

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público  
**JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO**  
Bogotá D. C., once de agosto de dos mil veintiuno

**REFERENCIA:** TUTELA 2ª INSTANCIA  
**EXPEDIENTE:** 2021-00060  
**ACCIONANTE:** EDNA MARGARITA ARIAS MONTOYA  
**ACCIONADA:** BANCO DE BOGOTÁ  
**VINCULADOS:** E.P.S. COOMEVA, MINISTERIO DEL TRABAJO, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN, SINERGIA SALUD, INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NEUROLOGIA Y SISTEMA NERVIOSO y E.P.S. SANITAS.

#### **I.- ASUNTO:**

Procede el despacho a proferir el FALLO que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **IMPUGNACIÓN DE TUTELA** de la referencia.

#### **II.- ACCIONANTE:**

Se trata de la señora **EDNA MARGARITA ARIAS MONTOYA** mayor de edad y domiciliada en esta ciudad, quien actúa a través de apoderada judicial.

#### **III.- ACCIONADA:**

Se dirige la presente ACCION DE TUTELA contra **BANCO DE BOGOTÁ. VINCULADOS: E.P.S. COOMEVA, MINISTERIO DEL TRABAJO, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN, SINERGIA SALUD, INSTITUTO LATINOAMERICANO DE NEUROLOGIA Y SISTEMA NERVIOSO y E.P.S. SANITAS.**

#### **IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS:**

La petente cita como tales los derechos al **TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD EN CONEXIDAD CON LA SEGURIDAD SOCIAL.**

#### **V.- OMISION ENDILGADA A LA ACCIONADA:**

Aduce la accionante que estuvo vinculada laboralmente con Banco de Bogotá desde el 2 de enero de 1995 hasta el 7 de mayo de 2021, bajo un contrato a término indefinido.

Afirma que según da cuenta su historia clínica, desde el 13 de septiembre de 2019 comenzó a presentar padecimientos en su estado de salud, siendo intervenida quirúrgicamente el 5 de octubre de 2020 por diagnóstico de lesión de manguito rotador supra espinoso, además de ello, se le originaron otras patologías que le ocasionaron incapacidades recurrentes las que le fueron notificadas a su exempleador.

Sostiene que el 1º de febrero de 2021 COOMEVA EPS envió concepto de rehabilitación por incapacidad prolongada de 120 días, solicitándole radiografías de codos y valoración por fisiatría, siendo notificada al respecto la accionada vía correo electrónico.

Refiere que el 5 de abril de 2021 fue diagnosticada de meningiopatía frontoparietal con manejo de neuromodulador, valorada el 17 del mismo mes y año por especialista en otorrinolaringología por enfermedad de vértigo, siendo remitida a psiquiatría por síndrome depresivo.

Dice que el 24 de abril de 2021 fue valorada por la Junta Médica Fisiatra por incapacidad prolongada de 120 días, con diagnóstico de epicondilitis media con dolor crónico en epicóndilos y hombro, siéndole entregadas recomendaciones medico funcionales, sumado a ello, el médico laboral el 4 de mayo de 2021 le ordenó calificar el origen de la enfermedad que padece.

Manifiesta que BANCO DE BOGOTA fue enterado de todas las actuaciones médicas, ya que le otorgó los permisos para las citas, exámenes, etc. Dice que mediante radicado ML 0378 del 7 de mayo de 2021 COOMEVA EPS le notificó a la accionada que con base en el concepto médico laboral existe sospecha de que el estado de salud de la tutelante puede ser consecuencia de la clase de labor desarrollada o el ambiente laboral, solicitándole remitir información para que tenga lugar la calificación del origen de sus patologías.

Indica que actualmente se encuentra diagnosticada con las patologías de EPICONDILITIS LATERAL – M771, BILATERAL EPICONDILITIS MEDIAL – M770 DERECHA, además de otras patologías en tratamiento, por lo tanto, goza de estabilidad laboral reforzada hasta tanto la autoridad competente no autorice su desvinculación, es decir el inspector del trabajo.

Arguye que el 7 de mayo de 2021 recibió una llamada de la demandada donde le informó la decisión de dar por terminado su vínculo laboral por mutuo acuerdo y que pese a cualquier comentario suyo la decisión ya estaba tomada, a lo que la petente le contestó que se encontraba en proceso de calificación del origen de su enfermedad, además de encontrarse en tratamiento médico.

Señala que no existió mutuo acuerdo entre las partes para dar por termina la relación laboral, pues al encontrarse en proceso de calificación del origen de la enfermedad goza de estabilidad laboral reforzada ante cualquier acuerdo pretendido y por encontrarse en estado de vulnerabilidad de sus derechos, es requerida la autorización del Ministerio del Trabajo.

Cuenta que la desvinculación fue discriminatoria pues se fundó en el deterioro del estado de salud de la accionante, quien se encontraba en situación de indefensión producto de una relación de hecho tratando de acudir la accionada a un mutuo acuerdo simulado, el que no es procedente en trabajadores en estado de vulnerabilidad.

Informa que BANCO DE BOGOTA al pagarle la liquidación de las prestaciones sociales simuló un beneficio a la petente con ocasión a un préstamo de vivienda para efectos de ocultar los motivos de la terminación de la relación laboral los cuales correspondían a su estado de salud.

Afirmó que con la desvinculación se presenta un perjuicio irremediable por el proceso de calificación actual en el que se encuentra, el cual se ve afectado ante la terminación de la relación laboral.

Pretende con esta acción constitucional se declare la ineficacia en la terminación de la relación laboral entre accionante y accionada, por encontrarse ésta última protegida con estabilidad laboral reforzada, desvinculación que no fue autorizada por el Ministerio de Trabajo.

Que como consecuencia de lo anterior se ordene a BANCO DE BOGOTA la reintegro al cargo que venía desempeñando, junto con el reconocimiento y pago de la indemnización de 180 días de salario por no tener la autorización del Ministerio de Trabajo para terminar la relación laboral conforme el art. 26 de la Ley 361 de 1997, así como el pago de los aportes sociales.

#### **VI.- TRAMITE PROCESAL:**

Mediante auto fechado 8 de junio de 2021 el a-quo (JUZGADO 32 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE LA LOCALIDAD DE BARRIOS UNIDOS DE BOGOTÁ) admitió la solicitud y ofició a la accionada y vinculados para que rindieran informe respecto a los hechos reseñados.

#### **VII.- FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juez de instancia (JUZGADO 32 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE LA LOCALIDAD DE BARRIOS UNIDOS DE BOGOTÁ) mediante la decisión impugnada, NEGÓ la acción de tutela, al considerar que no demostró la accionante tener alguna limitación física, sensorial o psíquica sustancial que no le permitiera desarrollar normalmente sus actividades a la terminación del contrato de trabajo.

#### **VIII. IMPUGNACIÓN:**

Impugna la sentencia de primera instancia la accionante, a través de su apoderada judicial, argumentando que el a-quo no efectuó un análisis de las pruebas adosadas al plenario, material probatorio que es claro en acreditar la existencia del derecho de trabajo y estabilidad laboral reforzada en estado de debilidad manifiesta de la tutelante en razón a su estado de salud.

Arguye que, si bien la accionante no cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral, la jurisprudencia constitucional ha señalado que a pesar de ello goza de la protección a la estabilidad laboral reforzada, aunado a que se trata de una madre cabeza de hogar con 50 años, por lo que la accionada debían contar con autorización del Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo laboral.

Refiere que la liquidación definitiva aceptada por la petente donde se especifica que el motivo del retiro fue por mutuo acuerdo, no es cierto, es una controversia de carácter laboral lo cual es debatible ante el Juez Laboral, sin embargo, la argumentación en sede de tutela es relacionada a los derechos fundamentales de aquella, pues a pesar de tener conocimiento BANCO DE BOGOTA sobre el proceso de calificación dicha circunstancia no fue incluida en la presunta transacción la cual no ha sido aceptada por la petente.

#### **IX. CONSIDERACIONES**

**1.** La **ACCION DE TUTELA** constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para

frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El art. 86 de nuestra Carta Magna así lo consagra; sin embargo, ese mismo precepto, en sus incisos tercero y quinto, señala los casos en que deviene improcedente la acción de tutela; al respecto expresa:

**"Art.86. (.....).**

**(.....).**

***Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.***

**(.....).**

***La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra 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."***

La tutela no procede, cuando existen otros recursos o medios de defensa judicial, así lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, al disponer que solo es viable cuando se ejercita como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, entendiéndose como tal, sólo el que pueda ser reparado en su integridad mediante una indemnización.

Al respecto, de acuerdo con la configuración constitucional, existen dos modalidades de procedencia de la acción de tutela como medio de protección de derechos constitucionales fundamentales: de una parte, como mecanismo principal, si el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz al cual pueda acudir en busca del amparo requerido y, de otra parte, cuando exista otro medio de defensa judicial, la tutela actuará como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

## **2.- Derechos Presuntamente Vulnerados.**

El derecho a la **Estabilidad Laboral Reforzada** ha sido reconocido jurisprudencialmente como fundamental, el respecto la Corte Constitucional en sentencia SU-040/18 señaló **"3.1. De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.[28] Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva..."**.

**3.- Procedencia de la acción de tutela. La existencia de otro medio de defensa judicial.** La tutela como mecanismo transitorio ante la existencia de un perjuicio irremediable.

De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional, sobre el tópico Sentencia T-177/11:

**"...La acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario. Ésta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.**

**Esta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual, es decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración..."**

En la sentencia T-753 de 2006 esta Corte precisó:

**"...Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior..."**

#### **X.- CASO CONCRETO:**

Aplicadas las anteriores nociones de orden Constitucional y Legal, al caso presente, el fallo de primer grado será **CONFIRMADO**, por las siguientes razones:

1.- La accionante pretende con esta acción de tutela se le ordene al accionado la reintegre al cargo que desempeñaba antes de la terminación del vínculo laboral, junto con el reconocimiento y pago de la indemnización de 180 días de salario por no tener la autorización del Ministerio de Trabajo para terminar la relación de trabajo conforme el art. 26 de la Ley 361 de 1997, así como el pago de los aportes sociales.

Para dirimir esa situación el competente es el Juez Laboral mediante el procedimiento ordinario, y es en virtud de la decisión que adopte ese funcionario, que puede establecerse si hay lugar o no a la renovación del vínculo laboral, además, conforme lo dispone el art. 48 del C.P.T., dicha autoridad judicial debe dirigir **"...el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de la defensa de las partes"**, velando por la protección de los derechos fundamentales del ex empleado.

No puede, entonces, el Juez por vía de tutela ordenar el reintegro y pago de indemnizaciones, si el Juez competente (laboral) y mediante el procedimiento ordinario no ha definido si hay o no lugar a ello.

Es así como la CORTE CONSTITUCIONAL ha indicado reiteradamente que: **"...Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en**

*improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior...*" (T-753/06).

En ese sentido, si la accionante considera que se le han violado sus derechos por parte de su empleador, cuenta con la acción ordinaria laboral ante esa especialidad, lo que hace improcedente la acción de tutela, pues este no es mecanismo alternativo o supletivo de las vías ordinarias previstas en la legislación.

**2. Tampoco se encuentra la petente en alguna de las tres circunstancias de la denominada estabilidad laboral reforzada,** decantadas por la jurisprudencia constitucional para excepcionalmente abrir vía a la acción de tutela, pues no se trata de un menor de edad, de una mujer en estado de embarazo, **ni de una persona en condición de discapacidad para el momento en que se terminó el vínculo laboral.**

En relación con este último tópico, obsérvese que no existe alguna prueba que determine que la accionante, para la fecha de terminación del vínculo laboral (7 de mayo de 2021), se encontrara con alguna limitación que le impidiera desarrollar una actividad laboral, que es en últimas lo que para la Corte constituye discapacidad dentro de una concepción general.

Nótese que según documentos adosados por la tutelante ésta fue diagnosticada de "*Epicondilitis mixta bilateral, vértigo, ansiedad y depresión*", no demostró que esas afectaciones en su salud no le permitían ejercer las funciones propias de su cargo, además, que dichas patologías le generaron incapacidad para laborar en la fecha en que se dio por terminado el vínculo laboral (7 de mayo de 2021).

Adicional a lo anterior, no basta el estado de discapacidad para que tenga lugar la tutela, sino que es necesario que se demuestre además que la terminación del vínculo laboral tuvo como causa esa eventual discapacidad.

Nótese, contrario a ello, en la página 38 del escrito de tutela se observa que el médico tratante le entregó a la accionante recomendaciones medico funcionales, entre las que se encuentran, pausas activas laborales cada hora por 5 minutos para estiramientos y apoyo de antebrazos en actividades de digitación.

Al respecto la Corte Constitucional, dijo: "*...si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho*" (T-519/2003).

En este caso, ninguna prueba hay que muestre que la terminación del contrato fue por alguna debilidad que impidiera trabajar a la accionante y no por la terminación del vínculo laboral al parecer por "mutuo acuerdo".

En ese sentido, cualquier discusión en relación a las circunstancias que rodearon la terminación del contrato laboral debe ser planteada ante el Juez Laboral, mediante el procedimiento ordinario.

3. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado como una excepción a la regla general de improcedencia de la acción de tutela para el reintegro del trabajador por vía de tutela, el de las madres cabeza de hogar,

quienes tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos.

En sentencia T-345 de 2015 la dicha corporación dijo "**Por tanto, la acción de tutela se torna viable si quien solicita el reintegro laboral es una persona que aduce ser madre cabeza de familia, siempre y cuando cumpla con las condiciones requeridas para ser sujeto de especial protección. Ello, por la estrecha relación con el principio de no discriminación y los mandatos superiores que consagran un beneficio a sujetos vulnerables (arts. 13, 43 y 44 Const.) y porque ante la terminación del vínculo de trabajo, este mecanismo ofrece la celeridad y la eficacia necesarias para asegurar el derecho a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la seguridad social, y de aquellos sujetos vulnerables que se encuentran a su cargo.**

(...)

**En resumen, en aquellos casos en los que se perciba la afectación de los derechos fundamentales de las madres cabeza de familia, adultos mayores, personas en situación de discapacidad u otras poblaciones vulnerables, la acción de tutela se torna en el mecanismo idóneo para invocar su amparo y no puede exigírsele previamente el agotamiento de las vías ordinarias, pues el asunto cobra relevancia constitucional al tratarse de sujeto de especial protección, en situación de debilidad manifiesta y ante la posibilidad de que se trate de un acto discriminatorio.**

(...)

**Posteriormente, en Sentencia T- 926 de 2010<sup>1321</sup>, este Alto Tribunal reiteró la obligación que tienen los empleadores de darles un trato especial a las madres cabeza de familia debido a su condición, siempre y cuando no exista una causal justa de despido, por tanto dicha condición no constituye un derecho absoluto a permanecer en el cargo. Al respecto precisó:**

**"En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente".**

**En síntesis, la Constitución y esta Corporación en varias oportunidades han protegido la estabilidad laboral de la mujer cabeza de hogar, sin embargo, también se ha enfatizado en que dicha "estabilidad en el empleo" debido a la responsabilidad de ser el soporte del núcleo familiar no puede confundirse con inmunidad".**

Por su parte, la sentencia T-803 de 2013 señaló "**4. La procedencia excepcional de la acción de tutela para obtener la estabilidad laboral reforzada de la madre cabeza de familia.**

**La jurisprudencia constitucional ha precisado que, en general, la acción de tutela no está instituida para desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico.**

**No obstante, de acuerdo con los artículos 86 de la Constitución y 6° del Decreto 2591 de 1991, procede excepcionalmente tal acción como mecanismo de protección de los derechos fundamentales (i) cuando no subsisten otros medios de defensa judicial del derecho; (ii) cuando existiendo, no son eficaces o idóneos para salvaguardar el interés iusfundamental, en atención a las circunstancias del caso concreto y las condiciones personales del peticionario; o (iii) cuando sea imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable[14]."**

Nótese, si bien es cierto la accionante afirma ser madre cabeza de hogar, según certificación expedida por COOMEVA E.P.S, también lo es, que no demostró ser la única persona que contribuye a los ingresos de su hogar, ni siquiera manifestó cuántas y qué personas integran el mismo.

En cuanto a la calidad de madre cabeza de hogar la Corte Constitucional en sentencia T-400/14 manifestó:

***"Al respecto la Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.***

***Así pues, la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia".***

En el sub-lite no se demostró que la accionante tenga deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de su familia, ni que la manutención de las personas que conformen su hogar se encuentre exclusivamente en cabeza suya.

4.- Aun como mecanismo transitorio, resulta improcedente, por cuanto la terminación del contrato laboral no puede considerarse en sí mismo, como un perjuicio irremediable, pues no se visualiza un *"grave e inminente detrimento en un derecho fundamental."*

Respecto a la ocurrencia de un perjuicio irremediable la Corte Constitucional ha señalado que este se refiere al *"grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables"*, para neutralizar, cuando ello sea posible, la violación del derecho.", sentencia T-1190 del 25 de noviembre de 2004.

No demostró la tutelante un perjuicio irremediable, dado que ninguna prueba aportó a estas diligencias que diera cuenta de la afectación a su mínimo vital, así como su falta de capacidad para asumir sus necesidades básicas y las de su familia hasta tanto acuda a la justicia ordinaria.

En conclusión, la tutela presentada resultaba IMPROCEDENTE, de un lado, porque se cuenta con acción judicial ordinaria, de otro, porque no se demostró que para la fecha en que se terminó el vínculo laboral se encontrara en la circunstancia excepcional de ser una persona con alguna clase de discapacidad que le impidiera desempeñarse laboralmente, y por último, porque no hay prueba que la terminación del contrato, obedeció a una incapacidad, y no por la terminación del contrato al parecer por "mutuo acuerdo".

Colíjase de ese breve razonamiento que el fallo de primer grado debe ser **CONFIRMADO.**

**XI.- DECISION:**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el JUZGADO 32 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE LA LOCALIDAD DE BARRIOS UNIDOS DE BOGOTÁ, que data del 21 de junio de 2021, por las razones anotadas en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: DISPONER** se notifique esta decisión a las partes, por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO: ORDENAR** la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE.** Por secretaría compártase el vínculo del expediente digital con el Juzgado de origen, el que deberá contener las actuaciones surtidas en ambas instancias, para lo de su competencia, con la advertencia de que este despacho remitirá a la Corte Constitucional las piezas procesales exigidas por esa Corporación para una eventual revisión, y que de ser el caso proporcionará las demás que sean requeridas.

COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

**WILSON PALOMO ENCISO**

JUEZ  
MCh.

**Firmado Por:**

**Wilson Palomo Enciso**  
**Juez Circuito**  
**Civil 012**  
**Juzgado De Circuito**  
**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:

**cf559ddd9d9ee94ee2306ceafa696943220aef4675e58735aefcf2b2ca9b9af4**

Documento generado en 11/08/2021 05:55:48 PM

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