



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

Bogotá, D. C., Diecisiete (17) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

<b>Referencia:</b>	Acción de tutela
<b>Radicado:</b>	11001-4003-037-2024-01183-00
<b>Accionante:</b>	Diana Deyanira Parra Lamadrid
<b>Accionado:</b>	Global AI Interlink S.A.S.
<b>Providencia:</b>	Sentencia de tutela de primera instancia.

De conformidad el Decreto 2591 de 1991 y en el término del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, este Despacho decide la acción de tutela instaurada por Diana Deyanira Parra Lamadrid en contra Global AI Interlink S.A.S.

## I.- ANTECEDENTES

### 1.- Pretensión

La ciudadana Diana Deyanira Parra Lamadrid, actuando en causa propia, reclamó el amparo de sus derechos fundamentales al Mínimo Vital, al Debido Proceso, a la Dignidad Humana, a la Igualdad, a la Seguridad Jurídica, Derecho al Trabajo y Buen Nombre, presuntamente vulnerados por la sociedad GLOBAL AI INTERLINK S.A.S., y, en consecuencia, solicitó: “(...) se realice el respectivo REINTEGRO, de manera inmediata (...)” y “(...) el pago de los salarios dejados de percibir, acreencias laborales y prestaciones sociales causadas desde la fecha del despido hasta la fecha del reintegro.”

### 2.- Hechos relevantes

En apoyo de sus pretensiones, la accionante expone, en síntesis, los siguientes hechos:

Indicó que, desde el 17 de junio del año 2024, ha sostenido una relación laboral con la accionada, la cual, fue modificada a un contrato laboral a término indefinido en fecha 15 de agosto de 2024.

Relató la accionante sendas situaciones de sus labores diarias que conllevaron a que acudiera por urgencias el día 25 de septiembre del corriente, con ocasión a un episodio de ansiedad, que desencadenó a la vez en un episodio de depresión; como consecuencia de la asistencia a la Clínica Colsanitas S.A. - Clínica Reina Sofia, fue



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

diagnosticada con crisis de ansiedad, brindándole el profesional de la salud tratante, cinco días de incapacidad.

Que, en fecha 25 de septiembre de 2024, fue comunicado al accionado sobre la mencionada incapacidad. De igual forma indicó la accionante que en fecha 26 de septiembre acudió a consulta con profesional en psicología por medio de la E.P.S Sanitas, encontrándose actualmente en tratamiento y seguimiento.

Informó también que, el día 30 de septiembre de 2024, fecha en la cual retomó sus labores con ocasión a la finalización del término de la incapacidad médica, le fue comunicado, por parte del empleador, la terminación unilateral del contrato laboral.

Afirmó que, a la fecha de la presentación de la acción constitucional, no se ha realizado el pago de la liquidación ni, la correspondiente indemnización.

### **3.- Trámite y respuesta de las convocadas**

Admitida en proveído del 09 de octubre de 2024, se ordenó notificar a la sociedad accionada y vinculadas para su intervención sobre los hechos objeto de reclamo constitucional.

El apoderado de GLOBAL AI INTERLINK S.A.S. indicó que, en efecto existió un vínculo laboral entre la accionante y la accionada, indicando también que sí hubo modificación de éste en fecha 15 de agosto de 2024, lo que conllevó a la existencia de un contrato laboral a término indefinido. Manifestó que, no les consta, por lo tanto, no podían afirmar o negar la ocurrencia de los hechos relatados por la accionante, sobre las situaciones acaecidas con sus compañeros de trabajo que llevaron a Diana Deyanira Parra Lamadrid a acudir ante un profesional de la salud, a más de aducir que lo informado por la accionante, pertenece a una esfera subjetiva y de su particular sentir. Informó también que, la incapacidad médica producto de la asistencia de la accionada a urgencias fue recibida por el representante legal de la convocada vía correo electrónico, el día 25 de septiembre de 2024.

La E.P.S SANITAS indicó que la señora Diana Deyanira Parra Lamadrid se encuentra ACTIVA en el Plan de Beneficios en Salud a través del Régimen Contributivo; frente a los hechos de la acción tutelar, manifestó que, no es concedora de las recomendaciones médicas por los especialistas tratantes, ya que *“cada especialista es autónomo como profesional idóneo en el manejo control y seguimiento de cada diagnóstico, para la generación de las mismas las cuales no requieren validación por medicina laboral de la EPS.”* Por último, solicitó se declare que carece de legitimación en la causa por pasiva en el presente asunto.



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

La CLÍNICA COLSANITAS S.A. – CLINICA REINA SOFIA, se limitó a indicar que la accionada fue atendida por el personal médico por el diagnóstico: *F419 TRASTORNO DE ANSIEDAD, NO ESPECIFICADO*; posteriormente, adujo que las pretensiones de la tutela no fueron dirigidas en su contra, por lo que solicitó la desvinculación de la presente acción constitucional, por no ser la entidad llamada a satisfacer la pretensión de la accionante.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo guardó silencio al requerimiento Constitucional.

## II. CONSIDERACIONES:

### 4.- La acción de tutela:

El procedimiento diseñado por nuestra Carta Magna para la protección efectiva de los derechos fundamentales que ella consagró, lo definió y reguló en su artículo 86, al implantar el mecanismo extraordinario y residual de la acción de tutela, en donde, no solo se protegió a todas las personas de las acciones y omisiones de la autoridad pública, sino que además su radio de aplicación se amplió, incluso a la trasgresión provocada por los particulares cuando su conducta afecte grave o directamente el interés colectivo o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión (art. 42 Dto. 2591/91).

Así también, es menester destacar que la acción de tutela se rige por el principio de subsidiariedad, el cual implica que solo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, sin embargo, es dable memorar que la Corte Constitucional ha determinado que existen dos excepciones<sup>1</sup>

*“(i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es **idóneo y eficaz** conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como **mecanismo definitivo**; y,*

*(ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**, caso en el cual la acción de tutela procede como **mecanismo transitorio**”.*

### 5.- El problema jurídico a resolver:

Corresponde determinar si la accionante se encuentra cobijada con el fuero de estabilidad laboral reforzada y, por ende, si se han vulnerado los derechos fundamentales endilgados por parte del accionado al haber terminado el contrato

<sup>1</sup> Sentencia T-662 de 2016 MP Gloria Stella Ortiz Delgado



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

de trabajo sin tener en cuenta el diagnóstico emitido por la Clínica Colsánitas – EPS SANITAS.

## 6.- Derecho a la estabilidad laboral reforzada

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada “es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”<sup>2</sup>. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta<sup>3</sup>.

“En todo caso, la protección que se deriva del derecho a la estabilidad laboral reforzada depende del cumplimiento de tres requisitos. **El primero** consiste en que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus funciones. Aunque ello se debe valorar en el caso concreto, la Corte[44] ha enumerado algunos eventos en que se cumple este requisito: cuando al dar por terminado el contrato laboral (i) existían recomendaciones médicas en favor del trabajador; (ii) este gozaba de una incapacidad médica vigente; o (iii) había sido diagnosticado con una enfermedad y se encontraba en tratamiento médico; **el segundo** requisito consiste en que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Ese conocimiento se acredita, entre otros, cuando (i) la enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria; (ii) el empleador tramitó incapacidades médicas del trabajador, quien solicitó permisos para asistir a citas médicas y debe cumplir con recomendaciones de medicina laboral; o (iii) los indicios probatorios evidencian que durante la vigencia de la vinculación laboral el trabajador tuvo que recibir frecuentemente atención en salud, presentó incapacidades médicas y afirma que le informó a su empleador de su condición de salud. 37. Al respecto,

<sup>2</sup> Sentencia T-188 de 2017

<sup>3</sup> “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...). Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

*la Corte ha establecido que los empleadores no pueden ser indiferentes a la presencia de fuertes indicios que indiquen la posibilidad de que un trabajador tenga afectaciones de salud. Por el contrario, deben ser diligentes y verificar, en la medida de lo posible, si para dar por terminado el contrato laboral es necesario solicitar la autorización de la oficina de trabajo. y el tercer requisito consiste en que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tuvo origen en una discriminación. Como se indicó, para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio corresponde al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo se debió a una justa causa o a una causa objetiva”<sup>4</sup>. (negrilla fuera del texto).*

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias “(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”<sup>5</sup>.

## **7.- Caso concreto**

Sea lo primero precisar, que conforme a la jurisprudencia constitucional en tratándose de esta clase de asuntos, en donde se persigue el reintegro laboral, en principio la acción de tutela es improcedente habida cuenta que la accionante cuenta con otros medios de defensa judicial como lo es el de acudir ante la jurisdicción ordinaria especialidad laboral para reclamar temas relacionados con su despido sin justa causa, tal como se encuentra contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, como la accionante señala como vulnerados los derechos fundamentales al Mínimo Vital, al Debido Proceso, a la Dignidad Humana, a la Igualdad, a la Seguridad Jurídica, Derecho al Trabajo y Buen Nombre, debido a la terminación del contrato de trabajo por parte de GLOBAL AI INTERLINK S.A.S., ha dicho la Corte Constitucional que la acción Constitucional es procedente cuando la persona afectada se encuentre en un estado de debilidad manifiesta; sobre el mismo ha afirmado que:

*“Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no*

<sup>4</sup> Sentencia T 738 de 2023.

<sup>5</sup> Sentencia T-092 de 2016.



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

*quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa.*

*No obstante, la estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad, o porque ha sido tradicionalmente discriminado o marginado (Art. 13 Inciso 2º C. P.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección del Estado, como sucede, con los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). La Sala resalta que esta clasificación no es un impedimento para que en desarrollo de los mandatos superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o individuos que así lo requieren.” (Sentencia T-018-2013)*

Descendiendo al *sub examine* y de las pruebas recaudas dentro del plenario, el despacho logra evidenciar que se encuentran acreditados los requisitos que configuran la estabilidad laboral reforzada, en lo que refiere al despido del accionante con base en los siguientes argumentos:

7.1. La señora Diana Deyanira Parra Lamadrid mantuvo una vinculación laboral con GLOBAL AI INTERLINK S.A.S. desde el 17 de junio y hasta el 14 de agosto de 2024, a través de contrato de trabajo por obra labor y posteriormente un contrato laboral a término indefinido del 15 de agosto hasta el 30 de septiembre de la misma anualidad, fecha en la cual fue comunicada la terminación de la relación laboral sin justa causa.

7.2. Durante la vigencia de la relación laboral, la accionante fue diagnosticada por la E.P. Sanitas con “F41.9 Trastorno de ansiedad, no especificado”, lo que generó una incapacidad médica de cinco (5) días desde el 25 al 29 de septiembre de 2024, incapacidad médica que fue debidamente presentada ante su empleador, aún las manifestaciones expuestas en la respuesta de la tutela.

7.3 Que un día después de su regreso de la incapacidad médica -30 de septiembre de 2024-, la empleadora comunicó la terminación del contrato de trabajo sin justificación alguna, sin embargo las situaciones de tiempo, modo y lugar que se logran advertir de los hechos de la tutela, permiten inferir a esta agencia judicial que la accionante se encontraba en una situación de debilidad



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

manifiesta como resultado de la afectación de su estado de salud psicológica y psíquica, ocasionado por una CRISIS DE ANSIEDAD, episodio que conllevó a iniciar tratamiento por Primera vez en psicología y psiquiatría, tal y como lo afirma la accionante en el escrito de tutela (hechos 13º y 15 º folios 8 al 12).

7.4 Aunado a ello, también es evidente que la accionante, cuenta también con la recomendación médica emitida la profesional de la salud Natalia Gómez Sierra de Psicología – Centro Médico Colsanitas S.A.S., el 26 de septiembre de esta anualidad quien a su turno programó, según la accionante, consulta de seguimiento con ocasión al diagnóstico de ansiedad.

7.3. Igualmente se encuentra demostrado, que la empresa accionada tuvo conocimiento de los quebrantos de salud padecidos por la tutelante, prueba de ello es la comunicación vista en hecho décimo cuarto del escrito de tutela, donde la accionante le manifiesta que comunicó de la incapacidad médica a GLOBAL AI INTERLINK S.A.S. De igual manera, la accionada ratifica este hecho en su pronunciamiento a los hechos, indicando que *“La incapacidad médica fue recibida por mi poderdante vía correo electrónico, el día 25 de septiembre de 2024 a las 09:14 pm”*, con lo que se concluye que la empresa accionada era conocedora de la patología padecida por la convocante y que para la fecha de su despido, 30 de septiembre de 2024, se encontraba en tratamiento, lo que permite presumir que al momento del despido gozaba de protección laboral reforzada y que su despido fue con ocasión de la enfermedad por ella padecida.

7.4. De otra parte, es preciso indicar que la jurisprudencia Constitucional ha sido reiterada en señalar que cuando el juez compruebe que el despido de un trabajador cuya salud se encuentre afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, debe presumir que dicho despido se produjo como consecuencia de los padecimientos de salud. Al respecto, en la sentencia T-457 de 2010, expresó:

*“En virtud de lo anterior, la Corte ha dicho que si el juez constitucional comprueba que el despido o la no renovación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, **deberá presumir que la desvinculación laboral es una consecuencia de los padecimientos de salud del trabajador**. De ser así, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación, el juez deberá concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante, conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial” (énfasis fuera de texto).*



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.  
Cundinamarca

En estas condiciones no queda duda que la señora DIANA DEYANIRA PARRA LAMADRID, se encuentra en estado de debilidad manifiesta, y que el despido obedeció a su estado de salud y sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece, que para despedir a una persona que padece una limitación física deberá obtenerse previamente autorización de la Oficina de Trabajo.

Lo anterior, no significa que si empleador estima procedente la terminación del contrato laboral por una causal prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, no pueda hacerlo, no obstante, deberá observar, a efecto de terminar el vínculo, lo dispuesto por la Ley 361 de 1997, y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Ahora bien, este Despacho no desconoce que en casos particulares como el que ahora ocupa su atención, donde se discute cuestiones de índole laboral, el escenario adecuado para dilucidar tales asuntos es la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, es por ello que se concederá el amparo solicitado como mecanismo transitorio mientras se adelanta el respectivo proceso ante esta jurisdicción, por lo que se advertirá a la accionante que de no interponer la respectiva demanda laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos del reintegro ordenado en virtud de la presente acción de tutela.

La Corte Constitucional, en la Sentencia T- T-465 de 2023. M. P. ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO, ha expresado sobre la anterior precisión lo que sigue:

*“[...] la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite ‘garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral’. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para ‘garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia’ y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en ‘condición de pobreza’ y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario”.*

Por lo expuesto y como quiera que GLOBAL AI INTERLINK S.A.S. no acreditó la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminada la relación laboral, estando obligado a ello por la condición de salud en que se encuentra la accionante, y sumado a ello, como quiera que la actora demostró acreditados los



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
**JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**  
Cundinamarca

requisitos que configuran la estabilidad laboral reforzada, respecto al despido del accionante por la enfermedad que padece, en tal sentido, habrá lugar a conceder el amparo solicitado, con la adopción de las medidas de protección fijadas por la jurisprudencia constitucional.

#### IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONCEDER** el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de **DIANA DEYANIRA PARRA LAMADRID**, en atención a lo expuesto en esta sentencia.

**SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo entre la mencionada ciudadana y la sociedad GLOBAL AI INTERLINK S.A.S.

**TERCERO: ORDENAR** al representante legal de GLOBAL AI INTERLINK S.A.S., y/o a quien haga sus veces, que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta decisión: (i) reintegre a la señora Diana Deyanira Parra Lamadrid y de ser necesario, le reubique, previo concepto del área de medicina laboral, en un cargo igual o mejor al que desempeñaba, sin que ello implique peligro de empeorar su salud, sino que sea conforme a su condición actual; y (ii) le pague todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el primero de octubre de 2024 -día siguiente a la fecha de la terminación del contrato de trabajo- hasta la data en que se haga efectiva su contratación, según lo expuesto en la presente decisión.

**CUARTO: ADVERTIR** a la señora DIANA DEYANIRA PARRA LAMADRID que de no interponer la acción laboral de reintegro dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior. Los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo la demanda laboral.

**QUINTO: NOTIFICAR** lo aquí resuelto a las partes por el medio más expedito y eficaz de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**SEXTO: REMITIR** el expediente a la Honorable Corte Constitucional de la República de Colombia para eventual revisión, en el evento de que no se impugne la presente decisión.



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura  
**JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL  
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**  
Cundinamarca

**SÉPTIMO:** Una vez regrese la tutela de la Honorable Corte Constitucional - *excluida de revisión*-, sin necesidad de ingresar el expediente al Despacho, por Secretaría archívense las diligencias

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**GISELLE DÍAZ CASTAÑEDA**  
Juez

Firmado Por:  
Giselle Díaz Castañeda  
Juez  
Juzgado Municipal  
Civil 037  
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **aa8618909bf3859a0c19930e084548c9c85b4a3d2fe874fbdac6f0db34476e9d**

Documento generado en 17/10/2024 09:46:07 AM

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