



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL  
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA  
Demandante: FREDY ALBEIRO ALCANTARA GUZMAN.  
Demandado: DIMANTEC LTDA HOY DIMANTEC S.A.S. EN  
LIQUIDACION  
Radicado 1° instancia: No. 2022- 00240-00  
Radicado 2° instancia: No. 2022-00437-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante contra la sentencia de fecha diecinueve (19) de mayo de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Cuarto De Pequeñas Causas Y Competencias Múltiples De Soledad - Atlántico, decide NO TUTELAR los derechos invocados por el accionante.

### **I. ANTECEDENTES.**

El señor FREDY ALBEIRO ALCANTARA GUZMAN, por intermedio de apoderado, presentó acción de tutela en contra de DIMANTEC LTDA HOY DIMANTEC S.A.S., a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la dignidad humana y estabilidad laboral reforzada elevando las siguientes,

#### **I.I. Pretensiones.**

*“... (...) - El REINTEGRO del accionante en el cargo de ESPECIALISTA MANTENIMIENTO - SOLDADOR, en el proyecto minero PRIBBENOW, en la Loma – Cesar; y/o, en los Talleres de la accionada en SOLEDAD - ATLANTICO con las limitaciones propias ordenadas por el médico tratante.*

*- El pago de las mesadas causadas de \$1.912. 860.00 c/u, desde el día siguiente del despido 07/11/2021 hasta cuando se haga efectivo el reintegro, con sus respectivos pagos a la seguridad social.*

*- El pago de seis (6) mesadas por valor de \$1.912. 860.00 c/u; o sea la suma de \$11.477.160.00.00 por haber sido despedido en ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, Y NO HABER CONTADO CON EL PERMISO DE MINPROTECCION.*

*- Sancionar a la accionada por volver a incurrir en estas conductas que atentan contra los derechos fundamentales invocados, de las personas que se encuentran en ESTADO DE*

T-2022-00437-01

*DEBILIDAD MANIFIESTA Y CON ESPECIAL PROTECCIÓN POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. (...)...*

## **V.II. Hechos planteados por la accionante.**

Se sintetizan los hechos narrados a saber:

*“1. En el Municipio de Soledad (Atlántico) y entre las partes, se realizó un contrato de trabajo a término indefinido el día 21/10/2010*

*2. El cargo por el cual fue contratado el accionante, es de ESPECIALISTA MANTENIMIENTO - SOLDADOR, en el proyecto minero PRIBBENOW, en la Loma – Cesar.*

*3. El 07/02/2020, el ACCIONANTE es atendido en urgencia en la Clínica General del Norte de Barranquilla, por INFARTO AGUDO AL MIOCARDIO.*

*4. El 07/02/2020, el ACCIONANTE es hospitalizado e intervenido quirúrgicamente, por: - SINDROME CORONARIO AGUDO - CATETERISMO CARDIACO - MIOCARDIOPATIA ISQUEMICA - HTA ESTADIO II 12. El DEMANDANTE, es incapacitado del 04/02/2020 hasta el 18/02/2020.*

*5. El 28/02/2020, el médico tratante ordena RECOMENDACIONES LABORALES, Y CONTROL EN TRES (3) MESES.*

*6. El 13/11/2020, el ACCIONANTE continua en observación médica, control en seis (6) meses.*

*7. El 12/05/2021, el ACCIONANTE continua en observación médica, control en seis (6) meses.*

*8. El 30/09/2021, SALUD OCUPACIONAL DE DIMANTEC ordena VALORACIÓN POR CARDIOLOGIA.*

*9. El 27/10/2021, el ACCIONANTE continua en observación médica, control en cuatro (4) meses.*

*10. El 06/11/2021, la empresa accionada DIMANTEC notifica al ACCIONANTE “EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INSUBSISTENCIA DE LA CAUSA Y OBJETO”.*

*11. Para la terminación del contrato de trabajo del accionante no existió una CAUSA OBJETIVA para el despido.*

*12. ; sin tener en cuenta, que el accionante se encontraba con RECOMENDACIONES LABORALES Y CONTROL MÉDICO CONTINUO desde el 28/02/2020, y, que para la fecha del despido era sujeto de protección especial Constitucional por el ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA producto de las patologías padecidas, lo que le otorgaba la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.*

*13. El último salario básico cancelado al accionante es de \$1.277. 578.00 (2021).*

*14. Que el ultimo promedio diario cancelado fue de \$63.762.00, y mensual de \$1.912.860.00, para el año 2021.*

*15. La accionada liquido las prestaciones sociales definitivas, en \$4.359.546.00*

*16. La empresa DIMANTEC tiene los siguientes establecimientos, en SOLEDAD – ATLANTICO:*

T-2022-00437-01

- SEDE I: Actividad Principal: MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

- SEDE II: Actividad Secundaria: FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL N.C.P.

- DIMANTEC MANTENIMIENTO TALLERES: Actividad Principal: MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

- DIMANTEC MANTENIMIENTO CAMPO: Actividad Principal: MANTENIMIENTO Y REPARACION ESPECIALIZADO DE MAQUINARIA Y EQUIPO.

17. El CONTRATO DE TRABAJO entre las partes, NO DEPENDÍA DE CONTRATO ESPECIAL DE LA ACCIONADA CON ALGUNA EMPRESA CONTRATANTE.

18. La accionada continúa realizando labores de prestación de servicio, en las cuatro (4) sedes que tiene en SOLEDAD – ATLANTICO.

#### **IV. La Sentencia Impugnada.**

El Juzgado Cuarto De Pequeñas Causas Y Competencias Múltiples De Soledad - Atlántico, mediante providencia del 19 de mayo de 2022, decidió NO TUTELAR la acción de tutela de FREDY ALBEIRO ALCANTARA GUZMAN, al considerar que las pruebas relacionadas por la parte accionada demostraron que no existió nexo causal entre la extinción del contrato de trabajo entre las partes, y la incapacidad del accionante.

Y del análisis de los documentos aportador consideró:

*“(...) que no se vulneraron los derechos fundamentales invocados por el actor. Particularmente, no operó la garantía de estabilidad laboral reforzada por cuanto el despido no obedeció a una actuación discriminatoria y se sustentó en una causal objetiva, como es la perdida de los contratos con las que la empresa tenía relación laboral, y que daban lugar a la contratación del actor.”*

En cuanto la pretensión del FREDY ALBEIRO ALCANTARA GUZMAN a que ordene reintegro, el considera el fallador de primera instancia ceñirse a lo que la jurisprudencia constitucional ha señalado sobre esta pretensión, que por regla general resulta improcedentes por a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces.

#### **V. Impugnación.**

La parte accionante, a través de su apoderado presentó escrito de impugnación oponiéndose a los argumentos de la sentencia de primera instancia, insistiendo en los hechos expuesto en la tutela y reiterando que si era de conocimiento de la accionada la debilidad manifiesta del accionante por lo que anexa constancia medica que, al momento de la terminación de sus relaciones laborales, continuaba en situación de vulnerabilidad (REVISION MEDICA EN CUATRO (4) MESES).

Afirma el accionante por su estado de debilidad manifiesta, directamente el despido le ha generado una difícil situación en lo que se respecta, a las atenciones médicas debido a la

T-2022-00437-01

suspensión del servicio de salud por terminación del contrato laboral, lo cual le genera un mayor grado de vulnerabilidad.

#### **VI. Pruebas relevantes allegadas.**

- Carta extinción del contrato por insubsistencia de causa y objeto.
- Historia medica del accionante.
- Incapacidades.
- Control por cardiología, del 11/02/2022.

### **VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

#### **VII.I Competencia**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

#### **VII.II Problema Jurídico**

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos AL TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA del actor al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su patología?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

*(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de*

T-2022-00437-01

vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

T-2022-00437-01

*(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.*

Atendiendo dichas líneas generales, a continuación, se procede a abordar el asunto concreto sometido a consideración.

### **VIII. Del Caso Concreto**

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor FREDY ALBEIRO ALCANTARA GUZMAN, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO Y SALUD, que afirma están siendo conculcado por la empresa DIMANTEC LTDA, hoy en liquidación, al desvincularlo como trabajador sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo y sin tener en cuenta su patología.

El Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, negó la presente acción de tutela instaurada por la accionante, decisión que fue objeto de impugnación por la parte accionante.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el

T-2022-00437-01

que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad<sup>1</sup>.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;  
y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta su patología derivada de INFARTO AGUDO AL MIOCARDIO, por lo cual el 07 de febrero de 2020, es hospitalizado e intervenido quirúrgicamente, e incapacitado del 04/02/2020 hasta el 18/02/2020.

Que posteriormente le fueron ordenadas por el médico tratante recomendaciones laborales, y control en tres (3) meses, continua en observación médica con control cada seis (6) meses, al igual que el 30 de septiembre de 2021, salud ocupacional de

---

<sup>1</sup> A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2022-00437-01

DIMANTEC ordena VALORACIÓN POR CARDIOLOGIA, continuando en observación médica, con control en cuatro (4) meses.

Finalmente, el 06 de noviembre de 2021, la empresa accionada DIMANTEC notifica al accionante “extinción del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto”.

Así las cosas, y en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, se acredita que el accionante FREDY ALBEIRO ALCANTARA GUZMAN al terminar la relación laboral no se encontraba incapacitado, más si con recomendaciones médicas, y en control con valoración de cardiología.

Ahora bien, como lo ha señalado la Corte Constitucional, aun cuando a la fecha específica de terminación del contrato laboral el trabajador no haya estado formalmente incapacitado por la EPS, es posible que en razón del estado de salud que venía presentando el trabajador sea una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha en que se produjo su desvinculación, caso en el cual le asistirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero ello debe encontrarse acreditado al interior del proceso.

Al respecto se observa de la documental arriba referenciada, que efectivamente se registran pruebas de la patología el SINDROME CORONARIO AGUDO - CATETERISMO CARDIACO - MIOCARDIOPATIA ISQUEMICA - HTA ESTADIO, al igual el tratamiento recibido entre el año 2020 y 2021 y finalmente el resultado del estudio ecocardiograma de fecha 27 octubre de 2021, con control en cuatro (4) meses, por lo que a la fecha de la terminación laboral, esto es, el 06 de noviembre de 2021, aun el demandante se encontraba con quebrantos de salud.

Ha dicho la Corte constitucional sobre el particular que cuando un trabajador razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

En conclusión, en el sub-lie el demandante cumple con el primer requisito exigido por la Ley y la jurisprudencia para la prosperidad de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONAS EN ESTADO DE VULNERABILIDAD, consistente en que el trabajador se encontraran en condición de vulnerabilidad manifiesta por su estado de salud y/o presente una limitación física, sensorial o psíquica al momento en que comunicaron la terminación del vínculo laboral, al igual que la demandada tenía conocimiento de sus distintas patologías, se presume que la terminación del contrato o desvinculación del trabajador fue por motivos discriminatorios, es decir el requisito del nexo causal, trasladándose la carga

T-2022-00437-01

de la prueba al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa.

Para demostrar lo anterior, la parte demandada aportó prueba del contrato suscrito con el demandante, al igual que para el día 21 de septiembre de 2021, le fue notificada por parte del cliente RELIANZ la terminación unilateral de los contratos comerciales suscritos haciendo efectiva la finalización de estos a partir de las 24:00 horas del día 06 de noviembre de 2021, y en tal medida la causa que le dio origen al contrato de trabajo con el accionante finalizó dándose aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

*“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.*

Sobre el particular, no existe prueba en contrario que demuestre que la causa del contrato aún subsiste o que el cargo que desempeñaba el demandante no ha desaparecido en ejecución en algunos otros contratos comerciales con otras empresas.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud de la actora y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada del accionante en los términos deprecados en el libelo de tutela.

La discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral donde a través de otros medios probatorios logre probar todos los requisitos indispensables exigidos en la Ley.

Como colofón de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

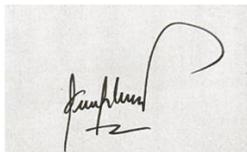
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de tutela de fecha diecinueve (19) de mayo de dos mil veintidós (2022), proferido por el Juzgado Cuarto De Pequeñas Causas Y Competencias Múltiples De Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO:** Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

### **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

T-2022-00437-01



**GERMAN RODRIGUEZ PACHECO**

Juez

Firmado Por:

**German Emilio Rodríguez Pacheco**

**Juez**

**Juzgado De Circuito**

**Civil 001**

**Soledad - Atlantico**

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: **623231670668938ee1ef68ff0db0afc7a3ebcfe821f67c63f228b557af45eb8f**

Documento generado en 21/09/2022 07:40:22 PM

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