tiene dolor insoportable en su pie, no puede caminar con normalidad y siempre debe usar bastón.

Relató que fue calificada su pérdida de la capacidad laboral, la cual en primera instancia arrojó como resultado un 15,50% y en segunda instancia, una pérdida de la capacidad laboral de 21,55%. Resaltó que el actor se reintegró a sus labores; sin embargo, no podía desempeñar estas de manera normal, pues las secuelas de la enfermedad no se lo permiten, pues no puede correr, saltar y camina con dificultad apoyado en un bastón.

El accionante estuvo incapacitado hasta el mes de octubre de 2020 y su vínculo laboral fue finalizado en diciembre de 2020, aduciendo la expiración del plazo pactado y conociendo su delicado estado de salud.

Indicó que mediante correo electrónico fechado del 30 de diciembre de 2020, le indicaron lo siguiente:

*“Jaime Alberto González cc CC 1040210666, el día de hoy queremos notificarle que para la empresa es muy lamentable no poder renovar el contrato por obra o labor que ha venido realizando con la empresa PERFORACIONES WGS SAS nit 90083428, toda vez que a la fecha no hay donde reubicarlo de acuerdo a sus restricciones médicas; y por consiguiente se estará realizando todas las actividades pendientes a obtener la autorización del ministerio de trabajo para no renovar dicho contrato”.*

Lo que a consideración del actor es un acto evidente de discriminación, lo que acredita la procedencia de la protección a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, solicitó al Despacho que tutele los derechos fundamentales del actor al mínimo vital, vida en condiciones dignas, seguridad social, trabajo, igualdad y petición, ordenando a Perforaciones WGC S.A.S. reintegrar sin solución de continuidad al actor, a un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando al momento de su despido,

así como la afiliación retroactiva a la seguridad social, pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de vinculación hasta el reintegro.

Igualmente solicitó que se ordene el pago de la indemnización de que trata el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por haber efectuado un despido fundamentado en la condición de salud del trabajador.

**2.** La presente acción de tutela fue admitida y debidamente notificada a la parte accionada.

**3.** La accionada, dentro del término otorgado por el Despacho, presentó contestación en la que luego de reconocer, negar y aclarar algunos de los hechos esgrimidos en la demanda, se opuso a las pretensiones, alegando lo siguiente:

En primera medida, expuso que no existe un cargo que pueda desempeñar el trabajador y eso hace imposible mantener vigente el contrato de trabajo, pues no existe una norma legal ni constitucional que exija a una empresa que se “obligue a lo imposible”. Asegura que el trabajador a la fecha no se encuentra incapacitado y solo tiene algunas restricciones médicas, las cuales, a su consideración *“han perdido vigencia en el tiempo, y que no son provenientes del accidente de trabajo ya referido, tampoco ha recibido una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior del 50%, que le permita acceder a una pensión de invalidez, razón por la cual NO SE ENCUENTRA COBIJADO POR UNA ESTABILIDAD LABORA REFORZADA”*.

Asegura que no puede sostener una relación laboral en la que no pueda existir prestación del servicio, pues han intentado determinar una tarea que pueda realizar el señor Jaime Alberto González, pero no ha sido posible.

Considera que en su actuar han observado las recomendaciones de la seguridad social y, en general, han cumplido con todas las obligaciones legales y contractuales para con el extrabajador.

## **II. CONSIDERACIONES**

**1. PROBLEMA JURÍDICO.** De acuerdo con la situación fáctica narrada, el problema jurídico que debe resolverse en el presente evento se circunscribe en analizar si en el presente caso, se cumplen con las reglas establecidas por la jurisprudencia constitucional para la configuración de la estabilidad laboral reforzada. Así mismo, se analizará si se están vulnerando los derechos fundamentales del accionante.

**2. Resolución al problema jurídico.** De cara a resolver los problemas expuestos resulta necesario analizar los siguientes temas:

### **2.1 DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, el objeto fundamental de la acción de tutela, no es otro que la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en los casos expresamente señalados en la ley.

### **2.2 DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA (ACTIVA - PASIVA) EN LA ACCIÓN DE TUTELA.**

La acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

Dentro del caso objeto de estudio, se puede determinar que el señor Jaime Alberto González Pérez, se encuentra legitimado en la causa por activa para reclamar la protección de sus derechos fundamentales a través de

apoderado judicial. Además, la legitimación en la causa por pasiva de la sociedad accionada se encuentra acreditada, toda vez que es a quien se le endilga la presunta vulneración de los derechos fundamentales esgrimidos por el accionante.

### **2.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES.**

La Corte Constitucional, con fundamento en lo previsto en el Decreto 2591 de 1991, señaló en la sentencia T 647 de 2015:

*“De acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional”.*

Respecto a los reintegros laborales, el Tribunal Constitucional reiteró las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegros laborales, de la siguiente manera:

*“Como se señaló anteriormente, la acción de tutela es un mecanismo creado para **la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo**. Sin embargo, es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver controversias jurídicas y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, se puede utilizar como mecanismo transitorio de*

protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional.

En cada caso en particular se **deben tener en cuenta las condiciones particulares de la persona cuyo derecho está siendo presuntamente vulnerado**, así como los supuestos fácticos que generaron la conducta vulneradora y la efectividad de los mecanismos ordinarios para proporcionar una garantía oportuna y eficaz en el momento de existir un desconocimiento de los derechos invocados. El hecho de existir un mecanismo de defensa judicial previsto en el ordenamiento jurídico para dirimir la controversia ante el juez constitucional, no es óbice para que el juez de tutela conozca del asunto si se requieren acciones urgentes.

**En el caso específico de los reintegros laborales**, la Corte ha establecido que la acción de tutela, por regla general, no es el mecanismo idóneo para ventilar controversias de esta naturaleza. Sobre este particular, la sentencia T-341 de 2009 indicó que “La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que **la acción de tutela no es el mecanismo idóneo** para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, **salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada**”.

En relación con las personas que gozan de una **estabilidad laboral reforzada**, la jurisprudencia constitucional ha considerado que estas son los **menores de edad, los adultos mayores, las mujeres en estado de embarazo y los trabajadores discapacitados**. No obstante, se ha establecido que **las personas próximas a pensionarse** pueden ser sujetos de especial protección constitucional cuando en los hechos presentados al juez de tutela se hace evidente que están en riesgo de sufrir una afectación a su mínimo vital o de causarse un perjuicio irremediable.”

En lo transcrito, el tribunal constitucional indicó las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de reintegro laboral, para el efecto, impuso al Juez, la obligación de analizar cada caso y determinar si se encuentra cobijado bajo un supuesto de estabilidad laboral reforzada; esto es, si se trata de una mujer en estado de embarazo (o padre, cuya pareja se encuentre en estado de embarazo), menor de edad, adulto mayor, trabajador discapacitado o persona próxima a pensionarse.

**2.4. FUNDAMENTO Y ALCANCE DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.** La sentencia T 020 de 2021, abordó este tema e indicó:

*“Según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia.*

*De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas “en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (art. 25), y adelantar una política de “integración social” a favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de “obrar conforme al principio de solidaridad social”.*

*Ahora bien, la Sentencia SU-049 de 2017 precisó que **la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a aquellos sujetos que presentan una PCL calificada. Por consiguiente, dicha garantía ampara a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta***

**sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios.** En consecuencia, este escenario sitúa a la persona “(...) en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas (...)”.

En tal perspectiva, **si un empleador pretende desvincular a una persona que se halla en esta situación, debe contar con autorización del Inspector de Trabajo. Este funcionario verifica que las razones esgrimidas no estén asociadas a la condición de salud del trabajador, sino que se trata una causal objetiva.** Bajo este entendido, la estabilidad laboral reforzada **se concreta en una prohibición de despido discriminatorio hacia quienes se encuentran amparados por dicha prerrogativa.** De manera que la pretermisión del trámite ante la autoridad laboral “acarrea la presunción de despido injusto”. Por consiguiente, **se invierte la carga de la prueba y corresponde al empleador acreditar una causa objetiva para terminar el contrato de trabajo.**

En este punto, la Sala resalta que **en el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)**” De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.

A partir de las reglas enunciadas, esta Corporación ha establecido los presupuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada. En concreto, **el juez constitucional debe verificar: (i)** que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; **(ii)** que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, **(iii)** que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación.



*Acreditado lo anterior, el operador judicial deberá, prima facie, reconocer al sujeto protegido:*

*“(a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir ‘una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario’”.*

*Según la Sentencia T-201 de 2018, el reconocimiento de estas prestaciones se funda en que el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.*

## **2.5. CASO CONCRETO.**

En el presente asunto, el accionante considera que sus derechos fundamentales fueron vulnerados por haber sido terminada su relación laboral, encontrándose en condiciones de estabilidad laboral reforzada de la cual goza, a razón de que sufrió un accidente de trabajo en el año 2018 y derivado de este perdió su capacidad laboral en un 21,55% y a la fecha presenta dolores insoportables, no puede correr, caminar con normalidad, entre otros.

Concluye de la conducta de su empleador que el fundamento del despido es su estado de salud, lo que constituye un acto discriminatorio y por ello considera pertinente su reintegro.

Por su parte, la accionada se opone a la pretensión de reintegro alegando básicamente que no cuenta con un cargo que pueda desempeñar el

trabajador y que, atendiendo a ello, existe una imposibilidad de mantener el vínculo laboral.

De los anexos de la contestación, el Despacho advierte que el empleado inició un trámite de autorización de despido ante el inspector del trabajo, el cual está en etapa inicial.

Abordando el estudio de la acción presentada, encuentra el Despacho que la misma resulta procedente, por lo que pasa a exponerse.

Del estudio básico de la acción de tutela, se sabe que la acción de tutela tiene varios requisitos de procedencia, los cuales el Despacho resume como legitimación en la causa, subsidiariedad, inmediatez y relevancia ius fundamental del asunto.

De la jurisprudencia citada en precedencia, se concluye que, si bien el primer llamado a resolver los conflictos presentados entre trabajadores y empleadores es el Juez Laboral; se ha admitido pacíficamente por el tribunal constitucional que la acción de tutela, ante situaciones de urgencia y evidente violación a derechos fundamentales como mecanismo transitorio para evitar una afectación mayor a las garantías constitucionales.

Por otro lado, la inmediatez hace referencia a que el amparo debe invocarse dentro de un tiempo considerable entre el acaecimiento de los hechos violatorios de los derechos y en el reclamo de la protección. En el presente caso, si bien podría presentar duda, el Despacho advierte que la demora en la instauración de la acción de tutela se justifica en las acciones adelantadas frente al empleador (derecho de petición) y lo que se puede tardar en conseguir de un abogado que lo ilustre frente a sus derechos, partiendo de una regla de la experiencia que tiene que ver con la poca pedagogía constitucional con la que cuentan las personas. Así las cosas, el Despacho considera que se cumple con el requisito de inmediatez, máxime que el actor no se ha podido vincular laboralmente.

La legitimación en la causa se abordó en la parte inicial de esta decisión y, finalmente, en cuanto a la relevancia ius fundamental del asunto, el Despacho la encuentra toda, en los siguientes términos.

En principio, podría concluirse prematuramente que el caso planteado nada tiene que ver con los derechos fundamentales, consignados por el constituyente primario entre el artículo 11 y 41 de la Constitución Política de Colombia, pues claramente es una relación de carácter laboral en la que el juez constitucional no está inmiscuido; sin embargo, de los elementos fácticos presentados por el actor y los aceptados en la constitución, se encuentra varias cosas: en primer lugar que, al ser el trabajador una persona con una pérdida de la capacidad laboral en un 21,55%, queda claramente acreditado que el actor es una persona enferma, que tiene una merma de la capacidad laboral y que la misma se originó directamente de la relación laboral, pues este sufrió un accidente de trabajo, hecho que se acredita tanto de la acción de tutela como de su oposición.

De otro lado, de los documentos allegados al plenario, la razón del despido tiene origen directamente en la condición de salud del trabajador, pues en el correo electrónico cruzado con el empleador, dicen expresamente:

*“Jaime Alberto González cc CC 1040210666, el día de hoy queremos notificarle que para la empresa es muy lamentable **no poder renovar el contrato por obra o labor que ha venido realizando con la empresa PERFORACIONES WGS SAS nit 90083428, toda vez que a la fecha no hay donde reubicarlo de acuerdo a sus restricciones médicas; y por consiguiente se estará realizando todas las actividades pendientes a obtener la autorización del ministerio de trabajo para no renovar dicho contrato.**”*

Este hecho, significa para el despacho que desvirtúan la justa causa de terminación del contrato de trabajo fundamentada en la “expiración del plazo del contrato” inicialmente argumentada.

La figura de la estabilidad laboral reforzada no significa que hay que mantener un vínculo laboral con un trabajador enfermo sino de exige un

procedimiento previo a la finalización laboral y es el permiso del Inspector del Trabajo.

Si bien en los anexos se evidencia el inicio del procedimiento administrativo en esa entidad, el Despacho encuentra que este no ha concluido y que el inspector del trabajo no ha dado autorización alguna para terminar la relación laboral. El apoderado confunde la solicitud de una autorización de un permiso con la concesión del mismo, resaltándose que la conducta adecuada por parte del empleador era esperar a la concesión del permiso para proceder con el despido, no “inventarse una causal de despido”, despedirlo y luego solicitar un permiso, pues esta conducta desdibuja el espíritu de la garantía legal otorgada a los trabajadores enfermos.

La contestación de la acción de tutela deja una sensación de instrumentalización de las personas, la cual atenta contra el principio de dignidad humana, con lo cual el Despacho no está de acuerdo, pues la misma Corte Constitucional lo ha indicado, las personas no son simplemente máquinas que, cuando se averían se echan a la basura y se reemplazan por otras.

Las empresas deben tener una responsabilidad social con la situación de sus trabajadores y, despedirlos enfermos, sin permiso formal del ministerio del trabajo no es una conducta coherente con este deber.

Así las cosas, el Despacho encuentra claramente que el despido obedeció a una conducta discriminatoria fundamentada en el estado de salud del trabajador y que esta, a su vez, vulnera el derecho fundamental al mínimo vital y al trabajo del actor, habida cuenta que, al encontrarse en una condición de enfermedad y sin trabajo, se le priva del ingreso salarial, al cual por excelencia garantiza la existencia digna del trabajador, hecho que no fue controvertido por la sociedad accionada. A su vez, se advierte que este se encuentra enfermo y que esta condición lo reviste de una garantía denominada estabilidad laboral reforzada y esto hace procedente el reintegro sin solución de continuidad.

Ahora, en virtud del principio de subsidiariedad de la acción, esta garantía se concederá transitoriamente, la cual quedará condicionada a que el actor acuda a la jurisdicción laboral dentro del término máximo de 4 meses contados a partir de la notificación de la presente decisión.

Finalmente, frente a la pretensión indemnizatoria, se le habrá de indicar al accionante que igualmente dentro del término arriba señalado tiene la posibilidad de instaurar la acción ordinaria para que a través de dicha vía eleve dicha pretensión, decisión que adopta el Despacho apoyándose en lo estimado por la Corte Constitucional en sentencia T-141 de 2016: *“Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las demás prestaciones y emolumentos que se deriven del reintegro del accionante, incluida la indemnización de que trata el inciso tercero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria. Acción judicial que deberá iniciar el señor dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, pues de no hacer en dicho lapso, cesarán los efectos de esta decisión.”* Por tal razón, el Despacho no accederá a la misma.

Corolario de lo expuesto, el amparo será concedido.

### **III. DECISIÓN**

Por lo anterior, en mérito de lo expuesto, la suscrita **Juez Trece Civil Municipal de Oralidad de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución Política,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: Conceder de manera transitoria** el amparo tutelar solicitado por el señor **Jaime Alberto González Pérez**, frente a la sociedad **Perforaciones WGC S.A.S.**, orden que se mantendrá vigente siempre y cuando el accionante instaure la correspondiente acción ante la jurisdicción ordinaria laboral, misma que deberá interponer en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir de la notificación del presente fallo.

**SEGUNDO: Ordenar a Perforaciones WGC S.A.S.**, -a través de su representante legal-, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo: **(i)** Reintegre al señor Jaime Alberto González Pérez al cargo que ostentaba o a uno de similares condiciones al que venía desempeñando cuando fue despedido, compatible con su estado de salud, **(ii)** Cancele los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido, esto es, desde el marzo de 2020, hasta que haga efectivo el reintegro. **(iii)** Realice el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social del mencionado señor, sin solución de continuidad, advirtiéndole que tales pagos no podrán ser presentados como una nueva afiliación, sino como el pago de cotizaciones atrasadas.

**TERCERO: Notificar** esta decisión a las partes -accionante y accionado- en forma personal, o por cualquiera de los medios que establece el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. En el acto de la notificación se les hará saber que contra la decisión procede el recurso de apelación, mismo que deberá ser interpuesto dentro del término de los tres (3) días siguientes a dicha notificación al email [cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmpl13med@cendoj.ramajudicial.gov.co).

**CUARTO: Remitir** el presente expediente ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser apelada esta decisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**PAULA ANDREA SIERRA CARO**

**JUEZ**

5

**Firmado Por:**

**PAULA ANDREA SIERRA CARO**

**JUEZ MUNICIPAL**

**JUZGADO 013 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN**

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:

**5d91ce16c22d2cfc3f46653633c0581c5fada5dc3681ec37a1270ca63b9  
05a5c**

Documento generado en 26/07/2021 10:33:40 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**