



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**INFORME SECRETARIAL.** Bogotá D.C., Veintitrés (23) de enero de 2023. En la fecha al Despacho del Señor Juez, el proceso de la referencia remitido del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., para que se surta el correspondiente grado jurisdiccional de consulta.

**Tres (03) de Febrero de Dos Mil Veintitrés (2023).**

<b>PROCESO ORDINARIO LABORAL – CONSULTA No. 11001 31 05 033 2021 00 521 00</b>			
<b>DEMANDANTE</b>	Yirledis Castro Aldana.	<b>DOC. IDENT.</b>	C.C. 79.596.757 de Bogotá D.C.
<b>DEMANDADA</b>	Marcia Guerrero Amézquita.		
<b>ASUNTO</b>	Contrato de trabajo – terminación sin justa causa – pago de acreencias laborales.		

### **SENTENCIA**

Procede este Despacho Judicial a decidir el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante, como quiera que la sentencia proferida el 20 de agosto de 2021 por parte del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá resultó totalmente adversa a los intereses de la demandante.

La presente sentencia se profiere por escrito, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

### **I. ANTECEDENTES**

#### **A. Demanda**

La señora Yirledis Castro Aldana demandó por intermedio de apoderado judicial a la señora Marcia Guerrero Amézquita, para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se reconociera la existencia de un contrato de trabajo, el cual inició el 13 de enero de 2020 y finalizaba el hasta el 13 de enero de 2021, sin embargo, terminó de manera unilateral por parte del empleador sin justa causa el pasado 28 de febrero de 2020, devengando como última remuneración el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2020.

En reforma a la demanda presentada en audiencia del 19 de agosto de 2021 (min 6:48 – 8:00, carpeta consulta, archivo 02, Expediente Digital) eliminó del acápite de pretensiones los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 7 y 9; delimitándose a la solicitud de la indemnización por despido injustificado y a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo ultra y extra petita, costas y agencias en derecho.

#### **B. Supuestos fácticos**

En respaldo a sus pretensiones expuso que:

1. Suscribió un contrato de trabajo con la señora Marcia Guerrero Amézquita, el cual inició el 13 de enero de 2020, ejerciendo el cargo de empleada doméstica.
2. Fue incapacitada el 26 de febrero de 2020 por tres días, es decir, hasta el 28 de febrero de 2020.
3. La señora Marcia Guerrero Amézquita de manera unilateral dio por finalizada la relación laboral.



4. La última remuneración fue el salario mínimo mensual legal vigente para el 2020.

A su vez, en reforma a la demanda presentada en audiencia del 19 de agosto de 2021 (min 6:48 – 8:00, carpeta consulta, archivo 02, Expediente Digital) eliminó el hecho 6 relativo a que, a la fecha de presentación de la demanda, la actora no había recibido la liquidación de prestaciones sociales.

### **C. Contestación de la demanda**

La demandada contestó el libelo genitor, aceptando los hechos 1, 2, 3 y 5, frente a los demás señaló que no eran verídicos. Además, se opuso a las pretensiones aduciendo, por un lado, que culminada la incapacidad de la demandante esta no se presentó a su lugar de trabajo y, por otro lado, que no es cierto que la demandada dio por terminada la relación laboral, ya que fue la actora quien manifestó su deseo de no seguir trabajando, por tanto, se le canceló su liquidación de prestaciones laborales el 03 de marzo de 2020. Lo anterior, lo fundamentó conforme al numeral 4º artículo 60 CST, artículo 76 CST y numeral 1º del artículo 80 CST, pues en todo caso la terminación del vínculo laboral se dio durante el periodo de prueba.

Aunado a lo anterior, la encartada propuso como excepciones de mérito las siguientes: Ausencia de causa jurídica en la demandante, cobro de lo no debido, faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso del empleador, aplicación del periodo de prueba, temeridad y mala fe y genérica (Carpeta única instancia, Archivo 09, Fl. 05 – 07, Expediente Digital).

Frente a la reforma de la demanda presentada en audiencia, expuso que no tenía objeción con relación a la misma y que ratificaba las excepciones presentadas en la contestación (Audiencia del 19 de agosto de 2020, min 8:32 – 8:46, carpeta consulta, archivo 02, Expediente Digital).

### **D. Sentencia de Única Instancia**

La Juez Primera Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en providencia del 20 de agosto de 2021, absolvió a la demandada Marcia Guerrero Amézquita de la totalidad de las pretensiones de la demanda. Cimentó su posición en que en virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo el presupuesto básico para que se pueda acceder a la indemnización deprecada es que se encuentre acreditado que efectivamente se dio un despido sin justa causa.

Así, trajo a colación entre otras la sentencia SL180 de 2018, SL5523 de 2016, 15094 de 2015 y 592 de 2014 para indicar que ha sido criterio de la Corte Suprema de Justicia que respecto a la carga probatoria en materia del despido analizado, le corresponde al trabajador probar que el despido ocurrió y una vez se prueba este hecho, le corresponde al empleador demostrar si existió una justa causa porque esta será la única causa en la que pueda exonerarse de la indemnización por terminación del contrato.



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

---

De conformidad con lo anterior, evidenció el Despacho del ejercicio valorativo en conjunto de las pruebas aportadas y practicadas que más allá del dicho del trabajador no existió ninguna otra prueba que condujera a establecer que efectivamente fue la empleadora quien tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que no probó que existió dicha decisión unilateral y absolvió lo correspondiente a la indemnización del artículo 64 CST.

De igual manera, se pronunció acerca de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pues determinó la juzgadora que, por un lado, no cumplió con su deber de probar que efectivamente el contrato de trabajo terminó por un despido y, por otro lado, tampoco se evidenció alguna situación de debilidad manifiesta. Absolviendo y declarando probada la excepción de cobro de lo no debido.

Adicionalmente, teniendo en cuenta que las pretensiones incoadas por la demandante fueron despachadas desfavorablemente, la *a quo* concedió el grado jurisdiccional de consulta (Carpeta consulta, Archivo 02, Expediente Digital).

#### **E. Alegatos del Grado Jurisdiccional de Consulta**

Mediante auto del 09 de noviembre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y se corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran los alegatos de instancia. Vencido el término establecido, la parte demandada guardó silencio.

El apoderado de la parte actora dentro de la oportunidad legal y procesal respectiva presentó alegatos de conclusión, en el sentido de manifestar que el contrato objeto de estudio terminó de manera unilateral por parte de la empleadora, sin cumplirse los requisitos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que, aun cuando el despido con justa causa no es una sanción disciplinaria, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 45148 del 5 de noviembre de 2014 expuso que al momento del retiro del trabajador se le debe hacer saber los motivos del despido.

Concluyó que no hizo la Juez de Única instancia una adecuada valoración probatoria, en tanto, pasó por alto que el despido se dio con ocasión a la incapacidad de la demandante y que no se acató los preceptos del debido proceso.

### **II. CONTROL DE LEGALIDAD**

Se constata de manera efectiva el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social bajo los principios de oralidad y publicidad (art. 42 C.P.T.), intermediación (art. 52 C.P.T.), preclusión y concentración, dado la intervención oportuna de las partes en cada una de las etapas y la consecución del fallador de justicia por lograr adelantar el proceso sin ningún tipo de irregularidades.

### **III. PROBLEMA JURÍDICO**

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si a la parte demandante le asiste el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa y aquella contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y si la Juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales valoró de manera apropiada y conforme al



alcance legal y jurisprudencial las pretensiones de la demandante en conjunto con el acervo probatorio allegado por las partes al proceso, para llegar a la conclusión de declarar probada la excepción de fondo denominada cobro de lo no debido en el examine.

#### IV. CONSIDERACIONES

##### **Sobre la normativa aplicable en caso de terminación del contrato laboral sin justa causa:**

Sobre este punto se hace necesario establecer los fundamentos normativos y jurisprudenciales de la siguiente manera:

- Fundamentos normativos:
  - Artículo 22 CST.
  - Artículo 23 CST.
  - Artículo 39 CST.
  - Artículo 46 CST. Contrato a término fijo. *"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. *Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*

2. *No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente".*

- Artículo 64 CST. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. *"En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días [...]"*

- Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. *"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato*



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso 10  
[j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j1ato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

- Artículo 60 CPTSS. Análisis de las pruebas. “El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”.
- Artículo 61 CPTSS. Libre formación del convencimiento. “El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.

- Fundamentos jurisprudenciales:

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL3934 de 2022:

“Es pertinente recordar también que en materia de despidos «[...] **sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador**, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» (CSJ SL592-2014-SL2342-2019) y, además, que tales motivos son justas causas conforme al ordenamiento legal”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL4219 de 2022:

“Por un lado, para tener titularidad sobre la garantía de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es menester establecer inicialmente la norma que regulaba la situación jurídica en concreto, pues si los hechos a analizar fueron anteriores a la vigencia del Decreto 1507 de 2014 resulta imperioso acreditar una PCL superior o igual a un 15 % y si son posteriores, debe evidenciarse una afectación significativa de mediano o largo plazo que incida en el desempeño normal de las funciones.

**Así que es necesario establecer si «el trabajador se encuentra en situación de discapacidad», que le implique «soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con [facto patronal que sanciona la ley]»** (CSJ SL572-2021), lo que puede evidenciarse en cualquiera de los siguientes escenarios:



i) Presentar una limitación igual o superior al 15 % de su pérdida de la capacidad laboral, independientemente del origen que tenga (CSJ SL571-2021 y CSJ SL711-2021).

ii) Ante la ausencia de un medio técnico e idóneo que acredite lo dicho, se demuestra sufrir una limitación relevante o una discapacidad (CSJ SL5700-2021 y CSJ SL572-2021);

iii) Estar en «estado de debilidad manifiesta», por hallarse inmerso en «proceso de recuperación de su estado de salud, como consecuencia de [un] accidente de trabajo sufrido» (CSJ SL1708-2021 y CSJ SL3144-2021).

Para constatar lo previo, existe libertad probatoria, ya que, como se manifestó en providencia CSJ SL572-2021, reiterada en CSJ SL2739-2022, aunque en principio se ha discurrido que «[...] esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional», por excepción se ha permitido que «[...] en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, [...] **esta puede inferirse de su estado de salud**, siempre que **«sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección»**, como en los casos en los que:

[...] el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.

**Conforme a lo dicho, es viable colegir que la garantía foral en comento no está destinada para cualquier afección de salud**". (Subrayado y negrilla fuera del texto).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL2267 de 2022:

"Y es que, como bien lo dedujera el ad quem, **no tenía cabida en el presente asunto el artículo 115 del CST, pues la empresa no impuso una sanción al trabajador**, sino que rompió el contrato de trabajo en forma unilateral, lo que bien podía hacer si contaba con una justa causa para ello. Con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso". (Subrayado y negrilla fuera del texto).

- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL491 de 2022:

"Así mismo, el despido indirecto o autodespido producto de la decisión del trabajador, que opera respecto de cualquier tipo de contrato de trabajo, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, modificatorio del artículo 62 del CST; así se expuso en sentencia CSJ SL14877-2016, rad. 48885, en la



que se dijo que: «El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B del art. 7 del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST».

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos hayan sido comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador”.

## V. CASO CONCRETO

No se discute en este grado jurisdiccional de consulta la existencia del contrato de trabajo y su modalidad a término fijo, los extremos temporales del mismo desde el 13 de enero de 2020 hasta el 28 de febrero del mismo año, el cargo de empleada doméstica que desempeñaba la demandante, el último salario devengado y el pago correspondiente a salarios y prestaciones sociales durante el tiempo laborado. Así, el objeto del debate se centra en determinar si le asiste derecho a la actora al reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 64 CST y la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sea lo primero indicar que, en lo referente al tema del despido conforme al artículo 64 CST, la jurisprudencia ha establecido la carga de la prueba correspondiente para cada parte del extremo de la relación laboral. Así, incumbe al trabajador demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, acreditar la existencia de una justa causa comprobada (CSJ SL4219 de 2022).

Sin embargo, en el caso concreto, tal como lo evidenció la falladora de única instancia no obra prueba alguna de que en efecto la empleadora Marcia Guerrero Amézquita haya dado por terminada la relación laboral, además del interrogatorio de parte de la demandante; último que se opone al interrogatorio realizado a la parte demandada y a los chats entre trabajadora y empleadora, de lo cual no se logra si quiera inferir que la finalización del vínculo se dio por decisión unilateral de la parte empleadora, máxime si se tiene en cuenta que en la comunicación entre las partes, la trabajadora es quien solicita información acerca de “cuando puede pasar por su pago” y la empleadora la requirió sobre su falta al trabajo (Carpeta única instancia, archivo 09, fl. 27, 28 y 29, Expediente Digital). Lo anterior, conforme al deber que le asiste al juez de valorar en conjunto el material probatorio aportado en tiempo.

Analizando que efectivamente los interrogatorios practicados en audiencia fueron valorados por la a quo en concordancia con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en tanto los mismos fueron debidamente escuchados y se apreciaron conforme los criterios jurisprudenciales procurando la objetividad en el testimonio y analizándolos en conjunto con los demás pruebas “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes” (Sentencia Corte Constitucional SU129 de 2021).

En ese sentido, el Despacho extrae al igual que la Juzgadora de Única Instancia que no se cumplió con la carga de la prueba en el sentido de demostrar el despido y mal podría entrarse a analizar la existencia o no de una justa causa. Ahora bien, aunque no fue objeto de estudio por parte del Juzgado Primero Municipal de



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., tampoco en el presente asunto se encuentra configurada la figura de despido indirecto.

Lo anterior, porque para que esta modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios que persigue la demandante se requiere no sólo que obedezca a los motivos imputables al empleador consignados en la ley (literal b del artículo 62 CST), sino que los mismos hayan sido comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador (CSJ SL491 de 2022), ninguno de los cuales obra en el *examine*, y en tanto resultó adecuada la decisión de la Juez de Única Instancia de no acceder al reconocimiento y pago de la indemnización del artículo 64 CST.

Como tampoco es posible dar aplicación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en los términos solicitados por el apoderado de la actora en los alegatos presentados en este grado de consulta porque, por un lado, la empleadora no impuso una sanción a la trabajadora (CSJ SL2267 de 2022) y, por otro lado, porque si bien es cierto la Corte Suprema de Justicia ha expuesto que al momento del retiro del trabajador se le debe hacer saber los motivos del despido, también lo es que tal circunstancia de despido no se acreditó.

Finalmente, respecto a la solicitud de indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Juez de Única de Instancia retomó el argumento de no haberse probado el despido y la falta de existencia de situación de debilidad manifiesta. Aunado lo anterior, en este grado de consulta se toma en consideración el alcance jurisprudencial que la Corte Suprema de justicia le ha dado al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En tal sentido, ciertamente no se aportó por la parte demandante medio alguno tendiente a demostrar una limitación igual o superior al 15 % de su pérdida de la capacidad laboral, una limitación relevante o una discapacidad o el estar en estado de debilidad manifiesta, por hallarse inmersa en proceso de recuperación de su estado de salud, como consecuencia de [un] accidente de trabajo sufrido en los términos que exige la jurisprudencia (CSJ SL4219 de 2022), pues ha sido la misma Corte Suprema de justicia quien ha dispuesta que dicha garantía no está consagrada para cualquier afección de salud.

Por el contrario, obra en el expediente dos documentos de incapacidades de la señora Yirledis Castro Aldana por enfermedad general de un día y tres días respectivamente (carpeta única instancia, archivo 09, Fl. 20, expediente digital y carpeta única instancia, archivo 02, Fl. 10, expediente digital respectivamente), las cual no acreditan dicha situación de debilidad manifiesta extrema que permita a la demandante ser titular de la indemnización solicitada, tal como lo decidió la Juez de Única Instancia.

En razón y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y mandato de la Constitución,

## VI. RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., emitida el 20 de agosto de 2021, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** las costas impuestas en Única Instancia. **SIN COSTAS** en este grado jurisdiccional de consulta.



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**Juzgado 33 Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**  
Edificio Nemqueteba - Calle 12C No. 7 - 36 Piso10  
[jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlato33@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**TERCERO:** Por Secretaría, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**JULIO ALBERTO JARAMILLO ZABALA**  
**JUEZ**

Firmado Por:

Julio Alberto Jaramillo Zabala

Juez Circuito

Dirección Ejecutiva De Administración Judicial

División De Sistemas De Ingeniería

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: **eeb8197dad717220ee51556deadc830ce298223de03b588d095297694b1e9378**

Documento generado en 02/02/2023 04:25:20 PM

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