

JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL

Soacha, Cund., nueve (9) de agosto del año dos mil veintidós (2022)

Proceso	Acción de Tutela
Exped. No.	257544003002-2022-0069
Accionante	Hebert Martín Piedrahita Torres.
Accionado	Consorcio Vial Ruta 40 en cabeza de su Representante Legal Jenny Gwinner Peña - Gerente de Recursos Humanos
Vinculadas	Famisanar E.P.S., Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, Junta Regional de Calificación de Invalidez
Asunto	Fallo en primera instancia

El señor **HEBERT MARTÍN PIEDRAHITA TORRES** incoó el trámite constitucional de la referencia, invocando sus derechos fundamentales a la igualdad, mínimo vital y móvil, vida digna e integridad personal, a la seguridad social, a la salud, al debido proceso, al trabajo en conexidad con el fuero de protección laboral reforzada, señalados en la Constitución Política de Colombia.

1.1. Hechos

En resumen, señaló el accionante, que el 1 de junio de 2021 firmó contrato con la empresa Consorcio Vial Ruta 30 Sede Fusagasugá, con un contrato a término fijo desempeñándose como maestro de obra y que por problemas de columna se presentó en el mes de octubre siguiente a cita con fisioterapia, clínica del dolor y neurocirugía, a partir de allí el 11 de octubre de 2021 el médico tratante expide incapacidad por diagnóstico Lumbago No Especificado, lo que no le permitía seguir laborando constantemente.

Agregó, que su estado de salud desmejoraba por el dolor fuerte en la columna por lo que los especialistas, cada vez que terminaba una incapacidad volvían a expedir otra por el grado de urgencia, siendo la terminación de su última incapacidad el 22 de febrero de 2022, día en el que llamó a su jefe inmediato para pedirle permiso para asistir el 23 de febrero de 2022 a la ciudad de Ibagué para exámenes médicos programados, recibiendo el permiso de su jefe.

Señaló, que se presentó el 24 de febrero de 2022 a su lugar de trabajo, pero su jefe inmediato le preguntó cómo se sentía para trabajar en el consorcio, pues percibía que no podía laborar más en ese estado, por tanto, el accionante pidió reubicación mientras pasaba su proceso de recuperación, sin embargo, su jefe inmediato informó no ser posible, pero lo ubicó en otra labor donde su salud no tenía riesgo.



Explicó, que el 8 de marzo de 2022, su jefe inmediato le pidió presentarse en recursos humanos con su historia clínica, pensando que la empresa lo iba a reubicar, sin embargo, recibió una carta de terminación unilateral de contrato sin justa causa, dejándolo en una situación crítica, al despedirlo sin solicitar permiso al Ministerio de Trabajo y sin una antelación de 30 días.

Relató además, que FAMISANAR EPS mediante el dictamen No. 502875 determinó un porcentaje de 51.36% de pérdida de capacidad laboral, y se encuentra en proceso para que PORVENIR y FAMISANAR garanticen su pensión de invalidez, pues hasta el momento no ha recibido respuesta.

Por lo anterior solicitó que, a través de un fallo de tutela, se ordene al CONSORCIO VIAL RUTA 40 su reintegro sin solución de continuidad y sea reubicado en un cargo que atienda sus condiciones de salud según la recomendación de los especialistas, además que se pongan al día con los salarios dejados de percibir, cotizaciones de salud y riesgos profesionales como pago de cotizaciones atrasadas.

1.3. Actuación procesal

La acción fue instaurada el **26 de julio de 2022** y asignada por reparto; admitida con proveído del 27 de julio posterior, en el que se ordenó la notificación a las partes accionante, accionada y vinculadas.

El **CORSORCIO RUTA 40**, a través de su Representante Legal, señaló que desarrolla el contrato de concesión de ampliación al tercer carril de la doble calzada Bogotá Girardot, dividido contractualmente en 8 unidades funcionales, informando el link del apéndice técnico del contrato.

Agregó, que se ignoraba la historia clínica al momento de ingreso y al momento de terminación del contrato, en vista que, nunca reportó su condición médica, siendo sus incapacidades aleatorias y con la determinación de "moderada" y con la evidencia de un desarrollo normal en sus labores, sin ninguna limitación física, sensorial o mental; además el accionante no informó su condición médica en los exámenes ocupacionales.



Preciso, que la terminación unilateral del contrato, se ejecutó con la cancelación en debida forma de la correspondiente indemnización al accionante, de acuerdo con el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Por último consideró, que es improcedente la acción de tutela porque el accionante no acredita un perjuicio irremediable, además de vulnerar el principio de subsidiariedad, por lo tanto, el accionante tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

Por su parte, la **E.P.S. FAMISANAR**, informó que el accionante se encuentra afiliado con estado Activo, en el régimen contributivo en Categoría A, en calidad de cotizante independiente desde el mes de abril de 2022, sin que a la fecha exista novedad de retiro en la afiliación. Por otro lado, adjuntó CRH DESFAVORABLE emitido el 26 de marzo de 2022 por lumbago no especificado, dolor en la columna dorsal, así mismo calificación de PCL del 51.36 % de origen común con fecha de estructuración del 26 de marzo de 2022; por lo que esa EPS ha desplegado las acciones de su competencia en lo que corresponde al trámite de pérdida de calificación laboral.

Agregó, que no está legitimada en la causa ni para referirse a los hechos ni para asumir responsabilidad, por cuanto la conducta de esa entidad es legítima, siendo improcedente la acción por inexistencia de violación de derechos fundamentales.

De otro lado, el Secretario Principal de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, manifestó que una vez revisados los datos de los casos y documentos que reposan en esa entidad, no encontró registro de solicitud ni calificación a nombre del accionante, ni se les ha requerido para resolver una presunta controversia de ALFA contra el dictamen de FAMISANAR EPS que demuestra el accionante, proferido el 17 de mayo de 2022, en el que se le asignó una calificación del 51.36 % sobre patologías de origen común.

Indicó, que respecto de las pretensiones de la acción, son aspectos ajenos a su competencia y entidad, menos si el accionante no registra caso pendiente por resolver en esa Junta, con la adición que el 28 de julio de 2022, se resolvió un derecho de petición al accionante, presentado el 19 de julio de 2022,



aclarándole que no existe solicitud alguna para iniciar proceso, siendo la entidad de seguridad social la responsable de responderle.

Por su parte, el **FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR**, guardó silencio ante el requerimiento efectuado por el Juzgado, a pesar de haber sido notificado en debida forma por la secretaría del Despacho.

CONSIDERACIONES

En su artículo 86, la Constitución Nacional consagró un instrumento para que las personas puedan reclamar del Estado, en forma preferente y sumaria, la protección inmediata de los derechos fundamentales consagrados en ella, cuando quiera que sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en determinadas eventualidades.

Es una **acción subsidiaria y eventualmente accesoria**, toda vez que sólo es procedente en ausencia de cualquier mecanismo ordinario para salvaguardar tales derechos "*...salvo que (...) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*", lo cual tiene desarrollo en el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 que especifica los eventos de improcedencia.

Por tanto, se establece un sistema complementario de garantía de aquellos derechos que, con determinadas características de sumariedad, preferencia y efectividad, impida en dicho ámbito la ausencia de su protección judicial, pues el constituyente quiso superar con sus previsiones, determinadas deficiencias de la organización del sistema judicial que, entre otras causas, por su carácter legislado, no garantizaba la plena, efectiva e integral protección de los derechos constitucionales fundamentales.

Excepcionalidad que ha sido resaltada por la H. Corte Constitucional en Sentencia T-510 de 2016, cuando dijo que:

*"el juez de tutela no puede asumir la competencia del juez ordinario correspondiente para decidir de manera definitiva un asunto de su jurisdicción, sino que procede como mecanismo transitorio al ser un medio expedito, oportuno y efectivo con el cual se puede evitar la ocurrencia de un daño o perjuicio irremediable que ocurriría en el interregno de la toma de la decisión definitiva. A este respecto ha sostenido que **"[I]a posibilidad de conceder este tipo específico de protección judicial es excepcional, según se desprende del artículo 86 de la Constitución, y por tanto el alcance de las***



normas pertinentes es de interpretación estricta. No se busca que el juez de tutela asuma la competencia del ordinario o especializado entrando a resolver de fondo el asunto litigioso planteado, sino de ofrecer al titular del derecho un medio expedito y eficaz para evitar un daño respecto del cual la decisión judicial definitiva llegaría demasiado tarde y apenas haría posible un resarcimiento "a posteriori", es decir, sobre la base de un hecho cumplido".

Frente a la **procedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, en** Sentencia T-310 de 2015, se dijo que:

"...La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, puesto que existen otros medios de defensa judicial a los cuales el actor 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 requiere la urgente intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, esta Corporación 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 de las personas que han sufrido un deterioro en su salud durante el desarrollo de sus funciones".

Sobre **procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada,** ha determinado la H. Corte Constitucional en Sentencia T-317 de 2017, que:

"...en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se



encuentran-. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.

...

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador **(a)** despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; **(b)** sin la autorización de la oficina del trabajo, **(c)** conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y **(d)** no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador”.

Respecto a las **personas frente a las cuales dicho fuero resulta aplicable**, en Sentencia T-310 de 2015 ha reiterado la H. Corte Constitucional que:

“...al hacer la distinción entre personas en situación de discapacidad y personas que padecen disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, la facultad de la cual goza el juez de tutela en casos como el presente, para impedir la violación de los derechos de este grupo poblacional. Al respecto, en esa sentencia se precisó que:

“Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, **que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.**”¹ (Negrilla fuera del texto).

Igualmente, en el mismo pronunciamiento se deja en claro que la protección en mención no solamente es predicable de las personas que se encuentran ya discapacitadas al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cubre a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato, cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador”. (Subraya dentro del texto original).

Acerca de los requisitos que se deben acreditar para lograr la **protección constitucional del fuero de estabilidad laboral reforzada en salud**, se ha indicado en Sentencia T-052 de 2020, que:

¹ Al respecto, ver Sentencia T 1038 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. En esta oportunidad se estudia el caso de una persona que padece una discapacidad y su relación laboral fue terminada sin justa causa y sin autorización previa de la oficina de Trabajo.



"...además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato".

2.5. Problema Jurídico y Caso Concreto

Para resolver la controversia planteada por el accionante, es necesario comenzar por analizar si en la presente acción de tutela se configura el fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, y si resulta procedente su análisis y decisión en virtud del principio de subsidiariedad.

De entrada, se dispone que al accionante **no se le puede atribuir el derecho a la estabilidad laboral reforzada**, como quiera que, en el expediente de tutela se pudo comprobar lo siguiente:

El accionante se encontraba vinculado con CONSORCIO RUTA 40, a través de un "TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO: A TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO" para ocupar el cargo de "Maestro de obra", iniciando el 01 de junio de 2021, finalizando el 28 de septiembre de la misma anualidad. El anterior contrato, fue suscrito dentro del marco del contrato de concesión bajo el esquema APP No. 4 del 18 de octubre de 2016 adelantado por la Agencia Nacional de Infraestructura -ANI.

El **8 de marzo de 2022**, el Consorcio accionado comunica al accionante la "Terminación de contrato de trabajo sin justa causa" con fundamento en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, indicando, que si el colaborador desea practicarse los exámenes médicos de retiro, debía solicitar la respectiva orden ante la Oficina de Gestión Humana dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación. Sin embargo, esta no fue solicitada por el accionante dentro del término establecido.



Igualmente, se encuentra acreditado en el plenario, que el Consorcio accionado liquidó de manera definitiva las prestaciones sociales del actor, junto con la respectiva indemnización.

Por su parte, el señor **PIEDRAHITA TORRES** manifiesta que se vulneran sus derechos fundamentales a la igualdad, al mínimo vital y móvil, a la vida digna e integridad personal, a la seguridad social, a la salud, al debido proceso, al trabajo en conexidad con el fuero de protección laboral reforzada, al encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, al ser despedido sin solicitar permiso al Ministerio del Trabajo (Ley 1361 de 1997. Art. 26), y aporta como prueba su historia clínica desde el 5 de enero de 2022; prescripciones médicas e incapacidades discontinuas expedidas entre los meses de octubre de 2021 y mayo de 2022; **CONCEPTO DESFAVORABLE** emitido por su E.P.S. FAMISANAR de fecha 26 de marzo de 2022; **FORMULARIO DE CALIFICACIÓN DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL** que arrojó en su favor un porcentaje del 51,36% de fecha 17 de mayo de los corrientes; y el **recurso de reposición** interpuesto por SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.S. (AFP PORVENIR), encontrándose pendiente el pago de los honorarios con el fin de ser resuelto ante la Junta Regional de Invalidez.

Revisada en detalle la documentación, se encuentra que si bien el accionante ha gozado de varias incapacidades médicas debido a las patologías padecidas ("*LUMBAGO NO ESPECIFICADO*", "*DOLOR EN LA COLUMNA DORSAL*"), estas han sido ininterrumpidas, siendo las últimas antes del despido, las ocurridas **(1)** entre 7 de diciembre de 2021 y el 5 de enero de 2022 (30 días); **(2)** entre el 5 de enero y el 16 de enero de 2022 (12 días); **(3)** el 7 y el 22 de febrero de 2022 (15 días), y la siguiente, **(4)** entre el 29 de abril y el 1º de mayo de los corrientes (3 días). Es decir, no se estaba incurso en alguna al momento de la terminación del contrato laboral controvertido.

Se excluyen de la anterior relación, dos incapacidades médicas entre el 14 de enero y el 1º de febrero de 2022, pues no están asociadas con la patología de "*LUMBAGO NO ESPECIFICADO*", sino, con afecciones respiratorias y el virus del COVID-19.



Igualmente se comprueba, que las demás situaciones médicas relativas al cuidado y capacidad laboral del accionante, se presentó con posterioridad a la terminación del contrato, pues: el médico tratante brindó recomendaciones laborales al accionante, solamente **hasta el 10 de mayo de 2022**; la E.P.S. **FAMISANAR** emitió un **CONCEPTO DESFAVORABLE** de recuperación el **26 de marzo posterior**; y la **CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL** se efectuó el **17 de mayo** de los corrientes.

Sobre una posible vulneración al mínimo vital del accionante, no se acredita con el escrito de tutela ni sus anexos, por el contrario, se comprueba que el accionante recibió por parte del consorcio accionado la liquidación de sus prestaciones sociales con la respectiva indemnización por despido injusto, sin señalar algún tipo de objeción sobre su monto al momento de comunicar la terminación del contrato, sin acreditar que la decisión de su empleador afectó o llegó a afectar tal garantía constitucional.

Con todo, teniendo en cuenta la jurisprudencia anotada, puede verse que para determinar si una persona goza o no del derecho de estabilidad laboral reforzada, deben confluir ciertos requisitos de índole constitucional que el accionante no cumple, como son:

Debe comprobarse que el empleador **(i)** despidió a un trabajador afectado en su salud que se encuentre impedido o se le dificulte el desarrollo normal de sus funciones; **(ii)** que lo haya despedido sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo **(iii)** aun conociendo de dichas limitaciones; y **(iv)** que no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

Frente **al primer** requisito, no obstante el accionante comprueba que está y ha estado diagnosticado con varias patologías que le llevaron a recibir un tratamiento médico y le hicieron merecedor de varias incapacidades, no probó que tales afectaciones le perjudicaren y perjudiquen de manera tal, que impida el normal desarrollo de sus funciones y actividades. Y si bien se expidió en su caso un CONCEPTO DESFAVORABLE de recuperación y se calificó su PCL por encima del 50%, esto tuvo ocurrencia meses después de haberse efectuado su despido, pues la E.P.S. es clara en anotar, que la fecha de configuración de la enfermedad ocurrió el 26 de marzo de 2022, decisión que no fue objeto de recurso alguno por parte del actor.



El segundo, tampoco se encuentra exigible en el caso en concreto, pues como se dijo, el accionante no mostró dificultades sustanciales para el desempeño de sus próximas labores al momento en que el empleador decidió dar por terminado su contrato laboral, y las recomendaciones médicas que se acreditan para sus labores fueron dadas por el galeno hasta el **10 de mayo de 2022** (dos meses después del despido). Ni el **tercer requisito**, ya que el accionante no demostró que su despido haya sido por razones de discriminación por su patología.

Es preciso resaltar en este punto, que lo planteado por el accionante no es tan solo determinar una posible vulneración de sus derechos fundamentales, sino que busca fijar una controversia sobre la causal esgrimida por la accionada para dar por terminado su contrato laboral, la que, para resolverse, exige de un debate procesal específico y minucioso que solamente es posible desplegar ante el Juez de conocimiento establecido por la Jurisdicción Ordinaria Laboral, mas no ante este Juez Constitucional como lo busca el accionante con la interposición de la acción de tutela.

Así, como el accionante no comprobó que los mecanismos establecidos en su favor por la Ley Ordinaria Laboral no fueran idóneos o suficientes para salvaguardar los derechos fundamentales alegados; que la intervención del Juez de tutela fuera necesaria o urgente para evitar un perjuicio irremediable; ni estar en alguna situación de debilidad manifiesta **que le concediera el derecho a permanecer en su empleo en virtud de la estabilidad laboral reforzada**, resulta indefectible la negatoria de la presente acción constitucional en atención al principio de subsidiariedad, ya que no puede pretender que por vía constitucional se modifiquen, inapliquen, o se salten procedimientos previamente establecidos por la Ley, pues dichas funciones corresponde de manera exclusiva a un juez de la jurisdicción ordinaria laboral.

Sobre el derecho a la salud alegado por el accionante, no se logra acreditar la vulneración a sus garantías constitucionales. Y, por el contrario, se avizora que el señor **Piedrahita Torres**, continuó haciendo sus aportes al sistema de seguridad social en salud como independiente, y se le han garantizado todos y cada uno de los servicios requeridos para el tratamiento de sus patologías.



Finalmente, sobre los derechos a la salud y al debido proceso alegados por el accionante, se observa, de un lado, que ha recibido por parte de la E.P.S. Famisanar aquí vinculada, todos los servicios médicos prescritos por su galenos tratantes con ocasión a las patologías padecidas; y del otro, se resalta que en la actualidad cursa el proceso de pérdida de capacidad laboral adelantado por el accionante, el cual mediante dictamen No. 5208755, determinó su pérdida de capacidad laboral en un porcentaje del 51,36%, el cual fue objeto del recurso de reposición interpuesto por el Fondo de Pensiones y Cesantías PORVENIR, - *también vinculado a la presente acción de amparo*-, y se encuentra surtiendo su trámite para remitir el respectivo expediente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, para su posterior resolución.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Soacha, Cund., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR por **IMPROCEDENTE** la protección constitucional solicitada por el señor **HEBERT MARTÍN PIEDRAHITA TORRES**, por las razones considerativas contenidas en este fallo.

SEGUNDO: DESVINCULAR del presente trámite constitucional a **FAMISANAR E.P.S.**, al **FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR**, a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINMAMARCA**, por las razones considerativas contenidas en este fallo.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, por el medio más expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días para impugnar la decisión.

CUARTO: Si no fuere impugnado éste fallo, envíese a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.



Notifíquese y cúmplase.

EL Juez,

RAFAEL NÚÑEZ ARIAS

Firmado Por:

Rafael Nunez Arias

Juez Municipal

Juzgado Municipal

Civil 002

Soacha - Cundinamarca

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: **f2ee92ffe7267004c07d63775f4267cd2bdd50b872f20e9e6a73386d2a428b57**

Documento generado en 09/08/2022 12:29:07 PM

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

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