

<b>CLASE</b>	<b>ACCION DE TUTELA</b>
<b>NÚMERO</b>	<b>500014003005 2020-0023800</b>
<b>CCIONANTE</b>	<b>UBERNEY GAVIRIA SAEZ</b>
<b>ACCIONADO</b>	<b>OIL BUSINESS SERVICES SAS y OTROS</b>

### **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL**

Villavicencio (Meta), Junio (24) de dos mil Veinte (2020).

### **ASUNTO A TRATAR**

Procede el despacho a emitir el correspondiente fallo, dentro de la Acción de Tutela instaurada por el señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ, contra la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS, y los vinculados EPS SALUD TOTAL, ARL COLMENA, AFP PROTECCION S.A., MINISTERIO DEL TRABAJO TERRITORIAL META, ECOPETROL S.A y TECPETROL COLOMBIA SAS.

### **ANTECEDENTES**

Manifiesta el accionante que inicio a laborar con la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS, el 08-06-2019 mediante contrato por obra o labor, desempeñando el cargo de SOLDADOR 1A hasta el 19-03-2020.

Refiere que venía con dolor fuerte en la parte baja del abdomen, por lo que el 25-02-2020 acudió al médico donde le detectaron una hernia.

Señala que la empresa conociendo su patología decidió terminar su contrato laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

### **PRETENSIONES.**

Solicita se tutelen sus derechos a la salud, mínimo vital, igualdad, trabajo, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, se declare ineficaz el despido sin justa causa y se ordene a la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS, reintegrarlo al cargo que venía desempeñado teniendo en cuenta su estado de salud, debiendo pagar los salarios y prestaciones sociales desde la fecha del despido hasta que se realice el reintegro.

Anexa copia del contrato de trabajo, ecografía, historia clínica, escrito de terminación de contrato, entre otros.

### **TRAMITE DE LA SOLICITUD**

Una vez asignada por reparto a este despacho la presente acción de tutela, se procedió a su admisión mediante auto del 08 de Junio de 2020, y se ordenó correr traslado a la empresa accionada y entidades vinculadas para efectos de que se pronunciaran sobre los hechos, pretensiones y derechos expuestos por el accionante.

La ARL COLMENA SEGUROS a través de su apoderada judicial Dra. MARITZA VEGA PAEZ, señaló que el accionante no reporta ningún accidente laboral ni enfermedad laboral, que pudiera ser objeto de cobertura por esa administradora, por tanto desconoce su estado de salud y el tipo de evento o presunta enfermedad que pueda padecer, la cual se encuentra a cargo de la EPS a la que está afiliado.

Refiere una falta de legitimación en la causa por pasiva y solicita de niegue la acción constitucional por improcedente respecto de esa ARL y se desvincule de la misma.

OIL BUSINESS SERVICES SAS (OBS SAS), a través de su representante legal IVAN ALEJANDRO QUINTERO GARCIA, manifestó que el señor UBERNEY GAVIRIA entro a laborar el 27-09-2019 hasta el 03-12-2019 desempeñando el cargo de Soldador 1A bajo contrato de obra labor para la Orden de Servicio 2019397-0-002 dentro del contrato marco N°.3019397 suscrito con Ecopetrol S.A.,

posteriormente fue contratado desde el 17-01-2020 desempeñando el cargo de Soldador 1A bajo contrato por obra labor determinada por el avance del 62.5% de la Orden de Compra N°. 13-500-052 "Construcción y montaje de 7 tanques CPF pendare" suscrito con Tecpetrol S.A., posteriormente se suscribió Otrosi N°.1 al contrato de trabajo el 17-03-2020 el cual modificó la duración al 75% del avance de la obra, debido al retraso en el tiempo de ejecución del proyecto dentro de las actividades para las cuales se encontraba asignado el actor, por último, se dio terminación al contrato de trabajo al cumplimiento del 78% de porcentaje de la obra, siendo este notificado el día 19 -03-2020.

Refiere que se debe tener en cuenta el concepto de la evaluación médico ocupacional de egreso practicada al tutelante el 17-04-2020 donde indican que no existen restricciones laborales para el egreso del actor, también solicita tener en cuenta que el señor GAVIRIA no aporta incapacidades, terapias, restricciones o recomendaciones laborales emitidas por su EPS, y mucho menos prueba haber notificado de los mismos a OBS en la duración de su contrato laboral, por lo cual no puede endilgársele a esa empresa responsabilidad respecto a situaciones médicas que no eran de su conocimiento.

Aclara que la terminación del contrato obedeció al cumplimiento del porcentaje de la obra, en este caso al 78% de la Orden de Compra No. 13-500-052 "CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE DE 7 TANQUES CPF PENDARE" y la Orden de Compra No. 13-500.053 "SUMINISTRO DE MATERIALES REQUERIDOS PARA 7 TANQUES CPF PENDARE" suscrito con TECPETROL S.A., siendo la causal objetiva de terminación del contrato por obra labor mantenido con el accionante.

Agrega que el señor UBERNEYS GAVIRIA SAEZ no remitió ni notifico por ningún medio a la empresa de alguna situación médica consistente en historia clínica, exámenes médicos, recomendaciones o restricciones laborales ni calificaciones por enfermedad ante alguna de las autoridades, como tampoco de ninguna manera demuestra aportar o haber realizado notificación de estos a la empresa, por lo que reitera que no puede endilgársele a OBS responsabilidad respecto a situaciones médicas que no eran de su conocimiento.

Se opone a las pretensiones de la acción de tutela, toda vez que el señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ no es beneficiario de una protección especial por fuero de salud, dado a que al momento de la terminación del contrato de trabajo por obra labor no tenía incapacidades, restricciones médico-laborales, terapias y/o tratamientos en curso y nunca había manifestado y/o radicado a OBS alguna situación especial, de igual manera, no se evidencia limitación y/o disminución de su capacidad laboral, pues ello no se encuentra demostrado por el accionante para acceder a una protección laboral reforzada.

Argumenta la improcedencia de la acción constitucional por existir otro medio de defensa, buena fe por parte de OBS, falta de inmediatez e inexistencia de perjuicio irremediable.

Allega copia del examen de egreso, escrito de terminación de contrato, certificación laboral, paz y salvo, liquidación final y contrato de trabajo, entre otros.

La AFP PROTECCION S.A., por medio de su representante legal JULIANA MONTOYA ESCOBAR, manifestó que el actor presento afiliación a esa AFP desde el 01-07-2009.

Precisa que desconoce en su totalidad los hechos de la acción de tutela ya que en esa entidad no se encontró solicitud, ni petición formal por parte del afiliado que permita establecer la existencia de un perjuicio económico por invalidez, vejez o sobrevivencia.

Solicita se niegue la acción de tutela respecto a esa AFP porque no se ha elevado ninguna solicitud formal de prestación económica y porque la misma está dirigida a su empleador.

El MINISTERIO DEL TRABAJO TERRITORIAL META, mediante su directora Dra. CONSUELO LOPEZ CASTRO, informó que el señor UBERNEY GAVIRIA no ha realizado trámite alguno ante esa autoridad ni la empresa OIL BUSINESS SERVICES – OBS SAS.

Cita apartes del derecho a la estabilidad laboral reforzada y la existencia de medio judicial ordinario, también pone en conocimiento las funciones administrativas del Ministerio del trabajo y solicita se declare la improcedencia de la acción constitucional.

SALUD TOTAL EPS, a través de su directora JANETH DEL CUERVO PINEDA, señaló que el señor UBERLEY GAVIRIA SAEZ presenta afiliación con esa EPS en estado activo en calidad de cotizante.

Refiere que no corresponde a esa EPS pronunciarse frente a la solicitud del usuario, sino directamente a su empleador por lo que existe una falta de legitimación en la causa por pasiva.

Solicita se niegue la acción constitucional por no existir vulneración de derechos fundamentales por parte de SALUD TOTAL EPS y solicita su desvinculación.

TECPETROL COLOMBIA SAS., a través de su representante legal JOSE IGNACIO FERETTI, indica que esa empresa debe ser desvinculada del trámite de tutela ya que el actor no explica ni desarrolla ningún motivo o argumento que justifique la vinculación por tanto es improcedente la acción constitucional.

Añade que TECPETROL no es ni fue la emperadora del accionante ni existe relación contractual o legal alguna que la vincule con este, ni mucho menos, que la haga solidaria de cualquier derecho o acreencias.

Alega falta de legitimación en la causa por pasiva ya que OBS es un contratista independiente de TECPETROL y desconocimiento del supuesto estado de salud del tutelante e inexistencia de perjuicio irremediable.

Solicita se declare la improcedencia de la presente acción y de ordene la desvinculación de la misma.

Allega copia del contrato de compra y fallos de tutelas.

ECOPETROL S.A., por medio de la Profesional de la Vicepresidenta Jurídica Dra. ROSALBA CARRILLO PEÑA, manifestó que la obra o labor surgida de las Órdenes de Compra No. 13-500.052 y 13-500.053, no fueron celebradas por Ecopetrol S.A., ni tuvo participación alguna en estas a ningún título, por lo que son completamente ajenas a esa entidad ya que no fueron parte en ellas, como tampoco sus beneficiarios directos o indirectos de las actividades materiales que constituían su objeto.

Por lo anterior, solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela y se ordene la desvinculación de Ecopetrol S.A.

### **CONSIDERACIONES**

La acción de tutela prevista en el Artículo 86 de la Constitución Nacional, es un instrumento jurídico que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales en la medida que estos se encuentren amenazados o puestos en peligro por la acción o la omisión de una entidad pública y bajo ciertos supuestos por parte de un particular. Se trata de un procedimiento judicial y específico, autónomo, directo y sumario que no puede sustituir los procesos judiciales establecidos por la ley.

El juzgado deberá establecer si la terminación del contrato laboral del señor UBERNEY GAVIRIA, constituye vulneración a los derechos fundamentales invocados o si por el contrario la misma corresponde a una actuación legítima de la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS.

***La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza, fines constitucionales y su aplicación a las relaciones laborales privadas y públicas. T-014/2019***

*El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación, particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos.*

*De igual manera, la Corte ha reconocido el "derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada", que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.*

*En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es "proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña"...*

*La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de "asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público", en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar "relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva".*

*Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado". Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.*

*Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.*

*La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que "(...) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares". De tal suerte, "(...) siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada."*

*En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado.*

### ***Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y la discapacidad. (T-594/2012)***

*La sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación, pues se requiere que exista un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato, esto es, que se presente una relación de causa a efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral.*

*De existir tal nexo causal, la terminación del contrato deviene inconstitucional e ilegal, con las consecuencias que ello genera. Por el contrario, si no existe nexo causal entre una y otra o, dicho de otro modo, si la terminación del contrato de trabajo no se debió a la condición de discapacidad, la ruptura no es digna de reproche constitucional.*

*Así lo reiteró la Corte en la sentencia T-1022 de noviembre 26 de 2007, M. P. José Manuel Cepeda Espinosa:*

*"No basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: "... probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho." En el presente caso la conexidad fue afirmada explícitamente por el empleador en la carta en la que dio por terminada la relación laboral con la accionante..."*

*Igualmente se expresó en la sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008, M. P. Clara Inés Vargas Hernández:*

*"No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En consecuencia, cuando se comprueba que la causa de la desvinculación fue en realidad el estado de salud del trabajador, la Corte ha considerado que en tal caso se configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección."*

*Así, desvirtuado el nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y la situación de discapacidad, desaparece la presunción de ilegalidad del despido y este se regirá por las normas laborales ordinarias, que regulen el tipo de contrato celebrado entre las partes.*

***Requisitos de procedibilidad de la acción de tutela. Subsidiaridad.***

*Tal como ha sido reiterado en múltiples ocasiones por la Corte Constitucional, la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter residual, subsidiario y cautelar, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados.*

*Lo anterior, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política que consagra la acción de tutela como un mecanismo de naturaleza subsidiaria para la protección de los derechos fundamentales que sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. De lo anterior se colige, que no es la finalidad de esta acción ser un mecanismo alternativo a los otros medios jurisdiccionales existentes, de modo que pueda utilizarse uno u otro sin ninguna distinción, ni fue diseñada para desplazar a los jueces ordinarios del ejercicio de sus atribuciones propias.*

*Sin embargo, la existencia de otro medio judicial no hace de por sí improcedente la intervención del juez de tutela, pues deben tenerse en cuenta dos circunstancias especiales a saber; primero, que los medios alternos con que cuenta el interesado deben ser idóneos, esto es, aptos para obtener la protección requerida, con la urgencia que sea del caso y; segundo, que a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, será procedente la acción de tutela cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.*

*Así, el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela ha servido a la Corte Constitucional para explicar el ámbito restringido de procedencia de las peticiones elevadas con fundamento en el artículo 86 de la Carta Política, más aún cuando el sistema judicial permite a las partes valerse de diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante las autoridades que integran la organización jurisdiccional, encaminadas todas a la defensa de sus derechos.*

En el caso concreto, el juzgado evidencia que el señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ, el 27-09-2019 se vinculó laboralmente con la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS (OBS SAS), suscribiendo el último contrato Otrosí el 17-01-2020 desempeñando el cargo de Soldador 1A bajo contrato por obra labor determinada por el avance inicial del 62.5% de la Orden de Compra N°. 13-500-052 "CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE DE 7 TANQUES CPF PENDARE" suscrito con TECPETROL S.A., él cual modificó su duración al 75%, que en vigencia del mismo presento dolencias en la parte baja del abdomen por lo que acudió al médico el 25-02-2020 donde le realizaron una Ecografía que diagnostico HERNIA INGUINAL DERECHA y UMBILICAL, siendo remitido el 18-03-2020 a consulta primera vez por especialidad en Cirugía General, además se advierte que la empresa OBS SAS dio por terminado el contrato laboral de forma unilateral el 19/03/2020 por cumplimiento del 78% del porcentaje de la obra por la cual fue contratado, terminación laboral que considera el accionante un acto discriminatorio y vulnerador del derecho a la estabilidad laboral reforzada por no haberse culminado su tratamiento médico ni mediar autorización del Ministerio del Trabajo.

Visto lo anterior, y valoradas las pruebas aportadas tanto por el tutelante como por la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS (OBS SAS), el despacho considera que la acción constitucional no está llamada a prosperar por cuanto no se encuentra vulnerado el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada que invoca el actor, toda vez que si bien el señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ presento un quebranto de salud en vigencia de la relación laboral que según Ecografía del 25-02-2020 diagnostico HERNIA INGUINAL DERECHA y UMBILICAL, la cual genero el 18-03-2020 remisión por primera vez por la especialidad de Cirugía General, también lo es que dicho evento o diagnóstico en ningún momento le causo incapacidad médica, restricción o recomendación laboral ni siquiera

prescripción de medicamentos que permitan advertir alguna limitación en la actividad laboral o física del actor, además no se evidencia que dicha patología o la remisión médica haya sido puesta en conocimiento de la empresa OBS SAS, adicional a ello en el examen de egreso del 17-04-2020 el médico ocupacional registro que el señor GAVIRIA SAEZ no presentaba restricciones laborales, por tanto, se concluye que para el 19-03-2020 que feneció la relación contractual el accionante no se encontraba incapacitado, ni con restricciones y/o recomendaciones laborales, solo contaba con remisión por primera vez por la especialidad de Cirugía General, lo cual no resulta suficiente para pregonarse un trato discriminatorio por parte de su empleador, máxime que no se avizora la existencia de un nexo causal entre el estado de salud del trabajador y la terminación del contrato, pues nótese que desde mucho antes de la práctica de la Ecografía 25-02-2020 a la fecha de culminación del contrato de trabajo (19-03-2020) el señor UBERNEY asistió al trabajo y ejerció sus funciones laborales normalmente sin ninguna novedad.

En ese orden, se reitera que no existe nexo causal entre la patología padecía por el señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ y el quebrantamiento de la relación laboral.

Respecto al tema de la terminación de los contratos laborales y la discapacidad de los trabajadores la H. Corte Constitución ha expresado que *"La sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación, pues se requiere que exista un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato, esto es, que se presente una relación de causa a efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral" (...)* *"No basta la constatación de la discapacidad para que proceda la acción de tutela como medio para ordenar el reintegro del trabajador, sino que se requiere: '... probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho" (...)* *"No obstante, el mero hecho de que el empleador decida desvincular de manera unilateral a una persona que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que la protección vía tutela prospere. Para tal efecto, además, debe estar probado que la desvinculación se originó en esa particular condición. Es decir, debe haber un nexo de causalidad entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral", (T-594/2012).*

De otra parte, se advierte que por ser la acción de tutela un mecanismo de origen constitucional de carácter residual y subsidiario para la protección de los derechos fundamentales, sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, no siendo la acción de tutela un instrumento judicial alternativo a los otros medios jurisdiccionales existentes, de modo que pueda utilizarse uno u otro sin ninguna distinción, ni fue diseñada para desplazar a los jueces ordinarios del ejercicio de sus atribuciones propias, en el presente caso al "JUEZ LABORAL" quien es el llamado a dirimir la reclamación planteada por el actor; excepto, que los medios alternos con que cuenta el interesado no sean idóneos para obtener la protección requerida y/o se utilice la acción como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, circunstancias que no se configuran en el presente caso ya que el actor no indicó porque los mecanismos ordinarios existente eran ineficaces ni acreditó el presunto perjuicio irremediable invocado, lo cual desde luego conlleva la improcedente de la presente acción de tutela.

Por lo anterior, no es posible tutelar los derechos invocados, no obstante, si el tutelante así lo considera pertinente y estima que la causal de terminación de su contrato de trabajo no se ajusta a la normatividad legal correspondiente, puede acudir a la Justicia laboral ordinaria a fin de que decida sobre la legalidad o no de la misma.

En consecuencia, se negará la presente acción de tutela frente a la solicitud de amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital del señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ, por improcedente al no cumplirse con el principio de subsidiariedad al contar con otros mecanismos de defensa judiciales.

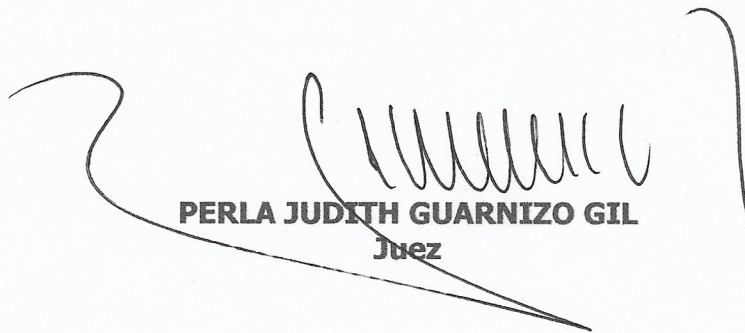
**En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil Municipal De Villavicencio (Meta), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,**

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** NEGAR, la presente acción de tutela instaurada por el señor UBERNEY GAVIRIA SAEZ, contra la empresa OIL BUSINESS SERVICES SAS, y los vinculados EPS SALUD TOTAL, ARL COLMENA, AFP PROTECCION S.A., MINISTERIO DEL TRABAJO TERRITORIAL META, ECOPETROL S.A. y TECPETROL COLOMBIA SAS.

**SEGUNDO:** Si no fuere impugnado el fallo, envíese para su eventual revisión a la CORTE CONSTITUCIONAL.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE**



**PERLA JUDITH GUARNIZO GIL**  
Juez