

Radicación No. 110014003007-2020-00892-00

Accionante: RUBÉN DARÍO ROBALLO CHACÓN.

Accionada: VISION Y MARKETING.

Vinculados: MINISTERIO DE TRABAJO, FAMISANAR E.P.S. y el FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A

ACCION DE TUTELA.

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Bogotá, D.C., cinco de marzo de dos mil veintiuno.

ASUNTO

El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, decide en primera instancia, la acción de tutela interpuesta por el señor RUBÉN DARÍO ROBALLO CHACÓN, contra la EMPRESA VISION Y MARKETIN y como vinculados el MINISTERIO DE TRABAJO, FAMISANAR E.P.S., y el FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A.

1. ANTECEDENTES

Acude el accionante ante esta jurisdicción, pretextando la violación de derechos fundamentales, con base en los siguientes hechos:

Señaló que, Ingresó a laborar para VISION Y MARKETING el día 16 de agosto de 2019, en el cargo de Impulsador para la cuenta HARINERA DEL VALLE, bajo un contrato por obra y labor determinada, devengando un salario \$828.116.00; que, debido al hecho de pedir permisos a la empresa, la supervisora se entera de su condición médica, dando a conocer al médico de la compañía su diagnóstico de VIH+, la cual es constituida enfermedad base de riesgo, por lo que el médico cree pertinente enviarlo a casa mientras la empresa busca alguna actividad con teletrabajo, porque la labor que desempeña es netamente de campo, y la empresa llega a la conclusión de pagarle el salario normalmente mientras pasa la

contingencia; que, el 10 de junio del 2020 la empresa anuncia las vacaciones pagas anticipadas, las cuales finalizaban el 1 de julio de ese mismo año y retomaba sus labores bajo el criterio del médico de la compañía, con el cual no se obtuvo respuesta, ya que se encontraba en vacaciones, y por tanto reportó a la supervisora, la cual ordenó que debía permanecer en casa y sacar cita con el médico infectólogo de la EPS para solicitarle la historia clínica y ser enviada al galeno de la compañía, mientras el retomaba su labor y así poder tomar la determinación del caso; que el 4 de julio se obtiene la cita con el médico infectólogo de la EPS, el cual genera la historia clínica con el reporte de su estado de salud, en donde se evidencia que su diagnóstico no es una discapacidad para el desarrollo de su labor y que se puede llevar a cabo siguiendo los protocolos de bioseguridad, sin embargo, el 6 de julio el médico de la compañía le comunica que solicite a recursos humanos una cita con la IPS de dicha compañía y así poder tomar una determinación, cita sobre la que no se le ha dado anuncio alguno.

Igualmente, que el 6 de julio de 2020 la coordinadora nacional de recursos humanos, le comunica la suspensión del contrato de trabajo por medio de llamada y correo fundamentada en la causal del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por lo que procedió al día siguiente a comunicarles su desacuerdo con dicha decisión, motivo por el cual se negó a firmar, ya que se le está vulnerando el ingreso mensual y así poder sustentar sus gastos como lo son vivienda, comida y salud que son mínimos vitales para su supervivencia, vulnerando también su derecho al trabajo y discriminándolo por su condición médica, sin embargo, le indicaron que no se necesitaba de su firma, ya que la empresa había tomado dicha decisión y que no necesitaban la aprobación del Ministerio del Trabajo para dicha suspensión, que debido a ello, el 10 de julio se comunicó con Ministerio del Trabajo quienes me redirigen a la Defensoría del Pueblo en donde obtuvo asesoría el día 16 de julio, del cual obtuvo respuesta el 29 de ese mismo mes, siendo esta negativa de retomar sus labores con ocasión al aislamiento preventivo obligatorio, reiterándole que la empresa no necesitaba autorización del Ministerio para tomar las decisiones.

Del mismo modo, sostuvo que, el caso quedó troncado en esa fecha, ya que ni el Ministerio de Trabajo ni la Defensoría del Pueblo, no siguieron prestándole su apoyo para seguir el proceso, que 14 de agosto se encontraba en su casa y desafortunadamente tuvo un accidente doméstico,

motivo por el cual asistió a urgencias en donde le realizaron el procedimiento de inmovilización de la mano, generándole una incapacidad la cual se ha venido prolongando, ya que no he presentado recuperación, teniendo la última cita con el especialista el día 25 de noviembre en donde se llega a la conclusión de que, le deben realizar una cirugía para corregir la afección, y la cita con el anestesiólogo quedó para el día 10 de diciembre para hacer la programación de dicha cirugía.

ACTUACION PROCESAL

El 14 de enero del año en curso, se profirió el fallo correspondiente, el cual fue impugnado, declarándose la nulidad por el Superior, para ordenar la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO, FAMISANAR E.P.S., y el FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A., a efectos de que ejercieran su derecho de defensa, por lo que mediante providencia del 23 de febrero presente año, se procedió a ello.

SUJETOS DE ESTA ACCION

Accionante RUBÉN DARÍO ROBALLO CHACÓN.

Accionada: VISION Y MARKETING.

Vinculadas: MINISTERIO DE TRABAJO, FAMISANAR E.P.S., y el FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A

FUNDAMENTOS DE LA ACCION

Solicita el accionante el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y derecho a la vida, al mínimo vital y derecho a la salud.

RESPUESTA DE LA EMPRESA ENTUTELADA: Indicó que, con ocasión a la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus, la cual, fue declarada por el Gobierno Nacional el 12 de marzo de 2020, mediante la Resolución 385 de 2020, el Decreto 457 de 2020 ordenó el aislamiento preventivo obligatorio limitando la libre circulación de las personas y vehículos, con el objetivo de proteger la vida y salud de los

colombianos y disminuir la propagación del COVID-19, desde el 25 de marzo de 2020, medida que se ha visto prorrogada por los Decretos 531 de 2020, 593 de 2020, 636 de 2020, 749 de 2020 y demás decretos que prorrogaron la medida de aislamiento obligatorio, por lo que la empresa entendiendo el impedimento del trabajador para ejecutar y desarrollar su contrato optó en primer lugar por implementar las Circulares 021 y 033 de 2020 del Ministerio del trabajo, por lo cual, recurrió a conceder, recurrió a concederle Vacaciones anticipadas y posteriormente, por la naturaleza y características de las funciones del cargo desempeñado por el accionante, resultaba imposible asegurar la continuidad de la ejecución del contrato de trabajo a través del teletrabajo o trabajo en casa, empleando para ello las herramientas que brindan las tecnologías de la información y las comunicaciones. Además, que en algunos puntos de ventas han establecido dentro de sus políticas y protocolo de bioseguridad para la prevención del COVID-19 restringir el acceso a las mujeres en estado de gravidez y habiendo Visión & Marketing S.A.S., agotado los mecanismo y alternativas sugeridas por el Ministerio, no quedó otra opción que, suspender el contrato de trabajo a partir del 7 de julio de 2020, además, que la Resolución 899 de 2020 indica que los trabajadores con VIH deben estar en aislamiento preventivo, es decir, por orden del Gobierno Nacional el trabajador no puede ejecutar su cargo y desarrollar las funciones propias del mismo.

Igualmente, que la entidad a pesar del carácter no vinculante de las circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo las ha tenido en cuenta y las ha implementado con sus trabajadores, incluyendo al actor, además, que el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo establece que: *“El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”*, de lo anterior se desprende que, no se requiere permiso y/o autorización de dicho Ministerio para suspenderlo y que, tampoco sería dable afirmar que la sociedad está incurriendo en una prohibición, por el contrario, es una causal objetiva consagrada den la ley, y por ende, existe un impedimento de realizar las actividades con total normalidad; sin que sea dable que el accionante realice trabajo en casa o teletrabajo por la naturaleza de su cargo, ya que sus funciones no pueden desarrollarse remotamente, como se indicó anteriormente; que el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 4º de la Ley 50 de 1990, establece en su numeral 3º que, el requisito de la autorización previa del Ministerio del Trabajo para poder

suspender los contratos de trabajo, solo es exigible cuando el motivo de la suspensión es la clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas, además, que en este mismo sentido, mediante la Circular 022 de 2020, el mismo Ministerio precisó que, *“la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al juez de la Republica, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración”*, es decir que, para suspender el contrato de trabajo aplicando el numeral 1º del art. 51 del C.S.T., Visión & Marketing S.A.S., no debía obtener la autorización previa del Ministerio, en oposición a lo que afirma (artículo 64 del Código Civil (Ley 95 de 1890, art. 1º).

De la misma manera, que, la suspensión del contrato laboral no suspende algunas obligaciones del empleador, conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional cuando señala que, mientras que dure la suspensión del contrato laboral y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, es así como Visión & Marketing S.A.S., sigue pagando los aportes a seguridad social en salud y pensión a favor del actor y el derecho fundamental a la salud no se ha visto vulnerado; que el accionante puede solicitar el retiro parcial de sus cesantías en razón a las circunstancias excepcionales derivadas de las medidas de aislamiento para la prevención del COVID-19, tal y como lo permite el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, en su artículo 3; que suspendió el contrato no por un capricho, sino con la única finalidad de mantener vigente la relación laboral, mientras se supera la contingencia que obligó a la empresa a tomar esa decisión excepcional y con el propósito de proteger la vida, salud e integridad física del tutelante, su familia y allegados, pues permitirle realizar labores en este estado de emergencia, implicaría incumplir lo ordenado por el Gobierno Nacional en los Decretos 457 de 2020, 531 de 2020 y 593 de 2020, actualmente dicha medida se encuentra vigente hasta el 25 de mayo de 2020, de acuerdo con el Decreto 636 de 2020 y posteriormente mediante los Decretos 749 de 2020, 847 de 2020 y 990 de 2020 y exponerlo a un riesgo innecesario de contraer la enfermedad por causa del COVID19; que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la sentencia T-048 de 2018 entre otras, se ha sostenido que por regla general los asuntos laborales escapan del ámbito

propio de la acción de tutela y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario; y que en el presente caso, se está ante unos derechos inciertos y discutibles, que deben discutirse en la jurisdicción ordinaria, no mediante esta acción; de ahí que hay una notoria improcedencia de la misma, por cuanto el actor no ha sido desvinculado, sino que se produjo una suspensión del contrato laboral.

RESPUESTA DE LAS VINCULADAS: MINISTERIO DE TRABAJO: Dice que, debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre él y el Ministerio, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de la entidad, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno y por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción.

Igualmente, que, en materia del ejercicio de la acción de tutela para obtener una orden judicial que dirima conflictos relacionados con el pago de las acreencias laborales, la Corte Constitucional ha sostenido en forma inveterada que, la acción de tutela resulta improcedente para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que, surgen en virtud de un vínculo laboral, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del accionante; que frente a la suspensión de contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el capítulo IV, artículo 51 del Código Sustantivo Del Trabajo son causales de suspensión: *"(...) 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. 2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo. 3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores. 4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. 5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio.*

Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación. 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato. 7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley. (...)”

Asimismo, que, era necesario señalar que, mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, el Ministerio presentó unos lineamientos a los empleadores que tienen por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional “*es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado*”, por lo que se permitía recordar los mecanismos existentes en las normas laborales que pueden expuestos a los trabajadores como trabajo en casa, el teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y salario sin prestación del servicio, siendo alternativas viables y enmarcadas en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria, que no le corresponde al Ministerio del Trabajo 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 de la obra ya citada, además, que en virtud del principio de subsidiariedad de la presente acción, considera con el debido respeto que, adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos.

EPS FAMISANAR: indicó que, una vez conocida la presente acción de tutela, se procedió a solicitar información al área encargada, quien indica que, el señor RUBEN DARIO ROBALLO CHACON, presenta fecha de afiliación 14 de mayo de 2018 para el último tramo, estado de afiliación ACTIVO en calidad de cotizante dependiente quien registra vínculo laboral con el empleador VISION Y MARKETING con fecha de ingreso a laborar 16 de agosto de 2019, quien registra aportes al día; que el empleador ha reportado la novedad VST “*(Variación de Salario Temporal)*”, para el periodo de enero a agosto 2020, VSP *(Variación de Salario Permanente)*, para el

periodo de febrero 2020, VAC (Vacaciones), para el periodo de julio, 2020, IGE (Incapacidad por Enfermedad General), para el periodo de enero, febrero, septiembre, octubre, noviembre, diciembre 2020, enero y febrero 2021, SLN (Licencia no Remunerada), para el periodo de agosto, septiembre, noviembre 2020”, indicando que adjuntaba, “CRH FAVORABLE por los dx de: CONTUSIÓN DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE RUPTURA TRAUMATICA DE LIGAMENTOS DE LA MUÑECA Y DEL CARPO 22/10/2020 C ENFERMEDAD POR VIRUS DE LA INMUNODEFICIENCIA HUMANA (VIH), emitido el 21/01/2021 (...)” , solicitando se le desvincule de la acción de tutela, por cuanto la conducta desplegada por FAMISANAR ha sido legítima y tendiente a asegurar dentro de las obligaciones legales de la misma al accionante y porque no hay vulneración a ningún derecho fundamental.

PORVENIR: Señaló en síntesis que, era evidente que existía una falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que la entidad desde ningún punto de vista, sea por acción u omisión ha trasgredido los derechos fundamentales al accionante, que los hechos objetos de censura son exclusivos de un tercero y para el presente caso VISION Y MARKETING, por lo que ninguna pretensión en su contra tiene vocación de prosperidad, además, que el accionante no allega una sola prueba tendiente a demostrar que se encuentra ad portas de sufrir un perjuicio de naturaleza irremediable; por cuya razón la acción debe ser desestimada ya que la entidad no es la llamada a responder.

ASPECTOS FORMALES

La solicitud se acomoda a las exigencias de los artículos 13 y 14 del Decreto 2591 de 1991.

ASPECTOS MATERIALES

La acción de tutela es un instrumento constitucional concebido para la protección inmediata de los derechos fundamentales que en la Norma Política de la Nación se consagran, cuando en el caso concreto de una persona la acción u omisión de cualquier autoridad o de particulares, los vulnera o amenaza, sin que exista otro medio de defensa judicial y aun existiendo, si la tutela es ejercida como medio transitorio de inmediata aplicación para evitar un perjuicio irremediable.

EL CASO CONCRETO

En el asunto de marras, ha acudido la accionante a la jurisdicción en uso del presente mecanismo constitucional, a fin de que se protejan sus derechos fundamentales, en tanto que según dice, fue suspendido de su trabajo, de ahí que requiere en sede de esta acción, se ordene a la entidad convocada, que el contrato siga vigente, además, que se conmine a empresa que obtenga (de ser posible), autorización del Ministerio de Trabajo para la suspensión del contrato o que busque alternativas de desempeño conforme las funciones del trabajador, la dinámica de la emergencia, conforme las directrices establecidas por dicho ministerio mediante Circular 21 de 2020 y que le sean pagados los salarios dejados de percibir desde que se generó la suspensión del contrato y la consignación de las cesantías, lo cual fue replicado por la empresa en los términos esbozados en el escrito de contestación a la tutela.

Ahora bien, puestas, así las cosas, tenemos que corresponde en esta instancia, determinar si la entidad demandada, vulnera los derechos fundamentales señalados por la accionante al suspenderle el contrato de trabajo, en virtud de las medidas tomadas por el Estado en torno a la declaratoria de Emergencia Sanitaria por el Virus COVID-19.

Frente a los hechos puestos en conocimiento, la entidad accionada replicó los argumentos esbozados por el actor oponiéndose a sus pretensiones, ya que, no se le han conculcados los derechos fundamentales al tomar que la decisión de suspender el contrato, toda vez que la determinación se debió a una circunstancia de fuerza mayor, la cual se encuentra sustentada en los decretos expedidos por el Gobierno Nacional, en virtud de la emergencia sanitaria por el COVID-19, y si bien es cierto, para nadie es desconocido que el artículo 25 de la Constitución Política, protege el derecho al trabajo, pues así lo consagró el legislador: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*, también lo es que, con los decretos expedidos por el Presidente de República y por los mandatarios locales, no se está transgrediendo dicha norma, pues sin lugar a dudas, prima el derecho a la vida, que el derecho al trabajo, de allí que, para esta sede judicial la determinación de suspender el contrato de trabajo por parte de la entidad accionada al señor RUBÉN DARÍO ROBALLO

CHACÓN, sin perplejidad alguna se debe a un caso de fuerza mayor, en virtud de la pandemia en cita, la cual no solo afecta, a nuestros coasociados sino al mundo en general, de allí que los mandatarios han adoptado en su gran mayoría la decisión de preservar el derecho a la vida, prohibiendo el desplazamiento de las personas y funcionamiento de varios establecimientos de comercio, así como se ordenó un aislamiento obligatorio en este momento a parte de la población que se encuentra en el territorio colombiano, para efectos de mitigar su contagio.

Aunado a ello, igualmente se encuentra fundamentada la determinación tomada por la empresa convocada, en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, y para el presente caso la empresa accionada se apegó al numeral 1º de la citada norma que expresa, *“Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”*.

Y es que frente al motivo o causa que dio origen a la suspensión del contrato, esto es la fuerza y mayor, y el caso fortuito, la Corte Constitucional en sentencia T-271 de 2016 se pronunció al respecto indicando que, esos eventos se encuentran acreditados si se configuran tres exigencias: *“i) que se trate de un hecho irresistible, es decir, que no se puedan superar sus consecuencias; ii) que se trate de un hecho imprevisible, esto es, que no pueda ser contemplado de manera previa y iii) que se trate de un hecho externo.”*, requisitos que se cumplen en el caso puesto a consideración del despacho, en virtud de la pandemia que azota no solo a nuestro país, sino al mundo en general, motivos más que suficiente para denegar el presente amparo constitucional

En gracia de discusión, tenemos, si bien es cierto el actor manifestó ser una persona que sufre una enfermedad catastrófica, también lo es que el contrato de trabajo se encuentra es suspendido, debido a la pandemia, pero no terminado y por tanto la empresa viene dando cumplimiento a lo ordenado por la Corte Constitucional en sentencia T-048/18 que indica: *“(…) esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de*

carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado”; de allí que realmente esta circunstancia, no sería óbice para invocar que se le está trasgrediendo el derecho a dicha prestación social.

Ahora bien, frente al pago de salarios y la cesantía, son aspectos que escapan a la órbita del juez constitucional, pues dichas pensiones las de ventilar ante la justicia ordinaria laboral, quien es el competente para dirimir tal situación, pero no el juzgado constitucional, pues este se encuentra facultado el para proteger derechos fundamentales cuando se encuentren amenazados y no para desatar controversias de índole económico.

En este orden de ideas, fácil es concluir que el presente amparo constitucional no se abre paso, pues se reitera la suspensión del contrato de trabajo, se debió al estado de emergencia que atraviesa hoy nuestro país, esto es a una fuerza mayor, y la cual lo consagra nuestra legislación laboral, como causal de suspensión del contrato de trabajo.

Por último, en cuanto a las entidades vinculada, no se advierte por parte de estas conductas que, puedan conllevar la vulneración de los derechos alegados por la accionante, máxime que a estas no se les endilgó reproche alguno; su citación solo obedeció a lo resuelto en su momento por el inmediato superior.

3. DECISION

En mérito de lo expuesto el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DENEGAR la tutela solicitada por el señor RUBÉN DARÍO ROBALLO CHACÓN, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DISPONER la notificación de lo acá resuelto a las partes involucradas a través del medio más rápido y expedito a más tardar dentro del día siguiente a la fecha de este fallo.

TERCERO: REMÍTASE lo actuado a la Corte Constitucional, si la presente providencia no fuere impugnada, dentro del término que consagra el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991 para su eventual REVISIÓN.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



LOURDES MIRIAM BELTRAN PEÑA
JUEZ