

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS
Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ
(Acuerdos PSAA15-10412 y PCSJA18-11068)

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de junio de dos mil veinte (2020)

Radicado: Acción de tutela 2020-00351

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

Lo constituye la sentencia que se impone proferir, luego de surtido el trámite pertinente dentro de la acción de tutela formulada por la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO en contra de la sociedad DEKA MEDICA S.A.S., en donde se vinculó por parte del Despacho al MINISTERIO DEL TRABAJO, a POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS, a COMPENSAR E.P.S. y a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -COLPENSIONES-

2. ANTECEDENTES

La accionante reclama la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, a la defensa, al trabajo y al mínimo vital con base en los siguientes hechos.

Afirma que suscribió CONTRATO DE TRABAJO desde el dieciséis (16) de marzo de dos mil veinte (2020), para el cargo de Gerente de Línea, donde se le asignaron cinco (5) personas a su cargo.

Que cumplió cabalmente con las capacitaciones y empezó el desarrollo de su labor contratada, evaluando y capacitando al personal a su cargo, reuniéndose con ellos por espacio de dos horas diarias, estableciendo nuevos protocolos y procesos de conocimiento de cliente. Haciendo además seguimiento de ventas y recaudos.

Informa que en la última semana de marzo de 2020, su jefe directo a través de medio telefónico, en reunión con otra gerente les manifestó que por cuenta de las dificultades surgidas a raíz del COVID 19, se estaban contemplando diversos escenarios, entre ellos, despidos, suspensión de contratos, licencias no remuneradas.

Asevera que fue persuadida para que se suscribiera una disminución del 30% de su salario, accediendo a ello de manera obligada por lo que considera intimidación, haciendo primar las circunstancias de ser madre

cabeza de familia, además de diversas obligaciones económicas que dependen plenamente de ella.

Informa que, DEKA MEDICA S.A.S., con base en las circulares emitidas por el MINISTERIO DEL TRABAJO, las cuales en su consideración fueron “irracional, violatoria y confusa” interpretadas, se dispuso como medida preventiva, garantizar a sus trabajadores únicamente el ingreso de un salario mínimo mensual legal vigente, entre otras directrices respecto de los medio y forma de trabajo.

Que en ajuste de las directrices dadas por su empleador, en el mes de abril de 2020 desarrolló su trabajo, cumplió con los informes, realizó ventas, recuperó cartera, sin embargo, su empleador descalificó y desmejoró su salario acordado.

El día 30 de abril de 2020, recibió una llamada de su jefe directo quien le notificó que, dadas las circunstancias económicas apremiantes, se prescindiría de sus servicios, acogiendo a las normas concernientes a la terminación del contrato de trabajo en periodo de prueba.

Considera la accionante que la decisión de la sociedad accionada, pone en riesgo sus derechos fundamentales reclamados; desconociendo gravemente las medidas de protección al empleo dictadas por el gobierno nacional.

2.3. PRONUNCIAMIENTO DE LA SOCIEDAD ACCIONADA Y VINCULADA

DEKA MEDICA S.A.S., a través de su representante legal confirma que entre esa sociedad y la accionante, se celebró contrato individual de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio 16 de febrero de 2020 del cual anexa copia simple.

Informa que el 30 de abril de 2020, DEKA MEDICA S.A.S. en uso de su facultad discrecional, finalizó el contrato de trabajo por periodo de prueba, sin que para ello se hiciese necesaria justificación alguna, entendiendo que las partes estipularon dentro del contrato de trabajo un término de periodo de prueba, como se establece en el artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo y en libertad del uso de la facultad normativa entregada a través del numeral primero del artículo 80 de la norma señalada, se finalizó unilateralmente el contrato de trabajo, sin ser necesario preaviso o configuración de justa causa para la deprecada terminación .

De ello de manera expresa se indicó que:

“(...) En consecuencia a que la accionante NO cumplió con el objeto contractual se determinó dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.

Dando la claridad, que todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, con la finalidad de conocer las cualidades de los empleados, logramos identificar que la accionante no se encontraba comprometida con la compañía por ello se resolvió dar terminación la contrato de manera unilateral, sin que se le violara sus derechos laborales. (...)”

Agrega que, Deka Medika SAS., nunca le suspendió el contrato de trabajo suscrito entre la accionante y la accionada. Además que la sociedad accionada se ha visto fuertemente afectada por cuenta del aislamiento y la emergencia sanitaria, pues la mayoría de sus clientes han elegido cerrar sus instalaciones por lo que los ingresos y la economía, se ha visto afectada ya que muchos de los clientes se niegan a cancelar sus facturas vencidas y la rotación de los productos se ha disminuido en cuanto a la baja demanda de pedidos por parte de sus consumidores.

Solicita al Despacho que se abstenga de amparar los derechos invocados por la accionante, por cuanto las determinaciones de la compañía no configuran vulneración alguna de los derechos fundamentales y del trabajo.

La ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES- contestó indicando que las pretensiones del accionante van dirigidas a la entidad DEKA MÉDICA SAS, teniéndose en cuenta que relacionadas con la petición de que se garantice la estabilidad laboral y las obligaciones derivadas de ello. De acuerdo a lo expuesto infiere que las pretensiones objeto de la acción constitucional no pueden ser resueltas por esa administradora, por lo que solicita su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

COMPENSAR EPS contestó a la acción de tutela, informando en primer lugar que revisadas sus bases de datos, en la actualidad la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO encuentra ACTIVA en protección laboral hasta el 29 de agosto de 2020 en el plan de Beneficios de Salud PBS, que además registra como retirado por DESVINCULACIÓN - NOVEDAD -

Que el último aporte generado como cotizante, es en el mes de mayo de 2020, que no registra mora y que tiene los pagos por su seguridad sociales en salud han sido continuos.

Que a la accionante se le han autorizado de manera completa y oportuna todos los servicios médicos y prestaciones asistenciales requeridas, sin que a la fecha exista orden médica pendiente de autorizar.

Finalmente señala que no ha tenido ni tiene relación laboral alguna con la accionante en los términos planteados por el código sustantivo del trabajo, por tanto solicitó su desvinculación del presente trámite constitucional.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.-ARL-, contestó informando que se logró esclarecer que la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO, no reporta eventos ante esa compañía.

Que como quiera que la pretensión de la accionante está encaminada al levantamiento de la suspensión del contrato laboral, o de un reintegro laboral, es un tema que corresponde únicamente a la relación entre trabajador y empleador y por ende esa ARL, no es la competente para pronunciarse ni realizar ninguna acción frente al tema objeto de tutela, solicitando además se DESVINCULACION del presente trámite constitucional.

El MINISTERIO DEL TRABAJO señaló dentro del término concedido que, respecto de los hechos y pretensiones de la acción de tutela no existe legitimación en la causa por pasiva de ese ente ministerial dada la ausencia de relación laboral con el accionante por lo que solicita la desvinculación, no obstante sobre el caso concreto presenta concepto general haciendo referencia a la normativa aplicable respecto del tema de la terminación de un contrato de trabajo, del periodo de prueba, de la suspensión de contratos de trabajo, resaltando además la existencia de un medio de defensa ordinario.

De otro lado, también destaca las acciones de ese Ministerio encaminadas a la protección del trabajo, si en cambio haciendo énfasis en que no ese ese Ministerio a quien le corresponde definir la existencia o no de la fuerza mayor, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, valoraciones que son de la órbita exclusiva de los jueces en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Naturaleza de la acción y competencia.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, concebida como un mecanismo de carácter excepcional para solicitar la protección de los derechos fundamentales de cualquier persona, cuando quiera que se encuentren vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular.

En cuanto a la competencia, se destaca que todos los jueces de la República, sin importar su especialidad o el trámite del que conozcan, devienen competentes para velar por tales derechos fundamentales, así como para alcanzar la realización de los fines del Estado Social de Derecho.

El carácter excepcional de la tutela hace relación con el presupuesto según el cual el accionante no disponga de otros instrumentos jurisdiccionales a su alcance o, teniéndolos, pretenda evitar que se le irrogue un perjuicio irremediable mientras acude a las acciones pertinentes ante las autoridades competentes.

3.2. Problema jurídico planteado.

Conforme los hechos y pretensiones antes referidos, corresponde a este despacho establecer si la sociedad DEKA MÉDICA S.A.S., ha vulnerado los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, a la defensa, al trabajo y al mínimo vital de la señora GLORIA .CARMENZA ALCAZAR CANO, por haber terminado la relación laboral, encontrándose en el periodo de prueba y con ocasión de la emergencia social por causa de COVID 19.

Además, debe revisarse si la señora GLORIA .CARMENZA ALCAZAR CANO goza del beneficio de estabilidad laboral reforzada que reclama y si por ello, es viable acceder a la pretensión de declarar la ineficacia de su despido y finalmente, además de verificar si es la acción de tutela el mecanismo idóneo para tales reclamaciones.

3.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL.

La regla general es que la acción de tutela es improcedente, como mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que causó la ruptura del vínculo. Por el contrario, ha señalado que es la jurisdicción ordinaria laboral, o contencioso administrativo, el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

La Corte Constitucional ha establecido de manera constante que la acción de tutela no procede como mecanismo principal para ventilar problemas de naturaleza laboral, relacionados con la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, en virtud del principio de subsidiariedad, que indica que la acción de tutela solo procede (i) cuando no existe otro medio para resolver el conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando aun existiendo las acciones, estas no son eficaces o idóneas para la protección del derecho; o, (iii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez para evitar un perjuicio irremediable.

La excepción para lo anterior, se da precisamente si el accionante cuenta con un instrumento que resulta idóneo y persiste en la presentación de la acción constitucional como mecanismo transitorio, pero para su procedencia es necesario que se demuestre que la tutela de sus derechos es indispensable para evitar un perjuicio irremediable. En este sentido, la Corte ha manifestado que:

*“(...) siempre que la acción de tutela sea utilizada como mecanismo transitorio, su procedencia está condicionada a la existencia de un perjuicio irremediable: ese fue precisamente el requisito impuesto por el Constituyente y no puede ni la Corte, ni ningún otro juez, pasarlo inadvertido(...)”.***Sentencia T-065 de 2006 y Sentencia T-424 de 2011.**

Con relación al perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional lo ha definido como aquél que se caracteriza por: (i) ser inminente, es decir, que se trata de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) ser grave, esto es, que el daño moral o material sea de gran intensidad en el haber jurídico de la persona; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio sean urgentes y (iv) porque que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. **(Reiteración en las sentencias T-225 de 1993, SU-544 de 2001, T-1316 de 2001, T-983 de 2001 y T-290 de 2005)**

3.4. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las*

causales contempladas en la ley como justa” **Sentencias T-002 de 2011 y T-520 de 2017.**

La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura aplica para cualquier empleado que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) *el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.* **Sentencia T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo**

3.5. EL DERECHO AL TRABAJO -DERECHO FUNDAMENTAL

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334).

En principio el carácter de fundamental del derecho al trabajo daría lugar a la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para que cesara cualquier vulneración, amenaza o violación contra este derecho sin embargo, no es posible olvidar el carácter subsidiario de la acción y en el caso del derecho laboral la existencia de la jurisdicción ordinaria como medio de protección especial.

Según lo señala la Sentencia T-611 del año 2001 la protección del derecho al trabajo por medio de la acción de tutela sin desconocer la jurisdicción laboral, es viable cuando “*Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado*” cuando hay “*vulneración de un derecho conexo que conlleve el ataque injustificado del núcleo esencia*”

por el *“incumplimiento o retardo en la obligación de pagar el salario más la prueba de vulneración al mínimo vital del trabajador”* o cuando *“El empleador da por terminado el contrato con justa causa pero faltó en el procedimiento a los principios de buena fe al no expresar los hechos precisos e individuales que provocan la justa causa de terminación para que así, la otra parte tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral y pueda hacer uso del derecho a la defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo”*

3.5. Análisis del caso concreto.

Para resolver la presente acción de tutela, destaca en primer lugar esta sede judicial, las pretensiones de la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO, las cuales son:

PRIMERO: Ordenar el amparo de los derechos fundamentales a la Igualdad, debido proceso, a la defensa, Vida Digna, al Mínimo Vital, al Trabajo invocados y sustentados, por las razones expuestas en los hechos y consideraciones fácticas por la violación de derechos.

SEGUNDO:ORDENAR A LOS ACCIONADOS, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo correspondiente, proceda a dejar sin efectos la suspensión del contrato laboral, y proceda a garantizar la estabilidad laboral, continuar cancelando su salario oportunamente, así como sus prestaciones sociales con los factores legales de acuerdo a la ley y al contrato, hasta tanto dure la emergencia o, obtenga el respectivo aval del Ministerio de Trabajo para dar aplicación a las suspensión de la relación laboral tantas veces referida, y que el accionado permita que a través del empleador accionado se puedan tramitar y obtener los beneficios decretados por el Gobierno nacional mediante decretos señalados, enmarcados dentro de las MEDIDAS DE PROTECCION AL EMPLEO.

De lo anterior, emerge evidente que las pretensiones de la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO, se dirigen a la resolución de un conflicto de orden laboral, solicitando la orden de reintegro, además de una serie de reclamaciones de tipo económico siendo clara también que, tales diferencias tienen su propia jurisdicción. Sólo excepcionalmente interviene el juez constitucional, cuando se trata de eventos donde hace falta prevenir un mal irreparable, debido al carácter subsidiario de la justicia constitucional.

Por lo anterior, sería del caso señalar la falta de procedibilidad de la presente acción de tutela, no obstante, en el ánimo de establecer si existe alguna forma excepcional de procedencia del presente reclamo constitucional, es del caso verificar, si el medio ordinario, el mismo resulta ineficaz para la protección del derecho; o resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar un perjuicio irremediable.

En ese sentido debe indicarse que la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO pone como eje central de su argumento, que DEKA MÉDICA S.A.S.- decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo, hecho con el que menoscaba sus derechos fundamentales, precisando que su empleador, argumentó que la terminación se basó en lo pactado en el contrato, referente al periodo de prueba.

Al revisar el mencionado clausulado, según el contrato de trabajo aportado por la propia accionante, es evidente que las partes pactaron que:

SEGUNDA-a.

PERIODO DE PRUEBA: El presente contrato se da inicio a partir del 16 de marzo de 2020. Los primeros dos (2) meses del presente contrato se consideran periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato. **b- DURACIÓN:** El presente contrato se firma por término indefinido a partir de la terminación de periodo de prueba.

Es sabido que la estipulación del periodo de prueba constituye una excepción al principio constitucional de la estabilidad en el empleo (art. 53 C.P.), habida cuenta que permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que de conformidad con la ley constituyen justas causas para resolver el contrato de trabajo.

En el presente caso, no es evidente que la determinación de DEKA MÉDICA S.A.S., de terminar el contrato de manera unilateral, se haya fundado por circunstancias de discriminación, lo cual sería inaceptable desde la perspectiva constitucional.

En ese mismo sentido, las varias argumentaciones hechas por la accionante, relacionadas con el cumplimiento a cabalidad de las labores para las que fue contratada, en contra posición de las aseveraciones de la sociedad accionada, en donde se afirma que la hoy accionante “*(...)NO cumplió con el objeto contractual(...)*”, y por ello, se determinó la finalización del contrato laboral, dentro del periodo de prueba, son controversias totalmente alejadas de un estudio constitucional.

Si debe resaltarse, que la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia.

En ese orden de ideas, la intervención del Juez Constitucional en las diferencias entre la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO y su empleador DEKA MÉDICA S.A.S., está supeditada a que sea evidente hechos de discriminación del empleador, y que ello sea la real motivación para la finalización del contrato.

Esto nos lleva a la imperiosa de necesidad, de verificar si dentro del conflicto constitucional que nos ocupa se han endilgado en cabeza de la sociedad accionada, alguna conducta que implique trato discriminatorio hacia la señora GLORIA CARMENZA. Como ello no es así, y ninguna información siquiera somera fue traída a colación sobre el particular mal puede el Juez de Tutela, deducir algún hecho para fundamentar la intervención y acceder a las pretensiones del reclamo constitucional.

Respecto a lo anterior, debe señalarse que las aseveraciones hechas por la accionante, respecto de una intimidación para acceder a la firma de un acuerdo donde se reducía el salario en un 30%, y que en su sentir DEKA MÉDICA S.A.S., mal interpretó las directrices emitidas por el Ministerio del Trabajo y por el Gobierno Nacional, menoscabando sus derechos laborales, también se tratan de circunstancias que deben ser discutidas ante el Juez Laboral, competente para dirimir las diferencias que por cuenta de un contrato de trabajo puedan surgir.

Es claro que para el momento en el que fue terminado el contrato de trabajo, la señora GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO no contaba con incapacidad médica alguna, no tenía ninguna recomendación laboral, no se encontraba en estado de gravidez o en alguna condición de indefensión, lo que permitiría la defensa de la estabilidad laboral reforzada; tales circunstancias fueron ratificadas por la EPS, la ARL y la AFP, lo que confirma que no se avizora motivo alguno para que la garantía de estabilidad laboral reforzada deba ser protegida por el Juez Constitucional.

De otro lado, las meras manifestaciones hechas por la accionante, encaminadas mostrar su condición de madre cabeza de familia, estando además a cargo de su señora madre, no tienen la entidad suficiente para lograr dejar sin efecto la determinación tomada por su empleador, dentro de los marcos legales, máxime cuando, no se demuestra de manera alguna la existencia de un perjuicio irremediable, que permita la intervención de manera transitoria del juez de tutela. Tampoco se advierte motivación alguna para señalar que el medio de defensa ordinario no ofrece una solución integral para la protección de los derechos fundamentales comprometidos.

Así las cosas, la aseveración de existencia de un perjuicio irremediable se encuentra huérfano de prueba, pues si bien, es entendible la necesidad de un empleo para el sostenimiento de un núcleo familiar, las meras manifestaciones semánticas no son elemento suficiente para que el Juez de Tutela desconozca la existencia del mecanismo ordinario ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, e intervenga para ordenar un reintegro laboral, cuando se carece de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, conforme a los lineamientos dictados por la H. Corte Constitucional, en el presente asunto no es dable indicar que el accionante se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta o cobijada por la garantía de estabilidad laboral reforzada, y si bien se advierte que el hecho de que su empleador haya decidido unilateralmente la terminación de la relación laboral, puede resultar alguna afectación sobre la tutelante, no hay prueba suficiente que permita inferir que tal decisión se dio por alguna causa ajena a las permitidas por la ley que rige las relaciones laborales y los reglamentos internos de trabajo, a los que estaba sometido el hoy accionante.

Lo anterior, sin perjuicio de que la hoy accionante adelante las acciones que considere necesarias, para reclamar sobre las condiciones en que le fue finalizado su contrato de trabajo y para que discuta en proceso judicial ordinario, idóneo y eficaz para resolver la controversia suscitada, donde además cuenta con una garantía mayor, dadas las posibilidades de desarrollo de un amplio debate probatorio con vigencia efectiva del principio de inmediación, hecho por el cual, en la presente acción de tutela no se cumple con la premisa de subsidiaridad que reviste a este medio excepcional de defensa de derechos fundamentales.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO OCTAVO (8º) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. DENEGAR la acción de tutela promovida por GLORIA CARMENZA ALCAZAR CANO contra DEKA MÉDICA S.A.S., según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO. NOTIFICAR el presente fallo a las partes por el medio más expedito, de tal manera que asegure su cumplimiento, tal como lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO. DESVINCULAR del presente trámite constitucional al MINISTERIO DEL TRABAJO, a POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS, a COMPENSAR E.P.S. y a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -COLPENSIONES

CUARTO. ENTERAR a los extremos de esta acción, que contra la presente determinación procede impugnación, ante los Jueces Civiles del Circuito de este Distrito Judicial.

QUINTO. REMITIR sin tardanza esta actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de que el fallo no sea impugnado; lo anterior en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 31 del precitado decreto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



EDGAR ALBERTO SAAVEDRA CACERES
Juez