



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

---

Soledad, once (11) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: LUZ AYDA VEGA CAEZ.

Demandado: SU ALIADO TEMPORAL S.A Y GRALCO S.A.

Radicado: No. 2020-00304-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veintiuno (28) de septiembre de dos mil veinte (2020), por medio de la cual el Juzgado Primero Civil Municipal de Soledad - Atlántico, declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por la LUZ AYDA VEGA CAEZ.

### **I. ANTECEDENTES**

La señora LUZ AYDA VEGA CAEZ, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra SU ALIADO TEMPORAL S.A y GRALCO S.A, a fin de que se le ampare sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, igualdad, dignidad humana, al debido proceso, elevando las siguientes,

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

*“... (...) Tutelar, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, a favor de LUZ AYDA VEGA CAEZ, mis derechos fundamentales constitucionales a la, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, AL DEBIDO PROCESO, Y TODOS LOS DERECHOS DEL QUE ESTÁ POR NACER, frente a la accionada SU ALIADO TEMPORAL S.A y GRALCO S.A.*

*En consecuencia, de lo anterior en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo que tutele mis derechos; (i) proceda a reintegrarme, a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se me despidió, y (ii) efectúe el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir desde el despido hasta el momento que se haga efectivo el reintegro.*

*Igualmente, y como medida ejemplarizante, ordénese a la parte accionada, SU ALIADO TEMPORAL S.A y GRALCO S.A. a pagarme la indemnización contemplada en el Art. 26 de la Ley 361 de 1997, por haberle despedido estado en situación de debilidad manifiesta*

T-2020-00304-01

*ordénese a la empresa accionada, reactivar la afiliación de mi representado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones, y riesgos laborales, para con ello pueda obtener atención médica de calidad...”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

## **II. Hechos**

Narra que se encontraba vinculada legalmente a la empresa SU ALIADO TEMPORAL S.A, a través de contrato obra labor o prestación de servicios, desempeñándose como operaria de producción para GRALCO S.A., relación laboral que inició el 21 de abril de 2020.

Asevera que el día 6 de agosto de 2020, asistió al servicio de urgencias puesto que presentaba quebrantos en su salud, así mismo, sospechaba de un embarazo puesto en la empresa tenía vómitos, donde le otorgaron incapacidad medica por ese día y se le ordenaron una serie de exámenes médicos.

Expone que inmediatamente se dirigió a las instalaciones de la empresa GRALCO a entregar la incapacidad, pero no se la recibieron, que ese mismo día siendo las 6:26 pm, recibo una llamada del teléfono celular 318 396 8403, en dicha llamada el emisor se identificó como asesora de la empresa Su Aliado Temporal S.A., quien le preguntó su nombre y al confirmarlo le manifiesta que no fuera más a trabajar debido a que su contrato había finalizado.

Considera vulnerados sus derechos fundamentales al debido proceso, puesto que no le informaron con antelación la terminación del contrato, ni que se realizara los exámenes médicos de egreso, ni se realizaron los trámites legales para la terminación unilateral del mismo.

Expresa que el día 31 de agosto ingresó a urgencias por dolor abdominal, sangrado vaginal y otras complicaciones, por ello procedieron a realizarle exámenes médicos con el fin de confirmar las sospechas y los rumores de su estado gestante, a lo que el resultado arroja como positivo para embarazo y el tiempo de gestación es de mes y medio.

Asevera que no posee otro ingreso distinto, para asegurar la existencia de una vida en condiciones mínimas de dignidad, que los salarios que percibía por concepto de su trabajo con el cual mantenía su familia, además de esto no cuenta para pagar abogado que me lleve adelante un proceso laboral.

## **III. La Sentencia Impugnada**

El Juzgado Primero Civil Municipal de Soledad - Atlántico, mediante providencia del veintiuno (28) de septiembre de dos mil veinte (2020) declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por la accionante.

Considera el a-quo que que la acción de tutela no es el mecanismo procedente para resolver la controversia planteada, atendiendo que la actora no aportó ninguna prueba que demostrara que la empresa accionada conocía del estado de gravidez con

T-2020-00304-01

anterioridad a la finalización del vínculo laboral, así como tampoco que dicho estado fuese un hecho notorio por el cambio físico de su cuerpo o que ello era de pleno conocimiento de los compañeros de trabajo.

Pudo inferir que para la fecha en que fue desvinculada laboralmente de la empresa accionada, ella misma no conocía de su estado de embarazo, lo que llevó a concluir que el despido no tuvo un fundamento discriminatorio, es decir, que este haya sido motivado por su condición de gravidez.

Observó que la terminación del contrato laboral se produjo el 5 de agosto de 2020, y la actora aduce que fue el 6 de agosto de 2020, fechas en las cuales no se tenía conocimiento ni siquiera por parte de la actora de su embarazo, y por tanto no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

#### **IV. Impugnación.**

La parte accionante presentó escrito de impugnación, en contra de la decisión de 1º instancia, argumentando que si bien es cierto la accionada presenta en el expediente una carta de terminación laboral suscrita por ella, esta no fue suscrita el día 5 de agosto de 2020, que la carta fue firmada el mismo día en el cual se dio inicio a la relación laboral, toda vez que el empleador dentro del contrato de trabajo la hizo firmar una carta en blanco, que como se puede evidenciar, la fecha de la carta de terminación del contrato no fue impresa, por el contrario la carta tiene la fecha colocada con un sello, lo cual prueba la mala fe del empleador, por otra parte, su firma, solo se estampa, mas no tiene fecha alguna de recibido, lo cual hace gravosa la situación, ya que el empleador actuando de mala fe, puede utilizar esta carta para probar la terminación de relación laboral en la fecha que le plazca.

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

- Certificación expedida por Su Aliado Temporal S.A.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

##### **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,

T-2020-00304-01

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

- **La Especial Protección Constitucional a las Mujeres en Estado de Embarazo.**

La Constitución Política impone como un mandato de rango superior la protección estatal de la mujer en estado de embarazo. Al punto, que se hace necesaria la adopción de acciones afirmativas, que permitan preservar el valor más importante de nuestra sociedad, encarnado en la condición biológica que reviste a la mujer en ese importante momento: la vida.

Por tal motivo, de manera casi tautológica, pero necesaria, el juez constitucional ha aplicado medidas, cada vez más progresivas, para vivificar la directriz que consagra el artículo 43 del Estatuto Superior, en el sentido de que: “Durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

En reiterada jurisprudencia, esta corporación ha señalado que la mujer que se encuentra en estado de gravidez es sujeto de especial protección constitucional, pues, el advenimiento de las circunstancias propias de su estado, implican la disminución de su capacidad física, al punto de reducirla a una situación de debilidad manifiesta, que demanda la intervención tuitiva de todos los poderes del Estado.

Como ejemplo de los pronunciamientos emitidos en el sentido anotado, basta citar el precedente consignado en la Sentencia T-373 de 19981, en el que se dijo:

*“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia”.*

No cabe duda que se trata de una categoría eminente de amparo, que hace procedente la acción de tutela cuando estén de por medio los derechos fundamentales de esa población. Ello, en razón de los lineamientos supralegales que, unívocamente, convergen a su salvaguarda, los cuales han sido decantados jurisprudencialmente desde su promulgación.

- **El alcance del Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de las Mujeres en Estado de Gravidez, a partir de la Sentencia SU-070 DE 2013.**

La protección a la que se hace referencia en el acápite anterior, se extiende a distintas esferas de la cotidianidad. Así, este tribunal ha acogido la protección especial que el

---

<sup>1</sup> M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

T-2020-00304-01

legislador definió para las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, cuando en el actual Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

*“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
- 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.*

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “estabilidad laboral reforzada” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas una especie de “fuero de maternidad”.

Sobre el particular señaló:

*“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”<sup>2</sup>.*

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

*“(…) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (...)”<sup>3</sup>.*

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-

<sup>2</sup> Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>3</sup> Sentencia T-095 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

T-2020-00304-01

070 de 20134, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito sine qua non para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que: *“(...) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”*.

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

*“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (...) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (...).*

*(...) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).*

*1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”*.

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios<sup>5</sup> las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- **Improcedencia general de la acción de tutela para la obtención del pago de acreencias laborales. Reiteración de jurisprudencia.**

<sup>4</sup> M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>5</sup> Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

T-2020-00304-01

1. La jurisprudencia constitucional ha afirmado, de forma continua y consistente que, de manera general, la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad, es decir, que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de éste se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria.

2. De este modo, al haber establecido el ordenamiento legal las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral para lograr la satisfacción de la pretensión expuesta, el juez de tutela no se encuentra facultado para extender el amparo constitucional en perjuicio de la conservación de la estructura funcional que la misma Carta Política señala para las distintas instancias judiciales. No puede perderse de vista que la acción de tutela restringe su marco de protección a los derechos fundamentales y no, de forma indiscriminada, a todos los bienes jurídicamente protegidos, por lo que la naturaleza del amparo, en modo alguno, es omnicompreensiva de los diversos conflictos jurídicos que se presenten.

3. Sin embargo, esta Corporación ha considerado en múltiples ocasiones que el derecho al pago oportuno de salarios se constituye en derecho fundamental por conexidad cuando el suministro del ingreso es presupuesto básico para la protección de otros derechos a los que la Carta sí les otorga tal carácter y, en especial, el mínimo vital.

4. El mínimo vital es entendido por la jurisprudencia de la Corte como aquella porción del ingreso del trabajador que permite cubrir sus necesidades básicas y las del núcleo familiar que de él depende, requerimientos que se circunscriben no sólo a los que tienen como finalidad garantizar la subsistencia biológica, sino también la satisfacción de aspectos tales como vivienda, educación, salud, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc., que en conjunto permiten la preservación del principio de la dignidad humana.

5. En este orden de ideas, la doctrina constitucional estima que la orden para el pago de salarios en sede de tutela resulta procedente si (i) el salario adeudado es el ingreso exclusivo del trabajador, (ii) la ausencia de la prestación involucra la imposibilidad de ejercicio y goce de derechos fundamentales, (iii) la mora ponga al trabajador en una situación crítica, causada por un hecho injustificado, inminente y grave.

Los requisitos expuestos, al concurrir en el caso concreto, configuran la inminencia del perjuicio irremediable, condición necesaria para que se inaplique la regla general que otorga al juez laboral el conocimiento privativo de la mora en el pago de salarios.

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

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la señora LUZ AYDA VEGA CAEZ solicita la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, igualdad, dignidad humana, debido proceso y todos los derechos del que está por nacer, que afirma están siendo conculcado por la empresa SU EMPLEO

T-2020-00304-01

OPORTUNO S.A.S y GRALCO S.A al desvincularla como trabajadora sin justa causa con ocasión a su estado de embarazo.

El Juzgado Primero Civil Municipal de Soledad - Atlántico, negó por improcedente al considerar que la acción de tutela no es el mecanismo procedente para resolver la controversia planteada, esto en razón a que, en primer lugar, la actora no aportó ninguna prueba que demostrara que la empresa accionada conocía del estado de gravidez de aquella con anterioridad a la finalización del vínculo laboral, así como tampoco que dicho estado fuese un hecho notorio por el cambio físico de su cuerpo o que ello era de pleno conocimiento de los compañeros de trabajo.

La parte accionante presentó escrito de impugnación manifestando que si bien es cierto la accionada presenta en el expediente una carta de terminación laboral suscrita por ella, esta no fue suscrita el día 5 de agosto de 2020, que la carta fue firmada el mismo día en el cual se dio inicio a la relación laboral, toda vez que el empleador dentro del contrato de trabajo la hizo firmar una carta en blanco, que como se puede evidenciar, la fecha de la carta de terminación del contrato no fue impresa, por el contrario la carta tiene la fecha colocada con un sello, lo cual prueba la mala fe del empleador, por otra parte, su firma, solo se estampa, mas no tiene fecha alguna de recibido, lo cual hace gravosa la situación, ya que el empleador actuando de mala fe, puede utilizar esta carta para probar la terminación de relación laboral en la fecha que le plazca.

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.

Recordemos que los requisitos para que sea procedente la tutela, como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es despedida encontrándose en estado de embarazo son:

- Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.
- Que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el inspector del trabajo.
- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora.
- Que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

Al verificar el cumplimiento de esos requisitos en el caso bajo estudio se tiene lo siguiente:

Tenemos que no es objeto de discusión la vinculación de la accionante, al igual que la afirmación de ambas accionadas al momento de dar contestación a la acción de tutela, de

T-2020-00304-01

no haber tenido conocimiento del estado de embarazo de la accionante, lo que se corrobora con lo expuesto por la misma accionante al manifestar en los hechos de la tutela que tuvo conocimiento de su estado de embarazo el día 31 de agosto, es decir, 26 días después de su despido.

Ahora de la documental allegada con la acción de tutela y en la impugnación, no se puede concluir válidamente que las empresas SU ALIADO TEMPORAL y GRALCO S.A, conocieran o debieron conocer del estado de embarazo de la accionante, puesto que ni ella misma lo sabía, por consiguiente, resulta plausible concluir que las razones de terminación de la relación laboral no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado de embarazo, sino debido a la terminación de la obra o labor contratada.

Así las cosas, la discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapan entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral, donde a través de otros medios de prueba logre probar sus alegaciones y no a través de este medio excepcional.

Dicho lo anterior, la presente acción de tutela se confirmará la sentencia de 1º 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 28 de septiembre del 2019, proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal 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

**GERMAN RODRIGUEZ PACHECO**

Juez

**Firmado Por:**

**GERMAN EMILIO RODRIGUEZ PACHECO**

**JUEZ**

T-2020-00304-01

**JUEZ - JUZGADO 001 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE 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:

**217983484c4497510a9f060073c0eb159c0f533f8d715a6193c1ef4ed37cd57c**

Documento generado en 12/11/2020 05:19:36 p.m.

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