



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

Soledad, veintiséis (26) de enero de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: DANIELA CAROLINA MARTINEZ MIRANDA.

Demandado: EDUMAS.

Radicado: No. 2021-00357-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad- Atlántico, negó la acción de tutela interpuesta por la señora DANIELA CAROLINA MARTINEZ MIRANDA.

I. ANTECEDENTES

La señora DANIELA CAROLINA MARTINEZ MIRANDA, actuando a través de apoderado, presentó acción de tutela contra EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD - EDUMAS, a fin de que se le ampare su derecho fundamental al mínimo vital, a la familia, a la vida del menor que está por nacer, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la salud, a la seguridad social, a recibir una protección especial por ser madre cabeza de familia, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“... (...) Se ordene al EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD - EDUMAS proceder a RENOVAR el contrato de trabajo con mi patrocinada, con el fin de evitar que se sigan vulnerando mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A RECIBIR UNA PROTECCIÓN ESPECIAL POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA..

Solicito respetuosamente a su señoría proceder a tutelar los derechos fundamentales MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A RECIBIR UNA PROTECCIÓN ESPECIAL POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA, de conformidad con los hechos expuestos y con base a los argumentos planteados.

T-2021-00554-01

Se ordene al EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD - EDUMAS proceder al pago de los honorarios y los pagos a la seguridad social dejados de cancelar hasta la fecha en que se haga efectivo la renovación de mi nuevo contrato.

Se me conceda el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MADRES CABEZA DE FAMILIA...”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Son narrados por la accionante de la siguiente manera:

“

1. *Que he suscrito con la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS los siguientes contratos:*

Contrato número: CD-264-2020.

Modalidad: Prestación de servicios.

Duración: 3 meses

Cargo: PRESTACION DE SERVICIOS ASISTENCIALES APOYANDO LAS ACTIVIDADES MISIONALES PARA PUBLICIDAD VISUAL EXTERIOR DE LA DIRECCION DE CONTROL URBANO DEL ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD-EDUMAS.

Fecha del contrato: 15 de febrero al 15 de mayo de 2021.

Contrato número: CD-068-2021.

Modalidad: Prestación de servicios.

Duración: 3 meses

Cargo: PRESTACION DE SERVICIOS ASISTENCIALES APOYANDO LAS ACTIVIDADES MISIONALES PARA PUBLICIDAD EXTERIOR EN EL PROGRAMA DE ORDENAMIENTO AMBIENTAL TERRITORIAL, SUBPROGRAMA DESCONTAMINACION VISUAL DEL ESTABLECIMIENTO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD-EDUMAS.

Fecha del contrato: 15 de febrero al 15 de mayo de 2021.

2. *Que durante la vigencia del último contrato quedé en estado de gravidez, no obstante la entidad contratante opto por no realizar la renovación de mi contrato de prestación de servicios dejando percibir claramente una discriminación debido a mi condición de embarazada, lo cual también conlleva a la vulneración de mi derecho al mínimo vital.*

T-2021-00554-01

3. *Mis honorarios derivados de la relación contractual, era la suma de Dos millones de pesos \$ 2.000.000 mensuales, y prestaba mis servicios de forma personal y presencial en las instalaciones de la entidad, ubicada al frente de la sede principal de EDUMAS, de lunes a viernes de 8:00 a 12:00 pm, y de 2:00 pm a 5:00 pm, y mi supervisor era el director de control urbano del EDUMAS, no obstante, quien me designaba las funciones era la Administradora financiera Jerylee Galván.*
4. *Es de notar el mal actuar del EDUMAS al no renovar mi contrato, muy a sabiendas de que me encontraba en estado de gravidez.*
5. *Soy una mujer MADRE CABEZA DE HOGAR, ya que dependo única, y exclusivamente de los ingresos que recibía de mi trabajo por el contrato celebrado con el EDUMAS, la información se puede corroborar en el pantallazo de consulta del SISBEN actualizado a fecha 03/11/2021 el cual anexo con la presente, donde se puede vislumbrar que pertenezco al GRUPO: A3 denominado POBREZA EXTREMA.*
6. *Muy a pesar de todas las condiciones mencionadas anteriormente, el EDUMAS prescindió de mis servicios, vulnerando los derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A RECIBIR UNA PROTECCIÓN ESPECIAL POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA.*
7. *La no renovación del contrato de trabajo, ha generado una AFECTACIÓN GRAVISIMA al MÍNIMO VITAL, toda vez y tal como se está demostrando, que al tener la condición de MADRE CABEZA DE HOGAR y pertenecer al GRUPO: A3 denominado POBREZA EXTREMA me ha tocado soportar una situación deplorable.*
8. *Cabe resaltar que el EDUMAS no acudió ante el inspector del trabajo para que el mismo determinara si subsistían o no las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, y así extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo, y el periodo de lactancia vulnerando mis derechos fundamentales a la SEGURIDAD SOCIAL, y al MINIMO VITAL.*
9. *Actualmente me encuentro sin trabajo, y con la carga de sostener a mi hogar en mi condición de embarazo, esperando que el EDUMAS respete mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A RECIBIR UNA PROTECCIÓN ESPECIAL POR SER MADRE CABEZA DE FAMILIA, y proceda a ordenar la renovación de mi contrato en el cargo que venía desempeñando o en otro con las mismas condiciones...”*

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad-Atlántico, mediante providencia del 22 de noviembre del 2021, negó lo solicitado en la acción constitucional al considerar:

“... (...) al hacer un análisis sobre la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance de la afectada, este despacho debe señalar que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos de la accionante, DANIELA CAROLINA MARTINEZ MIRANDA, en

T-2021-00554-01

este caso es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esta naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, por lo que cuenta con mecanismos ordinarios de recaudo de pruebas y valoración de testimonios, entre otros, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados, proceso que es el ámbito normal para resolver este tipo de conflictos, los cuales requieren de un término probatorio más amplio para recaudar y valorar todas las pruebas que le permitan al juez reconocer o no la relación laboral que existió entre las partes y en su defecto las prestaciones sociales a que tenga derecho, dado el caso. Cabe anotar que la acción de tutela que nos ocupa, no fue interpuesta como mecanismo transitorio para evitar perjuicios irremediables, los cuales, entre otras cosas, no se encuentran acreditados al interior del expediente...”

IV. Impugnación

La parte accionante, presentó escrito de impugnación en contra de la decisión tomada por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad, manifestado que:

“(...) el a quo por el afán de salir de la acción interpuesta, optó por negar mis derechos alegando que la misma era improcedente, sin estudiar y analizar de fondo los hechos que demuestran la situación deplorable en la que me encuentro, y desconociendo los fundamentos de derecho que protegen mi condición actual de mujer embarazada. Adicionalmente me encuentro hospitalizada en una clínica sin ayuda económica alguna que permita solventar mis necesidades básicas.”

V. CONSIDERACIONES

V.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.

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La entidad accionada está vulnerando los derechos al mínimo vital, a la familia, a la vida del menor que está por nacer, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la salud, a la seguridad social, a recibir una protección especial por ser madre cabeza de familia de la actora al desvincularle laboralmente estando en estado en periodo 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

T-2021-00554-01

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 Sentencias SU-070 DE 2013 y SU-075 DE 2018.**

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 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.*

¹ M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

T-2021-00554-01

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 tomado².

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”².

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 (…)”³.

No obstante, con la sentencia SU 075 del 2018, modificó las reglas descritas señalando que cuando el empleador no tiene conocimiento del embarazo el despido no puede ser un acto discriminatorio y por ello no está constitucionalmente justificado proveer medidas de protección afirmativas a favor de la mujer gestante.

“(…) el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior. (…)

² Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-095 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

T-2021-00554-01

*“(...) Así las cosas, la Sala Plena reiteró la jurisprudencia establecida en la Sentencia SU-070 de 2013. No obstante, **estimó necesario modificar el precedente únicamente en los supuestos en los que el empleador no tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora al momento de su despido**, en los contratos y relaciones laborales subordinadas. De este modo, cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente. (...)”*

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

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 omnicomprensiva 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.

T-2021-00554-01

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.

V. Análisis del despacho

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la demandante señora DANIELA CAROLINA MARTINEZ MIRANDA, solicita la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la familia, a la vida del menor que está por nacer, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la salud, a la seguridad social, a recibir una protección especial por ser madre cabeza de familia, que afirma están siendo conculcado por la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD - EDUMAS, al no renovar su contrato de prestación de servicios estando en el periodo de gestación.

El Juez de primera instancia negó el amparo de tutela, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

Dicho lo anterior, 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.

No obstante, en el presente caso encontramos que la accionante se encontraba vinculada mediante un contrato de prestación de servicios, por lo tanto, a la luz de lo establecido en la sentencia SU-070 de 2013, se deberán analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral, es decir, la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

Ahora bien, revisados los hechos de la tutela y las pruebas documentales allegadas con la acción de tutela y en la impugnación, no se logra determinar la estructuración de los elementos que conforman la relación laboral, de acuerdo al artículo 23 de CST-SS.

Adicionalmente, no se puede concluir válidamente que la EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD - EDUMAS, conociera o le haya notificado

T-2021-00554-01

del estado de embarazo de la accionante, pues no obra en el plenario prueba que lo demuestre, por consiguiente, no es posible en esta oportunidad ordenar el reintegro de la trabajadora, ni dar aplicación a la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En virtud de lo anterior, es claro que la acción de tutela en el caso bajo estudio resulta a todas luces improcedente, contando la accionante con otro mecanismo judicial idóneo a través del proceso ordinario laboral donde podrá allegar otros elementos de pruebas, máxime si tenemos en cuenta que no se evidenció la existencia de un perjuicio irremediable por parte de la accionante, pues además de manifestarlo debió acreditarlo al interior del trámite constitucional, por tanto, no lo exonera de la facultad de ejercer las acciones ordinarias ante el juez competente para la defensa de sus derechos.

Como es sabido, la acción constitucional no puede erigirse en instrumento supletorio para sustituir procedimientos legalmente establecidos y atendiendo lo expuesto se deberá declarar improcedente la presente acción de tutela, al no cumplirse en su totalidad los requisitos de procedibilidad formal de la acción de tutela.

Dicho lo anterior, se revocará la sentencia de 1º instancia, y en su lugar se declarará improcedente.

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: REVOCAR la sentencia de tutela de fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad- Atlántico, y en su lugar:

DECLARAR improcedente la acción de tutela presentada por la señora DANIELA CAROLINA MARTINEZ MIRANDA, actuando a través de apoderado, presentó acción de tutela contra EMPRESA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE DE SOLEDAD – EDUMAS, 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

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: **1cc00e69e252a27cffc936ede8738b32f3e0652e51405e6501730402a4b12373**

Documento generado en 26/01/2022 03:19:59 PM

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