



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL
CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

j45cctobt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., dos (02) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Rad: 11001400301520200028101
Accionante: NELLY CONSUELO BELTRÁN CÁRDENAS
Accionada: POWER SERVICES LTDA.

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por la accionante en contra de fallo de primera instancia proferido el 8 de julio de 2020 por el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, dentro de la acción de tutela de la referencia y previo el estudio de los siguientes,

I. ANTECEDENTES

En síntesis, indica la accionante que por más de 21 años ha trabajado en el cargo de supervisora de servicios generales prestando sus servicios en la sede Administrativa de la Gobernación de Cundinamarca, de manera ininterrumpida, desde el año 1998 hasta la fecha, con diferentes empresas; que el pasado 16 de marzo de 2020 firmó contrato individual de trabajo por obra o labor determinada con la accionada, para seguir cumpliendo el cargo.

Señaló que el 12 de mayo del presente año, fue llamada a las instalaciones de la empresa accionada, donde sorpresivamente le informaron que la requieren para firmar el documento contentivo de la terminación del contrato laboral de manera unilateral, viéndose presionada a firmar en contra de su voluntad y bajo el supuesto que el despido obedece a su bajo rendimiento, lo que se aparta de la realidad ya que la accionada tan solo hizo dos inspecciones en el período y cuenta con suficiente material probatorio que da cuenta que cumplió a cabalidad con sus labores, por lo que estima que se configuró un despido ilegal ya que nunca recibió llamados de atención por su desempeño ni a rendir descargos.

Reitera que no se configuró el rendimiento deficiente, ya que no hubo evaluación de cada trabajador por parte del empleador para obtener una base comparable, el cual debe arrojar una productividad promedio y, además, esa comparación debe hacerse respecto de labores análogas, lo que no ocurrió en su caso, por lo que la accionada desconoció lo reglado en el Decreto 1072 de 2015; sumado a que su despido se dio en época de la pandemia originada por el Covid-19 desconociendo las directrices dadas por el gobierno nacional quien ha brindado apoyo a los empresarios para que mantengan los empleos.

Agregó que es mujer cabeza de familia de quien depende un hijo mayor de edad quien padece discapacidad permanente; aunado a que la accionante es trasplantada de riñón, lo que empeora su situación al depender de la vinculación laboral para tener acceso a los servicios médicos y de ahí que solicita se le amparen los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital e igualdad y, en consecuencia, pide se ordene a su empleador el reconocimiento y pago de todos y cada uno de los salarios dejados de pagar, desde la fecha en que fue despedida ilegalmente, esto es, el 16 de mayo de 2020 hasta el día 31 de enero del año 2021, así mismo ordenar el pago de todos los emolumentos prestacionales originados del contrato tales como Cesantías e intereses, vacaciones, prima de servicios y al Sistema General de Seguridad Social.

Que de no ser posible lo anterior, se ordene al empleador reintegrarla a las labores cotidianas, bajo las mismas condiciones y para prestar sus servicios en el mismo lugar pactado en el contrato, adicionalmente el reconocimiento y pago de todos los salarios y acreencias laborales dejadas de pagar desde el 16 de mayo de 2020 hasta que se haga efectivo el reintegro y rectificar el informe que sirvió de sustento para su despido.

ACTUACIÓN SURTIDA

1. Sometida al reparto la presente acción constitucional le correspondió su conocimiento al Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, quien la admitió, vinculó a SURA EPS, disponiendo la notificación de la accionada y vinculada, instándolas para que ejercieran su derecho de defensa y se pronunciaran sobre los hechos que la fundamentan.

2. Dentro del término concedido, la accionada se opuso a la acción bajo el argumento que la accionante tuvo vínculo laboral con la empresa desde el 16 de enero del año en curso y se le notificó sobre la terminación unilateral al no haber superado el período de prueba el 1 de mayo de 2020, siendo temeraria la afirmación que sostiene la actora de que fue coaccionada para firmar la finalización de la relación; que existen informes disciplinarios por parte del jefe directo del incumplimiento frente a las obligaciones propias del contrato; que no hubo despido ilegal pues Power Services Ltda., en todo momento actuó legalmente y amparada en el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo; que el despido no obedeció a la contingencia como lo sostiene la actora sino por no superar el período de prueba y que desconoce lo concerniente al núcleo familiar de la accionante, de modo que no se le han vulnerado sus derechos fundamentales ni goza de estabilidad laboral reforzada, pues cuenta con material probatorio que demuestra su bajo rendimiento; destacó que en el presente no se cumple con el requisito de subsidiariedad para la procedencia de la tutela ni se advierte perjuicio irremediable, por lo que debe negarse el amparo deprecado.

3. La entidad SURA solicitó se desvincule del trámite pues la entidad no ha realizado actuación que vulnere los derechos fundamentales de la accionante y por tanto, se configura la falta de legitimación por pasiva.

II. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante providencia adiada del 8 de julio del año en curso, el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, profirió decisión de fondo en este asunto, negando el amparo constitucional reclamado bajo los argumentos que se configura la falta del requisito de subsidiariedad que gobierna la acción de tutela, pues la accionante cuenta con las vías ordinarias para reclamar lo que pretende a través de la presente acción, es decir, acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, tornándose improcedente la acción. Agregó que la accionante tampoco probó que se encuentre frente a un perjuicio irremediable con la decisión de la terminación del contrato laboral pues tan solo se limitó a afirmar que con el salario asumía los gastos del hogar.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia, la accionante, mediante comunicación remitida de manera electrónica al correo de la sede judicial de primera instancia oportunamente manifestó su deseo de presentar impugnación a la decisión de primera instancia, insistiendo en que la decisión de dar por terminada la relación laboral sí se le afectan sus derechos fundamentales, pues el argumento dado por la accionada para el despido consistente en un bajo rendimiento, quedó desvirtuado con dos certificaciones que expidieron funcionarios del ente contratante del servicio de aseo, quienes dan fe de que la accionante cumple con calidad y excelencia su labor desde el año 2010; que el fallo desconoció que el amparo se solicitó como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable de manera transitoria y desconociendo la jurisprudencia que desarrolla el tema del despido en el período de prueba, el cual debe estar debidamente soportado.

CONSIDERACIONES

1. Mediante la carta constitucional de 1991, se determinó que la organización del Estado colombiano debía realizarse conforme a los principios de un Estado de Derecho, lo que implica que cada uno de las instituciones que lo componen deben estar sujetas a una serie de reglas procesales, que se encargan de crear y perfeccionar todo el ordenamiento jurídico; de esta manera se limita y controla el poder estatal con el fin de que los derechos de las asociados se protejan y puedan realizarse, dejando de ser imperativos categóricos para tomar vida en las relaciones materiales de la comunidad.

Una de las características fundamentales del Estado de Derecho, es que las actuaciones y procedimientos regulados deben sujetarse a lo dispuesto en los postulados legales.

Estos principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico su espíritu garantista, que busca como fin último la protección y realización del individuo en el marco del Estado al que se encuentra asociado.

Uno de los mecanismos destinados a buscar la materialización de los principios que componen el Estado de Derecho es la Acción de Tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, como el instrumento idóneo para que toda persona logre la garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados o sean amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular.

Por su parte el artículo 31 del Decreto 2591 de 1.991, reglamentario del artículo 86 de la Constitución Nacional, establece que el fallo que se dicte por el Juzgado que adelantó el conocimiento de una Tutela, puede ser impugnado ante el superior por el Defensor del Pueblo, el solicitante, la autoridad pública o el representante del órgano correspondiente, lo anterior sin perjuicio de su cumplimiento inmediato.

2. De otro lado, con relación al problema jurídico detallado en el fallo de primera instancia, resulta pertinente acudir a las decisiones que el máximo órgano de la jurisdicción Constitucional ha enseñado sobre el principio de subsidiariedad:

“La acción de tutela fue regulada en el Artículo 86 de la Constitución Nacional como un mecanismo judicial autónomo¹, subsidiario y sumario, que le permite a los habitantes del territorio nacional acceder a una herramienta de protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por las autoridades públicas, o incluso por particulares, según lo determinado en el Artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Para que proceda este medio privilegiado de protección se requiere que dentro del ordenamiento jurídico colombiano no exista otro medio de defensa judicial² que permita garantizar el amparo deprecado, o que existiendo este, se promueva para precaver un perjuicio irremediable caso en el cual procederá como mecanismo transitorio.

¹ Sentencia T-583 de 2006, “Esto significa que no es recurso dentro de otro proceso judicial.” ² Al respecto, revisar entre otras, las sentencias T-661 de 2007, T-556 de 2010, T-404 de 2010.

*De esta manera, en el marco del principio de subsidiaridad, es dable afirmar que **“la acción de tutela, en términos generales, no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos impuestos (dentro) de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten”**.² (...)*

*En atención a ello, **los mecanismos ordinarios deben utilizarse de manera preferente, incluso cuando se pretenda la protección de un derecho fundamental**. No obstante, en este caso, se deberá evaluar que el mecanismo ordinario ofrezca una protección **“cierta, efectiva y concreta del derecho”**³, al punto que sea la misma que podría brindarse por medio de la acción de amparo⁴.*

Al respecto, en la Sentencia T-007 de 2008 la Corte Constitucional, después de hacer un análisis concentrado de este tema, manifestó lo siguiente:

“En aquellos casos en que se constata la existencia de otro medio de defensa judicial, establecer la idoneidad del mecanismo de protección alternativo supone en los términos del Artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, que el otro medio de defensa judicial debe ser evaluado en concreto, es decir, teniendo en cuenta su eficacia en las circunstancias específicas que se invoquen en la tutela.⁵ Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución “clara, definitiva y precisa”⁷ a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional, y su habilidad para proteger los derechos invocados. En consecuencia, “el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela^{6”} ⁹(resaltado ajeno al texto)

2.1. Al efecto, atendiendo lo suplicado por la accionante quien sostiene que se le han vulnerado las garantías constitucionales por parte de la

² Consultar, entre otras, las sentencias SU-544 de 2001, T-599 de 2002, T-803 de 2002, T-273 de 2006, T093 de 2008, SU-037 de 2009, T-565 de 2009, T-424 de 2010, T-520 de 2010, T-859 de 2010, T-1043 de 2010, T-076 de 2011, T-333 de 2011, T-377A de 2011, T-391 de 2013, T-627 de 2013, T-502 de 2015 y T-575 de 2015.

³ Sentencia T-572 de 1992

⁴ En este sentido, por medio de la Sentencia T-889 de 2013, se determinó lo siguiente “Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución “clara, definitiva y precisa” a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional, y su habilidad para proteger los derechos invocados. En consecuencia, “el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela”.

⁵ El Artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 dispone que “La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.

⁶ Sentencia T-384 de 1998 y T-206 de 2004. ⁹ Sentencia T 051 de 2016.

autoridad accionada cuando dispuso terminar la relación laboral sin justa causa, ya que no cuenta con los medios de prueba que demuestren el supuesto bajo rendimiento en su labor, cuando la accionante ha venido ejerciendo el mismo cargo desde hace más de 20 años y que ella es paciente renal y tiene a cargo un hijo mayor con discapacidad, los que se verán afectados con la desvinculación y la actora depende de sus ingresos para solventar sus necesidades; respecto de lo cual cabe señalar que, en línea de principio, tal pretensión es susceptible de reclamarse ante el Juzgado de asuntos laborales de la jurisdicción ordinaria, tal y como se expresó en la decisión de primer grado.

2.2. No obstante, cada caso en concreto debe analizarse a la luz de sus particularidades y conforme a la realidad en la que se contextualiza; en ese sentido, no puede perderse de vista –ni podía obviarse por el Juzgado de primer grado-, que en la actualidad ni el accionante ni alguna otra persona está posibilitada para formular demandas laborales que gocen de la presunción de efectividad para la protección de sus derechos, en virtud de la anormalidad que ocurre por virtud de la pandemia mundial por la que atravesamos y que obligó a que el Consejo Superior de la Judicatura impusiera el cierre de despachos judiciales y de la recepción de demandas, restricción que estuvo hasta el último día del mes de junio de la presente anualidad, lo que conlleva a concluir que para cuando la actora interpuso la acción, no contaba con algún otro mecanismo para la defensa de sus derechos, dado que carecía de la oportunidad de formular la demanda laboral a través de la cual el Juez o la Jueza natural resolviera el conflicto. Por ende, se viabilizaba el análisis de fondo del asunto puesto a consideración.

2.3. Y si lo anterior fuera poco, igualmente deba añadirse que para esta sede judicial también es claro tanto que de la actora se predica un grado de vulnerabilidad que torna ineficaz el otro mecanismo de defensa, como el hecho de la existencia del perjuicio irremediable que echó de menos el Juzgado de primer grado, ambas salvedades al principio de subsidiariedad, a partir de las cuales se hace procedente el análisis de fondo de la acción, pues no se reclama el previo agotamiento del mecanismo alternativo de defensa.

2.4. Ciertamente, en cuanto a lo primero, ha de decirse que aquella condición que sirvió de sustento a la petición de amparo de ser la accionante sujeto de estabilidad laboral reforzada, es cierto, según se analizará con mayor amplitud en el numeral subsiguiente, temática que sin embargo no fue motivo de análisis en la decisión impugnada como ha debido ser, dado que esa condición de ser parte de la población especialmente protegida conlleva, en lo que dice relación con el requisito de subsidiariedad, a que el tiempo de inversión que reclame el trámite de

la acción paralela, ponga en mayor riesgo sus derechos, valga la redundancia, especialmente protegidos.

2.5. Así también, no hay duda para esta sede judicial que la falta de ingresos económicos a la actora, de los que subsisten ella y su hijo con discapacidad, genera un perjuicio irremediable para el mínimo vital de ambos, que demanda la adopción de medidas urgentes.

Recuérdese en este punto además, que *“Sobre la afectación del mínimo vital o de subsistencia ha dicho la Corte, en reiterada jurisprudencia, que éste se presume afectado, cuando la suspensión en el pago del salario se prolonga indefinidamente en el tiempo, de tal suerte que se coloca al trabajador y a su familia en una situación económica crítica que afecta sus derechos fundamentales y que hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez de tutela para restablecer su goce, correspondiéndole al demandado la demostración de que el peticionario de la tutela cuenta con otros ingresos o recursos, con los cuales pueda atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia”*⁷

3. Superado ello, el despacho se concreta a los hechos descritos en el libelo de tutela y en particular sobre aquéllos que aluden a la estabilidad laboral reforzada en cabeza de la accionante, esto es, su estado de salud y el tener a su cargo a un hijo con discapacidad, respecto de los cuales debe resaltarse la sociedad accionada no se opuso o infirmó, pues se limitó a señalar que no tenía conocimiento de esa circunstancia. En tal análisis, el Juzgado encuentra que existen condiciones de las que se concluye que, a favor de la accionante, existe una estabilidad laboral reforzada que no se respetó por la pasiva y, en tal virtud, lesionó sus derechos fundamentales, lo que impone su amparo. Este epílogo se basa en lo siguiente:

3.1. La estabilidad laboral reforzada ha sido definida por la Corte Constitucional mediante Sentencia C - 531 de 2000 con ponencia del magistrado Álvaro Tafur Galvis, como: *“La permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Al mismo tiempo, esta garantía implica que el empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador discapacitado en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional”*.

Así mismo, en sentencia T-025 de 2011 con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva adujo que: *“Por ello, el juez de tutela para identificar la titularidad del derecho a la estabilidad laboral en las personas*

⁷ Corte Constitucional, sentencia T-725 de 2001.

discapacitadas y estudiar la procedencia del amparo, debe evaluar los factores de vulnerabilidad que se manifiestan en motivos de salud, o por cualquier circunstancia que afecte al actor en su bienestar físico, mental o fisiológico (...)”.

Adicionalmente, esa condición se predica de las personas que (i) tengan la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuenten con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) el otro padre/madre, cuando son los hijos los dependientes, murió, está ausente de manera permanente o se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental⁸.

Frente a ellas la jurisprudencia constitucional ha reconocido una particular protección, expresando que *“las mujeres (léase las personas) que tienen bajo su cargo en forma permanente la responsabilidad de hijos menores propios o ajenos y de otras personas incapacitadas para trabajar y, que dependan de ella, tanto afectiva como económicamente, gozan de especial protección constitucional”*⁹.

3.2. Descendiendo al caso concreto de entrada debe decirse que según el dicho de la accionante plasmada en el escrito de tutela y que, se reitera, no ha sido desmentido por la accionada y, más bien, en lo que toca con su condición de salud personal aparece corroborada con los apartes de la historia clínica aportada, es paciente renal y tiene a cargo un hijo mayor con discapacidad. En ese sentido, goza de estabilidad laboral reforzada en el empleo a que se ha hecho mención derivado de su propio estado médico y del hecho de ser madre cabeza de familia, circunstancias que obligaban a su empleador a su permanencia en el mismo sin que pueda desmejorar o alterar de manera unilateral, que desde luego no es un derecho absoluto, pero que para su resquebrajamiento reclama la existencia de circunstancias justificativas de tal proceder, tales como el incumplimiento de los deberes por parte del trabajador o la trabajadora y, en todo, caso, de la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

En este evento, sin embargo, si bien sostuvo la accionada que el despido devino como consecuencia de un *bajo rendimiento de la trabajadora*, en principio no hay cómo lograr establecer que ello sea veraz pues, tal y como lo indicó la accionante en el escrito de tutela, no hay prueba de que se le haya adelantado el trámite del Decreto 1072 de 2015, situación que deberá ser objeto de debate ante la jurisdicción laboral,

8 Corte Constitucional de Colombia, sentencias Sentencia SU-388 de 2005 y T-003 de 2018.

9 Corte Constitucional, sentencia T-345 de 2015.

escenario en el que igualmente podrán acompañarse las pruebas que refieren para establecer las directrices que establece el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

3.4. De las anteriores situaciones, esto es, de la estabilidad laboral reforzada que opera a favor de la accionante por virtud de su condición de salud ya que viene padeciendo de problemas renales y que al parecer no se adelantó por la accionada el procedimiento exigido para demostrar el bajo rendimiento de la labor encomendada y, menos aún se contó con el visto bueno del Ministerio de Trabajo -de lo cual no puede su empleador sostener desconocimiento-, emerge que se afectaron los derechos fundamentales de la actora al terminar la relación laboral ya que ello implica dejar de percibir salarios y pagar las demás prestaciones sociales como son el servicio de salud, proceder que se torna injustificado y para el cual era necesario obtener previamente autorización por parte del Ministerio de Trabajo para ello, lo que conduce a que se atente contra su derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, imponían el amparo reclamado.

4. De conformidad con lo expuesto, esta juzgadora considera que POWER SERVICES LTDA., vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y por ende al mínimo vital de NELLY CONSUELO BELTRÁN CÁRDENAS, en la medida que dispuso la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que, como ya se dijo, ello conlleva a que la actora se prive de percibir un salario que le permita garantizar su subsistencia y la de su hijo con discapacidad, ya que para ello era necesario contar con la previa autorización del inspector del trabajo.

Conforme a lo expuesto, considera el Despacho que se debe revocar el fallo impugnado a efectos de amparar transitoriamente los derechos de la actora, a quien se le concederá el plazo de cuatro (4) meses en lo que deberá acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para interponer la acción por el despido que aduce ilegal y, en consecuencia, se ordenará a la empresa accionada POWER SERVICES LTDA., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación, proceda a reintegrarla en el cargo que venía desempeñando o uno similar o de superior jerarquía, en el que se le garanticen todas sus prestaciones sociales, siendo esta la decisión a adoptar ya que lo suplicado en la pretensión primera relacionada con el tema de obtener el pago de la indemnización, debe ser dirimida por el juez natural.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de

Colombia y por autoridad de la ley,

IV. RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el fallo de primera instancia, proferido por el Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, el día 8 de julio de 2020 en su lugar se dispone:

SEGUNDO: AMPARAR TRANSITORIAMENTE los derechos fundamentales incoados por la accionante **NELLY CONSUELO BELTRÁN CÁRDENAS** y en consecuencia, **ORDENAR** a la empresa accionada **POWER SERVICES LTDA.**, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, proceda a reintegrarla en el cargo que venía desempeñando o en uno similar o de superior jerarquía, en el que se le garanticen todas sus prestaciones sociales.

TERCERO: ADVERTIR a la señora **NELLY CONSUELO BELTRÁN CÁRDENAS BARRIOS** que deberá acudir, dentro del plazo máximo de cuatro (4) meses siguientes a la notificación de la presente providencia, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esa vía se resuelvan las controversias relativas a la finalización del contrato que ostentaba con la accionada **POWER SERVICES LTDA.**, por el despido que aduce ilegal y solicite allí el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir. Se advierte que transcurrido dicho lapso sin que se interponga la respectiva acción, cesarán los efectos del amparo concedido.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juez Constitucional de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

QUINTO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión una vez se restablezca la normalidad institucional para estos trámites. Déjense las constancias pertinentes.

Notifíquese y cúmplase


GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA
Jueza