



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

Soledad, veintidós (22) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: MILTON MORALES CASTRO
Demandado: DIMANTEC S.A.S.
Radicado: No. 2022-0063-00

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante MILTON MORALES CASTRO, contra la sentencia de fecha veinticuatro (24) de enero de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Tercero Civil Municipal En Oralidad de Soledad - Atlántico, DECLARÓ improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales derechos a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, invocados por el accionante.

I. ANTECEDENTES.

El señor MILTON MORALES CASTRO, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de DIMANTEC S.A.S., a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales derechos a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“... Se ampare sus derechos fundamentales de: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, DEBIDO PROCESO, SALUD, VIDA, MINIMO VITAL, SEGURIDAD SOCIAL, y DIGNIDAD HUMANA y en consecuencias, se le ordene al Gerente y/o Representante Legal de la Empresa DIMANTEC S.A.S., que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda con el reintegro laboral a un cargo de igual o mejores condiciones del que desempeñaba al ser despedido, al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y se le ordene cancelar el equivalente a 180 días de salario por el despido sin la autorización del ministerio del trabajo...”.

V.II. Hechos planteados por el accionante.

“... Que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, lo vinculó laboralmente, mediante contrato de trabajo a término indefinido el 10 de agosto del 2008.

Que señala que el día 05 de noviembre del 2021, la Empresa Dimantec S.A.S, dio por terminado su contrato de trabajo.

T-2022-00063-01

Que la vulneración de los derechos fundamentales sobre los cuales invoco la protección constitucional ocurrió en el municipio de Soledad –Atlántico, último lugar donde prestaba sus servicios en el taller de Radiadores.

Que la Empresa Dimantec S.A.S, no surtió el trámite legal para el levantamiento del fuero de salud, que otorga una estabilidad laboral reforzada, el cual debe ser resuelto por el ministerio de trabajo.

Que actualmente padece varias patologías, dolencias musculares, en las piernas, la región lumbar, las muñecas, los hombros y las manos, dolencias que afectan gravemente su capacidad laboral por que se han desarrollado las siguientes enfermedades: Túnel Carpiano Bilateral, Epicondilitis Bilateral, Bursitis Hombro Izquierdo, Desgastes Cabeza Humeral en el Hombro Derecho y Polimialgia Dolencias Musculares, que la empresa no ha solicitado permiso para despedir trabajadores con patologías al ministerio del Trabajo es el cual es el que materializa en estos casos un despido con justa causa.

Que es una persona sujeta de protección por encontrarse en situación de una debilidad manifiesta, con una limitación física que le coloca en un alto grado de vulnerabilidad, discapacidad producto de las patologías que padece en el ejercicio de sus funciones que desempeñaba en la EMPRESA DIMANTEC S.A.S.

Que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, atendiendo las recomendaciones del médico laboral, ordena recomendaciones y restricciones tal como consta en documentos anexos en el acápite de pruebas documentales.

Que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, tiene pleno documento de sus patologías tal como consta en el acápite de pruebas documentales y en su posición dominante hizo caso omiso y procedió a dar por terminado el vínculo laboral indefinido.

Que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, dio por terminado su contrato de trabajo, obrando de mala fe y con temeridad, vulnerando su derecho a la estabilidad laboral reforzada, sin tener en cuenta que las patologías que actualmente tengo son consecuencia de mis funciones laborales.

Que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, sin la previa verificación de justa causa invocada y sin autorización del ministerio de trabajo, requisitos que para estos casos es fundamental, de acuerdo a los amplios pronunciamientos de la honorable corte Constitucional en reiteradas sentencias, el ministerio de trabajo de valorar si la causa alegada con la empresa es justa o no y si cumple con el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales.

Manifiesta que todo despido de un trabajador discapacitado debe contar con la autorización previa de la autoridad del trabajo correspondiente, ya que sin ese servicio la terminación del contrato laboral será ineficaz.

Afirma que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, no solicito la autorización del ministerio de trabajo para proceder a su despido, pese a conocer las patologías y que el mismo empleador procedió a reubicarme y ordenar restricciones laborales.

Sostiene que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, le ha vulnerado el derecho a la igualdad, discriminándome, sin antes agotar el procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo.

Señala que la conducta de la empresa empleadora constituye una clara discriminación inadmisibles a la luz del derecho a la igualdad, lo que prueba que la desvinculación fue fundada en las limitaciones físicas que padezco.

T-2022-00063-01

Explica que el ministerio de trabajo ha advertido que para proceder a la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores protegidos con la estabilidad laboral reforzada y/o fuero de salud las empresas están obligadas a realizar ante esta entidad, el trámite administrativo de levantamiento del fuero de salud.

Sostiene que al no solicitar la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, el permiso de la autoridad de trabajo competente para que verificara la existencia de los elementos que configuraron la justa causa de mi despido, ya que el permiso del ministerio es un requisito sustancial para despedir al trabajador discapacitado y no una formalidad ya que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, tenía el pleno conocimiento de la limitación que padezco y conocía perfectamente el estado de vulneración en que me encontraba, luego entonces ahora no puede salir diciendo que desconocía de mis patologías como suele serlo en estos casos.

Afirma que al conocer la empresa empleadora de su situación de salud y no agotar previamente el requisito de solicitar la autorización al ministerio de trabajo, se activa la presunción legal del despido discriminatorio.

Manifiesta que su despido es discriminatorio, por parte de la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, ya que pese a sufrir y padecer circunstancia de debilidad, manifiesta, fui desvinculado de mi trabajo, sin la autorización del ministerio de trabajo, por lo que carece mi despido de respaldo constitucional.

Expresa que la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, vulnero la garantía de estabilidad laboral reforzada al despedirme. La única fuente de ingreso que tenía era el contrato de trabajo que desarrollaba en la EMPRESA DIMANTEC S.A.S, que posibilitaba sostenimiento económico y de mi grupo familiar, ya que el salario que devengaba era mi único sustento para vivir en condiciones dignas por los que se vulnero mi derecho al mínimo Vital Inmóvil y el de mi familia, única fuente de ingreso para mi subsistencia, ya que, al parecer mi empleo, cerceno toda posibilidad de sobrevivir dignamente.

Que es padre de familia cabeza de hogar y sus hijos menores y su esposa, dependía económicamente de él y no cuenta con ningún tipo de renta adicional que le permita sufragar sus gastos mínimos para él y su núcleo familiar, que puedan subsistir a las necesidades básicas de una persona humana, soy titular de varias obligaciones crediticias, tales como: Colegios de sus hijos menores, Servicios Públicos domiciliarios, Alimentación, y otros, y con serias limitaciones producto de las patologías que actualmente padezco como consecuencia de mis funciones en el cargo de Soldador, para poder acceder a otro empleo acorde con mi profesión.

Manifiesta que su persona y su núcleo familiar se encuentran ante un eminente perjuicio irremediable, debido a la urgencia de gravedad e inpostergabilidad del deterioro de sus derechos a la salud, al mínimo vital y derecho a la seguridad social.

Concluye exponiendo que las siguientes patologías se encuentran en proceso de calificación de origen con la EPS Sanitas, túnel Bilateral, Epicondilitis Bilateral y Bursitis Hombro Izquierdo...”.

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 24 de enero de 2022, DECLARÓ improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales derechos a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, invocados por el accionante.

Concluyó:

T-2022-00063-01

“... (...) No se observa evidencia alguna que su despido haya sido por su condición de discapacidad, puesto que, a pesar de sus patologías, este siguió laborando en la empresa por varios años más. En los últimos periodos laborales tampoco se observan incapacidades recientes, que hagan suponer que el despido guarda relación con su estado de salud, luego no se evidencia un trato discriminatorio o exigencia laborales no aptas para su condición física. A contrario sensu, el empleador acredita que el despido se originó por justa causa, al finalizar la oferta comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios, contratos celebrados entre la empresa DIMANTEC con la empresa RELIANZ en el Municipio de Soledad, que fueron finalizados de manera unilateral por la empresa RELIANZ. Por ende, en esta instancia tutelar, no se advierte la discriminación aludida y el accionado justifico las causas del despido, por ende, para este despacho no se dan las condiciones señaladas por la jurisprudencia constitucional ante citada, para que se emita una decisión garantía de estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, las circunstancias que rodean el despido del trabajador, y la justa causa alegada, debe determinarla el juez natural, es decir, el juez laboral, a quien no puede reemplazar el juez de tutela, siendo este el escenario propicio para recaudar las pruebas necesarias y surtir el debate normal que envuelve este tipo de procesos...”.

V. Impugnación.

La parte accionante, presentó escrito de impugnación contra la decisión tomada por el Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad – Atlántico; consideró que no debió declarar improcedente la acción de tutela respecto a los derechos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y demás invocados, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva del provisto, ahora bien de conformidad con el artículo 1 de la Constitución Política, la dignidad del ser humano es el centro de atención del estado social de derecho, y según el artículo 2, siguiente, le corresponde a las autoridades de la república proteger los derechos de todas las personas que como personas residen en el país y son víctimas del proceder perseguidor y violatorio de los derechos humanos en mi caso particular que me encuentro en estado de debilidad manifiesta sufro la represión por parte de la sociedad Dimantec.

El juez de primera instancia, omito el análisis riguroso y crítico de los problemas jurídicos en esta materia proferidos por el alto tribunal constitucional en materia de derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, para lo cual me permito enunciar algunas sentencias proferidas por la honorable corte constitucional a saber: T- 069/15, T-521/16, T-344/16, T-447/13, T-703/16, SU-049/17, T-188/17, T-203/17, T-340/17, T-048/18, T251/18, T-044/19 y T-041/19.

También desconoce el juez de primera instancia los precedentes constitucionales arriba descritos en el sentido de protección de la estabilidad laboral reforzada pues con esto permitió la violación de la sociedad Dimantec S.A.S, de los derechos fundamentales invocados por mí en la acción de tutela.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Escrito de DIMANTEC S.A.S., dirigido al señor MILTON MORALES CASTRO, en donde se le informa la extinción del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto.

T-2022-00063-01

- Escritos de TRATECCOLLTDA, dentro del cual se le informa al accionante que puede continuar con el trabajo actual.
- Recomendación Ocupacional de COOMEVA EPS.
- Certificado Médico de Aptitud Laboral de PLUSALUD.
- Estudio de GAMAGROFIA OSEA, del Centro de Medicina Nuclear del Caribe Ltda.
- Historia Clínica No. 58 del señor MILTON MORALES CASTRO.
- Consulta médica especializada.

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,

DIMANTEC S.A.S., está vulnerando los derechos, *ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, DEBIDO PROCESO, SALUD, VIDA, MINIMO VITAL, SEGURIDAD SOCIAL, y DIGNIDAD HUMANA, del actor por su desvinculación laboral.*

- **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.

T-2022-00063-01

(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-2022-00063-01

(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.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor MILTON MORALES CASERES solicita la protección de sus derechos fundamentales a la SALUD, MÍNIMO VITAL, TRABAJO y VIDA, que afirma están siendo conculcado por la empresa accionada, al desvincularlo como trabajador sin justa causa con ocasión a su patología.

El Juzgado Tercero Civil Municipal de Soledad - Atlántico, declaró improcedente el amparo solicitado, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

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 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

T-2022-00063-01

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.

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, le tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta su patología de Túnel Carpiano Bilateral, Epicondilitis Bilateral, Bursitis Hombro Izquierdo, Desgastes Cabeza Humeral en el Hombro Derecho y Polimialgia Dolencias Musculares.

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 MORALES CACERES al terminar la relación laboral, esto es 05 de noviembre de 2021 no se encontraba incapacitado, ni con recomendaciones laborales vigentes ni aportas de una calificación por parte de la junta de calificación.

Así las cosas, 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

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.

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.

T-2022-00063-01

debido a la terminación de la oferta comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios, contratos celebrados entre la empresa DIMANTEC con la empresa RELIANZ.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud del actor y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada del señor MORALES CACERES 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.

Como colofón de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia, bajo unos argumentos distintos.

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,

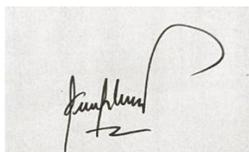
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del veinticuatro (24) de enero de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad - Atlántico, por las razones consignadas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes intervinientes, al Juez de Primera Instancia y al Defensor del Pueblo, en la forma más expedita posible.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GERMAN RODRIGUEZ PACHEO

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: **fa6cdcae82d88b93c636d01047dbd88226b3aa21bdb456566e801b9fb59c5c1c**

Documento generado en 25/03/2022 07:01:39 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>