



República de Colombia
Rama Judicial – Distrito Judicial de Cundinamarca

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVÁ

Doce (12) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Proceso: Acción de Tutela (2ª instancia)
Accionante(s): JOSÉ ARCÁNGEL SILVA PEÑUELA
Demandado(s): SOCIEDAD TRANSPORTADORA SÍQUIMA
EXPRESS S.A. y EPS FAMISANAR
Radicación: 25269-31-03-001-2020-00085-01

DESCRIPTORES Y TEMAS

ACCIÓN DE TUTELA. Carácter residual “(...) en el evento en que para un caso concreto existan otros mecanismos judiciales, corresponde al accionante agotar dichos recursos, es decir, hacer uso de todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial que se encuentren a su disposición para invocar la protección de sus derechos” (T-409/08).

ASUNTO A TRATAR

Procede el Juzgado a decidir la impugnación presentada por la parte accionante contra la sentencia proferida el 4 de enero de 2021 por el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ (CUNDINAMARCA), dentro de la acción de tutela instaurada por el señor JOSÉ ARCÁNGEL SILVA PEÑUELA en contra de la SOCIEDAD TRANSPORTADORA SIQUIMA EXPRESS S.A. y la EPS FAMISANAR, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, vida digna, salud y estabilidad laboral, los que estima vulnerados como consecuencia de la terminación de su contrato de trabajo, ocurrida el día 29 de mayo de 2020, al ser un sujeto de protección reforzada, según su entender.

I. SENTENCIA APELADA

A través de la providencia que es objeto de impugnación el juzgado de primera instancia resolvió “*NEGAR por improcedente la acción de tutela invocada por JOSÉ ARCÁNGEL SILVA PEÑUELA (...)*”; al considerar, primero, que no se cumplió con el requisito de la inmediatez en la medida que transcurrieron casi 7 meses desde la terminación de la relación contractual hasta la presentación de la acción de tutela; segundo, que el demandante no puede ser catalogado como un sujeto de especial protección; y, tercero, que no fue establecida la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ni que el proceso ordinario laboral fuera ineficaz para la protección inmediata y plena de sus derechos fundamentales.

II. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD

Contra la anterior determinación el apoderado de la parte accionante presentó escrito de impugnación al estimar que su representado se encuentra en estado de

debilidad manifiesta a causa de las enfermedades diagnosticadas de diabetes 2, obesidad y hernia ventral, por lo que ha de concederse el amparo constitucional de estabilidad laboral reforzada. Señaló que el acto de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la SOCIEDAD TRANSPORTADORA SIQUIMA EXPRESS se encuentra viciado de nulidad, por lo que debe ser considerado como despido ilegal y sin causa justificada. Respecto a la inmediatez, explicó que la tutela se presentó a los 6 meses y 15 días después de ocurrida la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador (el 30 de mayo de 2020), tiempo durante el cual el accionante estuvo en cuarentena según lo reglamentado por el gobierno nacional a causa de la pandemia del virus covid-19. Por último, destacó que el actor requiere atención médica inmediata y permanente, y que no es viable acudir a la justicia laboral ordinaria, en razón a que un proceso laboral tarda en promedio entre 2 a 3 años, lo cual causaría un daño irremediable en la salud y vida del accionante.

III. CONSIDERACIONES

3.1. Presupuestos procesales y nulidades

En lo que respecta a los llamados presupuestos procesales y condiciones materiales para proferir fallo de mérito, no existe reparo alguno. La jurisdicción y competencia para conocer de la presente impugnación corresponden a este Despacho. Tampoco se advierte causal alguna de nulidad que invalide lo actuado, lo cual significa que la presente instancia finalizará con un pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión debatida.

3.2. Problema jurídico

Corresponde al despacho establecer si, conforme a los hechos narrados, el amparo pretendido resultaba procedente al haberse interpuesto la presente acción en tiempo, haber tenido lugar el despido cuando el actor se encontraba en estado de debilidad manifiesta y ser las vías ordinarias de discusión lesivas a sus derechos, como lo argumenta el impugnante; o si, por el contrario, la misma resulta improcedente por estar ausentes estas condiciones, como lo concluyó el *a quo*.

Con miras a dar respuesta al problema jurídico planteado, el Juzgado hará referencia, en primer lugar, al carácter residual y subsidiario de la acción de tutela; en segundo lugar, a lo atinente al marco jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada; y, hecho lo anterior, procederá a la resolución del caso concreto.

3.3. Impugnación del fallo de tutela

En términos generales, la impugnación tiene por objeto que el superior estudie la cuestión decidida en la providencia de primer grado y la revoque o reforme cuando quiera que la decisión adoptada le cause agravio al recurrente y la misma no pueda soportarse en las pruebas practicadas o en las normas pertinentes al caso. Sobre este particular, la Corte Constitucional ha señalado que “quien tenga interés legítimo y se considere afectado por un fallo de tutela pued[e] impugnar la sentencia que estima

desfavorable (...). Lo anterior encuentra fundamento en la posibilidad de vulneración de derechos merecedores de protección.” (Sentencia T-503/96).

3.4. Carácter subsidiario y residual de la acción de tutela

El Constituyente de 1991, en el artículo 86, consagró la acción de tutela como un mecanismo eficaz para lograr la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas cuando quiera que estos han sido vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares. No obstante, esta acción tiene un carácter residual, es decir, requiere que se encuentren agotados los medios ordinarios de defensa, salvo cuando esta se promueva como mecanismo transitorio de protección para evitar la causación de un *perjuicio irremediable*. Es decir, esta acción está disponible para que toda persona pueda acudir ante un Juez con el fin de que se le proteja un derecho ante una acción u omisión que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la carencia o no idoneidad de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate.

Así las cosas, a la acción de tutela la inspira un carácter eminentemente residual o subsidiario, es decir, esta acción constitucional ha de constituir “*la última ratio*” para la persona que busca la protección de sus derechos fundamentales. En efecto, el artículo 86 de la Constitución señala expresamente que la acción de tutela “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. En armonía con lo anterior, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 enlista dentro de las causales generales de improcedencia de la acción de tutela la existencia de “otros recursos o medios judiciales de defensa” (numeral 1°); salvo que se utilice “como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” (ibídem), o que la vía común, regular u ordinaria de defensa carezca de idoneidad o de oportunidad para la protección requerida. En resumen, el amparo que provee la acción de tutela, por regla general, solo resultará procedente cuando no se encuentre en el ordenamiento otro mecanismo idóneo para la defensa de los derechos “iusfundamentales” en juego.

En relación con la existencia de otros mecanismos judiciales para lograr la protección del derecho fundamental vulnerado o amenazado se ha aceptado que en ocasiones las vías ordinarias pueden no resultar idóneas para tal fin. En dichos eventos la jurisprudencia constitucional ha avalado el uso directo de la acción de tutela siempre que se logre demostrar, por parte del accionante, que existe la posibilidad de sufrir un perjuicio irremediable.

Dicha excepcionalidad se explica, en palabras de la Corte Constitucional (T-268 de 2013):

“(...) en razón a la necesidad de preservar el orden regular de competencias asignadas por la ley a las distintas autoridades jurisdiccionales, buscando con ello no solo impedir su paulatina desarticulación sino también garantizar el principio de seguridad jurídica. En el evento en que para el caso concreto existan otros mecanismos ordinarios de defensa judicial, la acción de tutela será procedente

solo si estos ya se encuentran agotados. Sin embargo, de manera excepcional, la acción de tutela será procedente: (i) si los recursos existentes no son idóneos; (ii) cuando estos no existen; o (iii) si quiere evitar un perjuicio irremediable”.

Dada la necesidad de establecer si se está, o no, ante un perjuicio de dicho carácter para que la tutela sea procedente como mecanismo transitorio, la Corte Constitucional en sentencia T-1316 del 2001 precisó el concepto de “perjuicio irremediable” en los siguientes términos:

“En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestre, tomando en cuenta, además la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio debe ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de una determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable...”.

En síntesis, la acción de tutela procede ante la ausencia de otros mecanismos judiciales efectivos para proteger o garantizar los derechos fundamentales en cuestión; salvo que el actor logre demostrar la existencia de una circunstancia o escenario que encaje dentro de los parámetros jurisprudenciales para ser considerada como un perjuicio irremediable pues, en tal caso, procederá el estudio de la tutela como mecanismo transitorio, en defensa de los derechos fundamentales de la parte accionante, a pesar de que existan otros mecanismos judiciales.

3.5. Alcance de la estabilidad laboral reforzada

En relación con la estabilidad laboral, la Corte Constitucional en la Sentencia T-198 del 2006 expresó que las personas que son despedidas por razón de un deterioro o disminución de su capacidad laboral o por estar en incapacidad médica pueden acudir a la vía de la tutela para lograr una estabilidad laboral que les garantice ingresos económicos y atención médica por vía de afiliación a la seguridad social. Mientras que en Sentencia T-467 del 2010, sobre el asunto, manifestó:

“(...) la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no solo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (...)”.

A través de este mecanismo se busca la protección de aquellas personas que presenten una discapacidad, minusvalía, o mengua en su capacidad laboral, para que ante esta circunstancia de debilidad o vulnerabilidad y por razón de ella no sean

terminados sus contratos de trabajo. En tal caso, se concede a los afectados un fuero especial, lo cual implica que sus contratos no pueden ser terminados sino en presencia de una causal objetiva y previa autorización de la autoridad del trabajo.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en la sentencia T- 018/2013, señaló que:

“(…) Fijado el marco constitucional y legal, la Sala desarrollara la línea jurisprudencial sobre las subreglas que condicionan la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas discapacitadas. Cabe aclarar que estos requisitos son diferentes del examen de procedibilidad general que se realiza en cualquier acción de tutela, verbigracia la subsidiariedad e inmediatez.

Inicialmente, la jurisprudencia consideró que las condiciones necesarias para conceder el amparo consisten en que: (i) En principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v), la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

(…) En síntesis (…) el juez constitucional debe verificar cuando esté en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de un disminuido físico o psicológico: "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social o la autoridad de trabajo correspondiente."

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, La Corte Constitucional ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada” (T-417 de 2010).

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una medida de protección que se otorga al trabajador que se encuentra en situación de vulnerabilidad a efectos de que la terminación del vínculo existente no se fundamente en razones que el ordenamiento considera odiosas o insensibles a la situación que padece. Aunque inicialmente esta denominación fue empleada de manera genérica para cobijar cualquier situación de indefensión derivada de un quebrantamiento de salud, la jurisprudencia ha desarrollado una distinción según exista o no calificación de la pérdida de la capacidad laboral. En relación con la estabilidad laboral y ocupacional reforzada, se ha explicado que:

“La estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, son en esencia lo mismo, es decir la protección Constitucional y Legal al trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad debido a sus condiciones de salud, diferenciándose en el aspecto relativo a que la ocupacional es la innovación de la H. Corte Constitucional en su Jurisprudencia, debido a que la protección aludida se extiende (sic) no solo aquel trabajador que a raíz de la contingencia ha sido calificada su pérdida de la capacidad laboral, sino a todo aquel trabajador que por sus condiciones de salud aun sin calificación alguna, pues no toda contingencia trae pérdida de la capacidad laboral, tiene la protección, debido precisamente a que por sus condiciones de salud pertenece a la población vulnerable que tiene protección Constitucional, ampliando la protección igualmente a los Contratistas de Prestación de Servicios y otras modalidades de realización de las labores en el amplio mundo laboral. “

La estabilidad ocupacional reforzada consiste así en la garantía que se le concede a quienes se encuentran en una situación de discapacidad para evitar que sus condiciones laborales sean afectadas sin previa demostración ante autoridad competente de una causal objetiva que justifique la medida correspondiente. Dicha estabilidad supone, sin embargo, que las condiciones de salud en que se encuentra el trabajador le impidan o dificulten “sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (SU 049 de 2017), caso en el cual la terminación del vínculo requerirá la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

En estas condiciones, la protección que otorga el fuero o condición de estabilidad ocupacional reforzada (según la denominación adoptada por la jurisprudencia) tiene por presupuesto que la situación de salud del trabajador o dependiente le “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (T-040 de 2016).

Al respecto, la Corte Constitucional ha explicado que se encuentra en situación de debilidad manifiesta aquel trabajador que:

“i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser

discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’¹” (T-417 de 2010).

Dichas condiciones acreditan su estado de vulnerabilidad y justifican que se activen todos los mecanismos de protección constitucionalmente previstos para que la terminación del vínculo o relación existente no materialice un propósito o cometido constitucionalmente censurable.

3.6. Análisis del caso en concreto

En el presente caso, el señor JOSÉ ARCÁNGEL SILVA PEÑUELA considera que se debe revocar la sentencia de primera instancia toda vez que la acción de tutela se presentó en oportunidad, el despido se realizó cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta y las vías ordinarias de discusión no son idóneas para resguardar sus derechos dado el tiempo que duran los procesos laborales.

En relación con el primer aspecto, da cuenta el expediente que mientras la terminación del vínculo laboral se dio el día 29 de mayo de 2020 la acción de tutela se promovió hasta diciembre de 2020, con lo cual, a juicio del *a quo* no se satisface la regla de inmediatez en la medida que transcurrieron casi 7 meses desde que terminó la relación contractual hasta la presentación de la acción de tutela. Frente a este aspecto, la jurisprudencia constitucional ha explicado “que la protección de los derechos fundamentales, vía acción constitucional, debe invocarse en un plazo razonable y oportuno contado entre la ocurrencia del hecho generador de la transgresión y la interposición del amparo. Lo anterior, en procura del principio de seguridad jurídica y de la preservación de la naturaleza propia de la acción de tutela.” (T-597-2019). De esta manera, aunque no existe un término de caducidad al juez le corresponde “constatar si el tiempo transcurrido entre la aparente violación o amenaza del derecho y la interposición de la tutela es razonable en punto a lograr la protección invocada.” (T-597-2019).

Precisado lo anterior, no encuentra el despacho que la conclusión a la que arribó el *a quo* (*i.e.*, que en el presente caso no se cumplió el requisito de inmediatez) resulte infundada o notoriamente desacertada en la medida que la acción de tutela fue presentada excediendo el término de los seis (6) meses que se ha considerado un plazo prudencial y razonable para que las partes actúen en defensa de sus propios derechos; adicionalmente, no se evidencian razones válidas que expliquen la inactividad del accionante o que de manera seria y fundada demuestren que se encontraba en incapacidad o motivada dificultad para promover el resguardo constitucional.

En torno al estado y condiciones médicas del accionante, que acrediten su estado de debilidad y soporten la adopción o reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada derivada del cuadro clínico alegado, ha de decirse que, si bien el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 prevé una estabilidad a favor de las personas con limitaciones o estado de debilidad manifiesta, esa norma debe armonizarse con lo previsto en los artículos 1º y 5º del mismo estatuto pues dicho mandato no cubre la totalidad de afectaciones o

¹ sentencia T- 018/2013

limitaciones físicas o psicológicas, sino únicamente a aquellas que ostenten un grado de invalidez igual o superior a la limitación moderada, lo que en los términos del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, se produce a partir de una pérdida de la capacidad laboral del 15%, es decir, frente a la discapacidad severa o profunda.

Adicionalmente, en relación con la protección que otorga el fuero o condición de estabilidad ocupacional reforzada (según la denominación adoptada por la jurisprudencia), esta tiene por presupuesto que la situación de salud del trabajador o dependiente le “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (T-040 de 2016).

Como resultado, solo quienes experimenten los indicados niveles de afectación son acreedores de la protección que otorgan los mecanismos de estabilidad laboral reforzada o de estabilidad ocupacional reforzada.

En el *sub judice* el análisis conjunto de las pruebas no le permite al despacho tener por acreditado que para el 29 de mayo de 2020, fecha en la cual se dio por terminado el vínculo laboral del accionante, su estado de salud le impidiera o dificultara “sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”. En concreto, no observa el despacho soporte médico que acredite que los problemas de salud que afectan al accionante fueran de tal magnitud que lo imposibilitaran para desempeñarse laboralmente. Como resultado de lo anterior, no encuentra el juzgado elemento de juicio alguno que acredite que el actor se encuentre en estado de debilidad o vulnerabilidad manifiesta que lo haga acreedor de los fueros de protección y estabilidad que reclama. Cumple agregar que si bien en el escrito de impugnación manifiesta que se encontraba en tratamiento médico y estaba bajo seguimiento, evaluación y control permanente, ello no da cuenta de una incapacidad o dificultad sustancial para realizar sus actividades.

A lo anterior se suma que el accionante no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, esto es, una circunstancia que amenace de manera grave o inminente sus derechos fundamentales, de entidad tal que deba ser contrarrestada con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergable, que haga patente la ineficacia de los mecanismos ordinarios de discusión como recurso de protección de sus derechos. Lo anterior se sigue de los documentos aportados con el escrito de demanda. Tampoco se observa la amenaza o inminencia de un perjuicio irremediable en materia de salud, ya que, de los documentos aportados por la EPS FAMISANAR en su contestación, el accionante se encuentra ACTIVO en el régimen contributivo, como beneficiario.

En conclusión, considera el juzgado que la decisión adoptada por el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ se encuentra en un todo ajustada a derecho, pues, en primer lugar, la acción de tutela no fue presentada de manera oportuna; segundo, no fue acreditado que al momento del despido las condiciones de salud en que se encontraba el actor derivaran en un estado de debilidad o vulneración manifiesta; y, tercero, no fue acreditada la inminencia de un perjuicio irremediable. De forma tal, que como lo consideró el *a quo*, en el presente caso, le corresponde al actor acudir a los mecanismos ordinarios de discusión de los derechos que pretende. En otras palabras, en el presente evento, la acción de tutela no resulta procedente para declarar

que el despido fue sin causa justificada; ordenar el reintegro del actor; ordenar el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones perseguidos, ni la evaluación médico laboral que solicita. Estas pretensiones deberán ser formuladas o planteadas a través del proceso ordinario laboral correspondiente. En este punto le asiste razón al *a quo* al afirmar que “no se demostró que el proceso ordinario laboral fuera inidóneo o ineficaz para la protección inmediata y plena de los derechos fundamentales, pues ausente fue también cualquier argumentación frente a la generación de un perjuicio irremediable, por la confluencia de una circunstancia grave o calamitosa que justifique la intervención del Juez Constitucional.”

Así las cosas, ante la existencia de otros medios judiciales de defensa idóneos para discutir la legalidad del despido y pago de los derechos, indemnizaciones y acreencias laborales, visto además, que esta acción no se presentó de manera oportuna, no se demostraron las condiciones de salud soporte del fuero de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, ni se probó la inminencia de un perjuicio irremediable, se confirmará la decisión adoptada por el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE FACATATIVA (CUND.), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 04 de enero de 2021 por el JUZGADO PRIMERO PENAL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ (CUND.), por las razones anteriormente expuestas.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia a las partes e intervinientes por el medio más expedito y eficaz posible, de existir, hágase uso de las direcciones de correo electrónico disponibles (artículo 16 del Decreto 2591 de 1991).

TERCERO: ENVÍESE el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIEGO FERNANDO RAMÍREZ SIERRA
Juez

**JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE
FACATATIVÁ**

La providencia anterior se notifica por anotación en el ESTADO ELECTRÓNICO No.14, hoy 15 de febrero de 2021 a la hora de las 8:00 A.M.

SANDRA MILENA SÁNCHEZ SEGURA
Secretaria