



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

Soledad, quince (15) de febrero de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2º Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: CARLOS ARTURO MUÑOZ URQUIZA
Demandado: INTER RAPIDISIMO S.A.
Radicado: No. 2.022-00005-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha diecinueve (19) de noviembre de 2.021, por medio de la cual el Juzgado Segundo Civil Municipal de Soledad - Atlántico, negó los derechos fundamentales a La Dignidad Humana, Trabajo, Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada por salud y al Mínimo Vital.

I. ANTECEDENTES

El señor CARLOS ARTURO MUÑOZ URQUIZA, presentó acción constitucional, a fin de que se les ampare sus derechos fundamentales a la Dignidad Humana, Trabajo, Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada por salud y al Mínimo Vital, mediante el mecanismo constitucional.

I.I. Pretensiones

“... (...) Que se tutele el derecho fundamental a la Dignidad Humana, al Trabajo, a la Seguridad Social, a la Estabilidad Laboral Reforzada por Salud y al Mínimo vital, Ordenar a Inter rapidísimo que sea reintegrado al cargo y funciones para garantizar una estabilidad laboral. Ordenar a Inter rapidísimo S.A. el pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado, así mismo ordenen que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad. Ordenar a Inter Rapidísimo S.A. me pague la indemnización derivada del despido en condición de estabilidad laboral reforzada según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Ordenar a Inter Rapidísimo se abstenga de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro.”.

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

“...1. El día 01 de octubre de 2014, inicié un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa INTER RAPIDISIMO S.A, en la ciudad de Barranquilla, en

el cargo como mensajero urbano con una remuneración correspondiente a un salario mínimo mensual legal vigente.

2. El contrato fue suscrito con un término de seis meses iniciados a partir del 01 de octubre de 2014 hasta el 30 de marzo de 2015, sin embargo, este mismo se fue prorrogando de forma automática por los últimos años.

3. Durante la vigencia de este contrato he sufrido dos accidentes en ejercicio de mis funciones como mensajero urbano, por lo cual fueron catalogados como accidentes Laborales y de los cuales se derivan mis afectaciones médicas y mi Estabilidad Laboral Reforzada.

4. El primer accidente ocurrió el 18 de julio de 2016, mientras transitaba por una de las calles de la ciudad de Barranquilla, aproximadamente a las 4 de la tarde, un tramo de la carretera se encontraba con aceite esparcido por lo que el vehículo (moto) que venía conduciendo resbaló, ocasionándome una caída por la que tuve que ser trasladado en ambulancia hasta las instalaciones de la Clínica del Sol. A este centro médico ingresé con MÚLTIPLES TRAUMAS, ASOCIADOS A DOLOR, EDEMA Y LIMITACIÓN A LA MOVILIZACIÓN DE LA PELVIS, EL PIE IZQUIERDO Y LA PIERNA DERECHA Y ME FUE DIAGNOSTICADA UNA FRACTURA COSTAL NO DESPLAZADA. A raíz de este accidente obtuve una incapacidad de 24 días.

5. Debido a este accidente, he quedado con secuelas como ahogos recurrentes, derivados de dolores en la región costal. Sin embargo, una vez cumplidos los días de incapacidad retome mis funciones dentro de la empresa.

6. El segundo accidente hace referencia al ocurrido el día 31 de julio de 2020 en ejercicio de mis funciones dentro de la empresa. Mientras transitaba por la carrera 59 con calle 47 de la ciudad de Barranquilla, aproximadamente a la 2 de la tarde y en condiciones similares al primer siniestro, sufrí una caída de la moto, teniendo que ser trasladado hasta la Clínica Jaller S.A.S., donde ingresé CON MÚLTIPLES TRAUMAS CONTUNDENTES EN CADERA, PELVIS, FÉMUR Y RODILLA DERECHA.

7. Se me realizaron varios estudios; entre ellos una resonancia magnética en la rodilla derecha de la cual FUE DIAGNOSTICADA UNA FRACTURA A NIVEL DE LA EPÍFISIS DE LA TIBIA AL IGUAL UNA LESIÓN MENISCAL EN LA MISMA EXTREMIDAD; por lo cual me fue ordenada una INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA CON EL OBJETIVO DE ESTABILIZAR MI RODILLA Y MEJORAR SU FUNCIÓN.

8. Esta intervención se realizó el día 03 de noviembre de 2020 en las instalaciones de la Fundación Campbell. A raíz de este suceso y sus intervenciones médicas obtuve varias incapacidades a lo largo de estos meses.

9. De igual forma, asistí de forma puntual a todas las terapias físicas que me fueron ordenadas por parte de la ARL SURA, entre los meses de noviembre de 2020 y marzo de 2021; cuando esta entidad considero interrumpir este tratamiento.

10. En el mes de abril de 2021, se me realizó una calificación de pérdida de capacidad laboral por las secuelas derivadas del accidente de trabajo a cargo de mi ARL SURA. El respectivo dictamen, estipuló que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente fue de 4,2%.

11. Debido a mi falta de mejoría en los dolores de la rodilla, y debido a que las terapias físicas a las cuales asistía se descontinuaron, me vi forzado a asistir por medio de SALUD TOTAL EPS a citas médicas con medicina ortopédica donde me fueron AUTORIZADAS SESIONES DE TERAPIAS FÍSICAS DESDE EL MES DE MARZO HASTA LA ACTUALIDAD; como constan en las constancias de asistencia que relaciono en el acápite de pruebas y anexos de este escrito.

12. El día 24 de agosto de 2021; fecha en la que aún me encontraba realizándome terapias físicas, se me hizo entrega por parte de la gerente de gestión humana de la empresa, una carta de "No Prorroga de Contrato" en el cual me comunicaban que a partir del día 30 de septiembre de 2021 sería desvinculado de mi cargo, alegando la causal de expiración del término pactado. Debido a mi desacuerdo con lo informado, me negué a firmar tal documento, por lo cual en el existe una constancia de tres testigos que dan fe de este hecho.

13. Debido a mi preocupación por mi futuro laboral en la empresa, el 17 de septiembre de 2021 acudí hasta una oficina del ministerio del trabajo con el fin de plantear mi caso y recibir asesoría. Una vez puesto en conocimiento mi situación, la inspectora de trabajo y seguridad social MARLY SARMIENTO AHUMADA, redactó un derecho de petición a la empresa INTER RAPIDISIMO S.A solicitando que se le diera solución oportuna a mi caso; debido a que mi "contrato laboral a término fijo, no será renovado encontrándome amparado por el fuero de salud, sin que se registre solicitud de autorización de terminación de vínculo laboral entre la empresa y el trabajador ante el Ministerio del Trabajo"; tal como lo demuestro con el documento relacionado en el acápite de pruebas y anexos de esta tutela. Este derecho de petición, fue radicado el mismo día y al día de hoy no he sido notificado de ninguna respuesta por parte de la empresa.

14. El día 08 de octubre de 2021 recibí una autorización de pago total de cesantías por terminación de contrato de Trabajo, por el cual la empresa INTER RAPIDISIMO S.A le solicita al fondo de cesantías PROTECCIÓN S.A que hiciera efectivo el giro del valor correspondiente.

15. En los últimos días decidí realizarme los exámenes médicos de egreso, que me fueron autorizados por la empresa INTER RAPIDISIMO S.A. Cuando me acerqué hasta las instalaciones del centro de salud ocupacional Los Andes, fui informado que la autorización se encontraba vencida, por lo cual no podrían realizarme dicho estudio. Al comunicarle lo sucedido a la gerente de gestión humana de la empresa, esta manifestó no poder hacer nada, por lo cual dicha oportunidad de conocer mi estado de salud general habría caducado.

16. La empresa decide terminar mi contrato sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar estar amparado por el fuero de salud.

17. Yo, soy padre cabeza de hogar, responsable del cuidado y manutención de mi compañera permanente, su hija y una nieta. Además, colaboro económicamente para la manutención de mi padre, mi hermana y mi sobrino. No cuento con ingresos diferentes a mi salario como empleado en la empresa INTER RAPIDISIMO S.A, por lo cual mis derechos a la dignidad humana, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada por salud y al mínimo vital se ven afectados.

IV. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Segundo Civil Municipal de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 19 de noviembre de 2.021, negó por improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales solicitados como son dignidad humana, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada por salud y al mínimo vital, al accionante, por cuanto no se cuenta con elementos fácticos de juicio que permitan determinar si existe o no vulneración al mínimo vital, como tampoco existe conexidad en que el despido sin justa causa afecte o vulnere sus derechos fundamentales que viabilice la solicitud de protección por esta vía excepcional; por cuanto, el debate que recae sobre si al accionante debe ser reintegrado o no, y eso es del resorte de la jurisdicción ordinaria laboral; reiterando que no hay evidencia alguna o circunstancia que permita concluir que el accionante se encuentra en riesgo de sufrir un daño irreparable e inminente, que menoscabe gravemente su haber jurídico y que requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables para conjurarlo, por lo que la acción de tutela no resulta procedente tampoco como mecanismo transitorio de protección

Considera el a-quo, que en relación a la posible injusta causa en el despido, y el consecuente reintegro, le corresponde a otro Juez natural conocer del respectivo asunto.

V. Impugnación

La parte accionante a través de apoderado judicial, solicita sea revocado el fallo y se profiera tutelar los derechos fundamentales invocados, presentando como petición los mismos argumentos solicitados en la acción de tutela, como son reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales, pago de indemnización y abstención de realizar actos de acoso laboral una vez se produzca el reintegro.

VI. Pruebas relevantes allegadas

- Carta de no prórroga del contrato.
- Solicitud de servicios Salud Ocupacional Los Andes
- Historia de Urgencia
- Historia Clínica
- Fallo de primera instancia
- Escrito de impugnación

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.

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 estabilidad laboral reforzada?

- **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 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.

(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.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el demandante señor CARLOS ARTURO MUÑOZ URQUIZA solicita la protección de sus derechos fundamentales a la DIGNIDAD HUMANA, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD Y AL MINIMO VIAL, que afirma están siendo conculcado por la empresa INTER RAPIDISIMO S.A, al asegurar que al desvincularlo como trabajador sin justa causa encontrándose ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por salud y mínimo vital.

El Juez de primera instancia negó el amparo de tutela indicando que el accionante no demostró supuestos facticos que llevaran a demostrar que existió algún tipo de violación, los cuales deberán ser ventilados ante el Juez Laboral, y que en relación a la posible injusta

causa en el despido, y el consecuente reintegro, le corresponde a otro Juez natural conocer del respectivo asunto.

La parte accionante presentó escrito de impugnación, alegando las mismas pretensiones indicadas en la acción de tutelas, como son el reintegro, pago de salarios, seguridad social entre otros.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones y de manera general 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 ha aceptado 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 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 continuidad¹.

¹ 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 prohijando la Corte Constitucional sobre la materia.

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, a pesar que el Juzgado de primera instancia declaró su improcedencia, este despacho atendiendo las consideraciones arriba mencionadas, excepcionalmente en estos casos puede la acción de tutela resultar idónea para la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, y en tal medida se procederá a estudiar los argumentos y pruebas arrimadas.

Tenemos que el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculada estando en situación de debilidad manifiesta, pues venía padeciendo secuelas a raíz de los accidentes de trabajo sufridos en los años 2016 y 2020 a la fecha de la terminación del contrato laboral.

Por otra parte, 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, que en el mes de abril de 2021, le realizaron una calificación de pérdida de capacidad laboral por las secuelas derivadas del accidente de trabajo a cargo de su ARL SURA, cuyo dictamen estipuló que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral correspondiente fue de 4.2%, así mismo está demostrado que el accionante al terminar la relación no se encontraba incapacitado y por el contrario ya se encontraba ejecutando sus labores, además de haberse suspendido las ordenes de terapias físicas por parte de la ARL, tal y como lo manifestó el accionante.

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 2000.

-Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

Así las cosas, a pesar de anexarse nuevas órdenes de terapias por parte de su EPS, hay que tener en cuenta que se trató de unos patologías y secuelas derivadas de accidentes de trabajos, los cuales fueron objeto de estudio y seguimiento por parte de su ARL, y en tal medida no podemos tener como válidos las remisiones medicas expedidas por la EPS, cuando le fueron suspendidas las terapias por la ARL.

Dicho lo anterior, puede considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino debido a una causa legal, como fue la expiración del termino pactado.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo de ser catalogado como sujeto de especial protección para la época de la finalización del contrato, como tampoco el *nexo causal entre el estado de salud del actor y la terminación del vínculo laboral*, 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 el accionante podrá alegar nuevos elementos de pruebas.

Dicho lo anterior, la presente acción de tutela se revocará la sentencia de 1º instancia, y en su lugar se negará, atendiendo lo arriba expuesto.

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

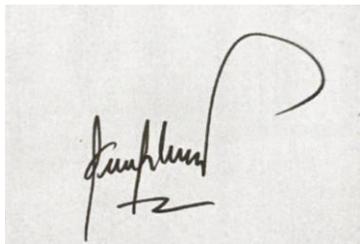
PRIMERO: REVOCAR la sentencia de tutela de fecha de fecha diecinueve (19) de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva, y en su lugar:

NEGAR la acción de tutela promovida por el señor CARLOS ARTURO MUÑOZ URQUIZA, contra la empresa INTER RAPIDISIMO S.A.

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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



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: **242be4480248e0b4d18910ffba57e467125b762af693b9de0dcefc786738a967**

Documento generado en 15/02/2022 04:10:22 PM

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