

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

Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil veinte (2020)

Radicado: Acción de tutela 2020-00331

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 ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO en contra del AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S - INSTITUTO AMERICANO PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO S.A.S., en donde se vinculó por parte del Despacho al MINISTERIO DEL TRABAJO, a la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIA PROTECCION SA, a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA y a COMPENSAR E.P.S.

2. ANTECEDENTES

La accionante reclama la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y al debido proceso con base en los siguientes hechos.

Afirma que suscribió CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO con AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S - INSTITUTO AMERICANO PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO S.A.S. el once (11) de febrero de dos mil veinte (2020), desarrollando el cargo de COORDINADORA EDUCATIVA, con un salario de \$1.000.000.oo.

Informa que American School Way S.A.S. realizó durante el periodo de prueba procesos de evaluación en los que se valoraba el cumplimiento de metas comerciales establecidas por el coordinador de admisiones, también se realizaba una evaluación de desempeño, donde obtuvo una calificación de (4,5) sobre CINCO (5).

Que el día veinte (20) de marzo de dos mil veinte (2020) recibió comunicación en donde se le informó que entraba en periodo de vacaciones de manera anticipada, por cuenta de la emergencia del COVID 19, periodo que se establecía entre el 21 de marzo y el 11 de abril de 2020.

Sin embargo lo anterior, el 27 de marzo de 2020, recibió nueva comunicación donde se le notificaba la decisión de TERMINACIÓN UNILATERAL del contrato de trabajo, donde se esgrimía como argumento, la posibilidad de terminación estando dentro del periodo de prueba.

Considera la accionante que la decisión de la sociedad accionada, pone en riesgo sus derechos fundamentales a la vida, salud, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada y debido proceso; así como los de sus dos (02) hijos menores y los de su cónyuge.

Asevera que American School Way S.A.S. no surtió ninguna clase de procedimiento interno para la desvinculación laboral desconociendo con ello su derecho fundamental al DEBIDO PROCESO.

2.3. PRONUNCIAMIENTO DE LA SOCIEDAD ACCIONADA Y VINCULADA

- AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S., confirma que entre esa Institución y la accionante, se celebró contrato individual de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio 11 de febrero de 2020 del cual anexa copia simple.

Informa que el 27 de marzo de 2020, AMERICAN SCHOOL WAY 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, entendiéndose 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 .

Que en relación con la “evaluación de desempeño” a la que hace referencia la accionante, se desconoce. Recalca que la terminación del contrato, no es una medida tomada por el empleador contraria a la legislación laboral vigente, máxime cuando tal periodo de prueba estaba pactado.

Además de lo anterior, advierte que la accionante puede utilizar el término de cubrimiento de los servicios médicos asistenciales de treinta (30) días posteriores a la desafiliación, o incluso por noventa (90) días de acuerdo al Plan de Beneficios en Salud, y vencido dicho término, tiene la posibilidad de afiliarse como trabajadora independiente y/o solicitar su inclusión en el régimen subsidiado de salud; por último, puede incluso la accionante hacer uso del subsidio de desempleo que otorgan las Cajas de Compensación Familiar que le permitirá un ingreso económico, cobertura en salud y pensión durante seis (6) meses, el retiro de cesantías, como mecanismos de protección al cesante⁴, además el uso de los beneficios relacionados con mecanismos de protección al cesante que permite la obtención de auxilio económico de dos (2) salarios mínimos durante tres (3) meses.

Finalmente advierte que al momento de la contratación de la accionante el empleador conocía su condición de madre lactante, considerando que ese estado en la mujer es una consecuencia natural de su proceso en la

maternidad y el hecho de haberla contratado, es muestra factible de que en absoluto se discrimina por esta condición.

Por lo anterior solicitan denegar la acción de tutela, por carecer de fundamento, pues considera que NO se ha vulnerado derecho fundamental alguno a la señora ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO, como quiera que la terminación del contrato de trabajo se hizo bajo los efectos jurídicos del artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo igualmente la accionante no goza de ningún fuero de estabilidad laboral reforzado como quiere hacerlo ver.

Aunado a lo anterior, se señala que existen medios alternativos para una efectiva defensa de los derechos supuestamente afectados por lo que resultaría improcedente la acción de tutela, resaltando que la controversia entonces no sería constitucional, como se planteó por la accionante, sino eminentemente legal.

Finalmente se indica, que no existe un perjuicio irremediable derivado de la vinculación que sostuvo con la sociedad accionada y, por lo tanto, y en vista de lo anterior la presente acción de tutela deberá declararse improcedente por no encontrarse probado el supuesto perjuicio causado a la actora respecto de American School Way

COMPENSAR EPS contestó a la acción de tutela, informando en primer lugar que revisadas sus bases de datos, en la actualidad la señora ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO identificada con cedula ciudadanía 1.022.420.073, se encuentra ACTIVA en el plan de Beneficios de Salud PBS, de la EPS Compensar, en calidad de cotizante dependiente de la empresa AMERICAN SCHOL WAY con NIT 830102217

En relación a los servicios de salud advierte que a la señora ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO se le han prestado todos los servicios que ha requerido, sin que a la fecha exista alguna orden médica pendiente por autorizar de lo cual se anexó una relación detallada de los servicios que le han sido suministrados por lo que de manera alguna se han menoscabado los derechos fundamentales del accionante por parte de esa entidad.

Como quiera que no existe legitimación en la causa por pasiva de COMPENSAR EPS, en relación con la pretensión de reintegro laboral y ante la ausencia de vulneración de derechos de primer orden de la accionante, solicita la desvinculación de esa Empresa Prestadora de Salud del presente trámite constitucional.

La ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A., informa que la accionante presenta afiliación al Fondo de Pensiones Obligatorias administrado por Protección S.A., desde el día 28 de octubre de 2013, con fecha de efectividad de la afiliación del día 29 de octubre de 2013, como vinculación inicial al Sistema General de Pensiones.

Que el día 6 de marzo de 2020 la señora Angie Paola Salamanca Riaño suscribió solicitud de traslado de salida hacia la AFP Colfondos, por lo que en los próximos días la misma quedará afiliada en dicha AFP.

Advierte que la presunta vulneración de derechos fundamentales se le atribuye la empresa AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S, en relación con las obligaciones derivadas de la presunta relación laboral, y por tanto esa Administradora desconoce la veracidad de los hechos referentes a la relación laboral entre la accionante y la entidad accionada.

Finalmente señala que en lo que concierne a Protección S.A., la presente acción no está llamada a prosperar toda vez que se encuentra demostrado que no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la peticionaria.

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 estabilidad laboral reforzada, destacando también la unificación que sobre esa materia realizó la Corte Constitucional a través de la sentencia SU 049-2017, resaltando además la existencia de un medio de defensa ordinario.

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 irroque 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 AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S - INSTITUTO AMERICANO PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO S.A.S., ha vulnerado los derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo, al mínimo vital y al debido proceso de ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO 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 ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO 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, 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 mismo 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 ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO, las cuales son:

1. **TUTELAR** mis derechos fundamentales de **VIDA, SALUD, MÍNIMO VITAL, TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBIDO PROCESO.**
2. Se **DECLARE** la INEFICACIA DEL DESPIDO realizado por la empresa American School Way S.A.S. el día veintisiete (27) de marzo de dos mil veinte (2020), por los argumentos expuestos *ut supra*.
3. Como consecuencia de lo anterior, se ordene el **REINTEGRO** en el cargo de COORDINADORA EDUCATIVA de la empresa American School Way S.A.S. prestado en la Sede Tunal ubicada en la Calle 46 No. 24A – 12 de la ciudad de Bogotá D.C.
4. Se **ORDENE** el RECONOCIMIENTO Y PAGO de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que duró el despido.
5. Se **ORDENE** el RECONOCIMIENTO Y PAGO de las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos laborales dejadas de cancelar durante el tiempo que duró el despido.
6. Se **ORDENE** el RECONOCIMIENTO Y PAGO de la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

De lo anterior, emerge evidente que las pretensiones de la señora ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO , 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 ineficaces 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 ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO pone como eje central de su argumento, que AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S - decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin solicitar permiso alguno del Ministerio del 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, es evidente que las partes pactaron que:

NOVENA.

DURACIÓN. - Este contrato se pacta a término indefinido, desde el once (11) de febrero de dos mil veinte (2020).
Parágrafo. Los primeros dos (2) meses de ejecución de éste contrato se pactan como periodo de prueba, en los términos establecidos en los artículos 76 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo. DÉCIMA. VACACIONES.

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 AMERICAN SCHOOL WAY 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.

Es claro 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 ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO y su empleador AMERICAN SCHOOL WAY 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 Angie Paola. 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.

En el mismo sentido, es claro que para el momento en el que fue terminado el contrato de trabajo, la señora ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO 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.

Ha de resaltarse que, para el momento en que la señora ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO fue contratada por AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S., ya había dado a luz y el bebé ya contaba con varios meses de nacido, por lo cual resulta improcedente hacer responsable a la sociedad accionada de incurrir en despido de una mujer en periodo de lactancia.

De otro lado, las manifestaciones hechas por el accionante, encaminadas a la posible afectación del derecho a la salud en razón de su desvinculación laboral, son desvirtuadas por COMPENSAR EPS, quien afirmó que en momento alguno el accionante se ha visto desprotegido de los servicios de salud, pues se encuentra actualmente activo en el plan de beneficios de salud.

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 determinado 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.

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.

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 (8°) 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 ANGIE PAOLA SALAMANCA RIAÑO contra AMERICAN SCHOOL WAY S.A.S - INSTITUTO AMERICANO PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO S.A.S., según lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

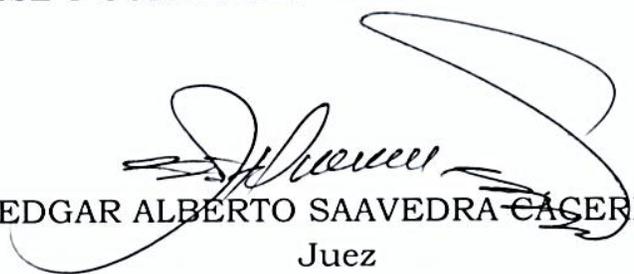
SEGUNDO. NOTIFICAR el presente fallo a las partes por el medio más expedito, de tal manera que asegure su cumplimiento, tal como lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO. DESVINCULAR del presente trámite constitucional al MINISTERIO DEL TRABAJO, a la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIA PROTECCION SA, a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA y a COMPENSAR E.P.S.

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 CÁCERES
Juez