**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**JUZGADO CIVIL MUNICIPAL**

Mosquera, quince (15) de mayo de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. **2020 000378 00**

## I. ASUNTO PARA TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **YENY YOHANNA TORRES ACOSTA,** en nombre propio, solicita se le amparen los derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL Y MOVIL, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA Y AL TRABAJO** los cuales estima vulnerado por **GOLD RH SAS** representada legalmente por **NUDELMAN GOLDSTEIN ELLEN FRANCIS Y**
Se **VINCULA** a la presente acción **la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S REPRESENTADA LEGALMENTE PARA TEMAS DE SALUD Y ACCIONES DE TUTELA** por **PAOLA ANDREA RENGIFO BOBADILLA.**

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere la presente decisión que pone fin a esta primera instancia.

## II. ANTECEDENTES

Manifiesta la accionante que actualmente se encuentra disfrutando de su licencia de maternidad la cual inició el 09 de enero de 2020 y termina el día 13 de junio de 2020 como quiera que tuvo que ser extendida.

Actualmente tiene un contrato laboral a término fijo con la empresa **GOLD RH SAS,** desde el mes de octubre de 2018 quien los envía a prestar el servicio a la empresa **DREAM REST COLOMBIA S.A.S (COLCHONES PARAÍSO),** en donde ha cumplido con sus labores de manera eficiente hasta la fecha.

Los meses de enero y febrero y la primera quincena de marzo fueron canceladas en su totalidad, pero desde ese momento a la fecha no ha recibido pagos por parte de la entidad, y al comunicarse no le brindan información alguna sobre el pago, solamente le ofrecieron la opción de pagarle con artículos de la empresa DREAM REST COLOMBIA S.A.S, lo cual no es lógico ya que su familia, su bebe recién nacido y ella dependen de ese ingreso para los gastos.

Decidió solicitar información de sus pagos a la EPS SANITAS, los cuales amablemente le respondieron indicando que ellos han realizado de manera puntual los pagos a la empresa GOLD RH SAS, adicionalmente le enviaron los desprendibles que demuestra que los desembolsos se han realizado hasta el mes de abril del presente año.

**2. PRETENSIONES DE LA ACCIONANTE**: Aparte de la protección de las prerrogativas fundamentales impetradas se ordene a la **GOLD RH SAS Y DREAM REST COLOMBIA S.A.S.** que en el menor tiempo realice los pagos correspondientes a la licencia de maternidad, y lo continúe haciendo por el tiempo legalmente establecido.

## III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

Mediante providencia de 4 de mayo de 2020, este Despacho admitió la petición de amparo, ordenando la notificación a **GOLD RH SAS Y DREAM REST COLOMBIA S.A.S,** para que ejercieran su derecho de defensa.

Teniendo en cuenta la respuesta dada por **GOLD RH SAS Y DREAM REST COLOMBIA S.A.S y,** mediante proveído de fecha 7 de mayo se ordenó la vinculación de la **E.P.S SANITAS** para que ejerciera su derecho de defensa.

**LA ACCIONADA DREAM REST COLOMBIA S.A.S** a través de su representante legal **GUTIERREZ AVILA ADRIANA ISABEL,** señaló que la accionante en su escrito de tutela reconoce vínculo laboral con la empresa GOLD R.H. S.A.S., en condición de empleador, vinculada mediante "CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO"; razón por la cual cabe ratificar que la condición de empleador recae exclusivamente en dicha persona jurídica, es decir GOLD R.H. S.A.S.

Es posible señalar que, habiendo reconocido, la señora TORRES ACOSTA, la condición de empleador de GOLD R.H. S.A.S., surge diáfana la ajenidad de su representada DREAM REST COLOMBIA S.A.S., en la presunta omisión en el pago extrañado y consecuentemente en la presunta vulneración de los derechos invocados.

La licencia de maternidad fue emitida por la EPS SANITAS, lo cual deja ver que la accionante se encuentra amparada por el Sistema de Seguridad Social entre otros en salud, y el que los desembolsos para pago de dicha licencia de maternidad, debe realizarlos la EPS SANITAS a órdenes del empleador GOLD RH S.A.S; por lo tanto **DREAM REST COLOMBIA S.A.S** es ajena a la presunta vulneración de los derechos fundamentales que se invocan.

**LA ACCIONADA GOLD RH SAS** representada legalmente por **NUDELMAN GOLDSTEIN ELLEN FRANCIS (principal),** a través de la representante suplente **SARA E. CAMARGO MARQUEZ,** manifiesta que la señora Torres no había radicado todos los documentos relacionados con su licencia de maternidad.

La accionante suscribió con la empresa un contrato por duración de la labor, siendo GOLD RH S.A.S su empleador y no DREAM REST COLOMBIA o COLCHONES PARAÍSO. En ningún momento se la ha ofrecido pagarle con bienes, y se han realizado pagos de licencia de maternidad a pesar que la señora no había radicado en la empresa los documentos necesarios, como lo es el registro civil de nacimiento del recién nacido pliego indispensable para realizar la radicación de la licencia en la EPS y sin el cual esa entidad no realiza ningún reconocimiento.

Sanitas EPS no ha realizado el reconocimiento de la licencia de maternidad solicitado por la señora, el último reconocimiento que realizo esa EPS corresponde a la incapacidad que la señora tuvo en el mes de diciembre de 2019.

La empresa con el fin de no afectar el mínimo vital de la trabajadora ha realizado pago de valores, que debían ser reconocidos por la EPS, y que como quedo señalado anteriormente no han sido reconocidos por esa entidad, tan es así que como la tutelante lo ha señalado realizó reconocimientos hasta el mes de marzo, precisando que la emergencia económica y social ha afectado a las empresas del país, sin que esa empresa sea la excepción.

**LA VINCULADA E.P.S SANITAS,** dentro del término de traslado permaneció silente.

## IV. CONSIDERACIONES

Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos.

La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

Como primera medida, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que:

> "*[l]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2° y 3° del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997*". [T-087 de 2006].

Se tiene entonces por regla general, la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela no procede para ordenar temas relacionados con controversias

laborales, pues existen ciertos mecanismos que el legislador ha previsto para solucionar este tipo de conflictos.
Es claro, que la esencia de este mecanismo constitucional es precisamente su carácter de excepcional, sin que su objetivo sea desplazar ni reemplazar los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, pues se perdería la razón de ser de la acción de tutela. Sin embargo, de manera excepcional, cuando la pretensión solicitada adquiere relevancia constitucional y en caso de que se observe una clara y real vulneración a los derechos fundamentales, es posible acudir a la solicitud de amparo para su protección.

La Corte Constitucional ha considerado que la falta de pago oportuno de la licencia de maternidad, en ocasiones, puede afectar los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la madre y de su menor hijo, circunstancias en las que acudir a las acciones ordinarias para solucionar la controversia puede hacer ineficaz el goce efectivo de tales derechos fundamentales, por lo que es competencia del juez constitucional conocer de fondo la materia y, previa verificación del cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales para su causación, proceder a su efectivo reconocimiento (T-998/08).

El máximo tribunal constitucional ha resaltado en varias oportunidades que, a pesar de que ya existe regulación con respecto a la figura de la licencia de maternidad, se debe tener una especial atención a las necesidades de las mujeres más pobres y vulnerables del país, frente a las cuales, **"la Constitución permite que se adopten medidas especiales y diferenciadas que garanticen su protección, a manera incluso de acción afirmativa"**(T-1223/08)

La figura de la "*acción afirmativa*", hace referencia a todas aquellas medidas, políticas o decisiones públicas a través de las cuales se establece un trato ventajoso, que favorece a determinadas personas o grupos de personas que tradicionalmente han estado marginados o discriminados, con el único propósito de avanzar hacia la igualdad sustancial de toda la sociedad.

Como quiera que la figura de la LICENCIA DE MATERNIDAD se trata de una acción afirmativa, como quiera que ésta establece una especial protección a un grupo poblacional como son las mujeres que son madres, y en virtud del derecho a la igualdad, la acción de tutela resulta ser el mecanismo viable e idóneo para controvertir la situación expuesta por la demandante.
**NATURALEZA Y FINALIDAD DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD.**
Conforme al mandato de especial asistencia y protección del Estado a la mujer durante el embarazo y después del parto, previsto en el artículo 43 de la Constitución Política, y de la protección integral a la niñez derivada de los artículos 42, 43, 44 y 45 Superiores, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo consagró la figura de la licencia de maternidad la cual es un período de descanso remunerado en época del parto.

Inicialmente, dicho periodo se estableció por 8 semanas. Luego, con la modificación efectuada por la Ley 50 de 1990, se extendió a 12 semanas y, posteriormente, la Ley 1468 de 2011 la amplió a 14 semanas. En la actualidad, con la reforma señalada en el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, se determinó un período de 18 semanas de licencia de maternidad.

Según la jurisprudencia constitucional la LICENCIA DE MATERNIDAD es "*un emolumento que se paga a la madre durante el período determinado por la ley con el fin de reemplazar los ingresos que ésta derivaba y cuya percepción se ve interrumpida con motivo del parto. Conforme a lo anterior, se concluye que el*

*hecho generador de la licencia de maternidad no es el alumbramiento aisladamente considerado, sino este hecho aunado a la preexistencia de una fuente de ingresos propios, cuya percepción se ve interrumpida por tal acontecimiento*".

La licencia de maternidad además de tener una connotación económica deriva una doble e integral protección:

a- por cuanto cobija a las madres y a sus hijos o hijas

b-integral porque comprende un conjunto de prestaciones que buscan asegurar que las mujeres trabajadoras y sus descendientes dispongan de un espacio propicio para iniciar las relaciones familiares en condiciones de dignidad y calidad.

Cabe resaltar que para el máximo tribunal constitucional, la LICENCIA DE MATERNIDAD es una medida de protección a favor de la madre, del menor recién nacido y de la institución familiar, que se hace efectiva, de un lado, "*a través del reconocimiento de un período destinado a la recuperación física de la madre y al cuidado del niño y, de otro, mediante el pago de una prestación económica dirigida a reemplazar los ingresos que percibía la madre con el fin de garantizar la continuidad en la cobertura de sus necesidades vitales y las del recién nacido*[1]".

Esta prestación cobija tanto a personas vinculadas mediante contrato de trabajo como a todas aquellas que con motivo del nacimiento, suspenden sus actividades productivas y cesan en la percepción de los recursos con los que satisfacían sus necesidades vitales, siempre que cumplan con los requisitos establecidos legalmente para su reconocimiento.

**REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD**

La licencia de maternidad se encuentra regulada en el artículo 1° de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 en estos términos:

> "*Artículo 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.*"

Por su parte, el artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 del 6 de mayo del 2016[1] dispone, en relación con el reconocimiento de la licencia de maternidad, lo siguiente:

> "*Artículo 2.1.13.1. Licencia de maternidad. Para el reconocimiento y pago de la prestación de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes se requerirá que la afiliada cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación.*
> *En los casos en que durante el período de gestación de la afiliada, el empleador o la cotizante independiente no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad*

> *siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora por el período de gestación.*
> *En el caso del trabajador independiente las variaciones en el Ingreso Base de Cotización que excedan de cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores, no serán tomadas en consideración, en la parte que excedan de dicho porcentaje, para efectos de liquidación de la licencia de maternidad o paternidad.*
> ***El empleador o trabajador independiente, deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS o EOC.***" (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Asimismo, el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Circular Externa 000024 del 19 de julio de 2017, reiteró los requisitos señalados en la Ley 1822 de 2017 y el Decreto 780 de 2016 para el reconocimiento de la licencia de maternidad.

Del acervo probatorio allegado se tiene que el 9 de enero de presente año la accionante dio a luz a su menor hijo **JUAN SEBASTIAN PINZON TORRES**, por lo que la EPS SANITAS generó una LICENCIA DE MATERNIDAD desde la fecha del parto hasta el 13 de mayo, sin embargo la misma fue prorrogada hasta el 13 de junio de 2020, la cual a la fecha de instaurarse la acción tutelar e inclusive de proferirse la presente decisión no ha sido cancelado a la accionate.

Al respecto la Alta Corporación en sentencia T-526 DE 2019 señaló:

> *"Esta Corporación ha indicado, en distintas oportunidades, que el no pago o el retraso en el pago de la licencia de maternidad, puede llegar a vulnerar los derechos fundamentales a la vida digna y al mínimo vital de la madre y de su menor hijo, razón por la cual, acudir a los mecanismos ordinarios para el reconocimiento de dicha prestación podría no permitir el goce efectivo de estos derechos, es por esto que el juez constitucional se encuentra facultado para conocer del asunto. Sobre el particular, en Sentencia T-278 de 2018 se sostuvo lo siguiente:*
>
> *"Si bien la jurisprudencia constitucional ha establecido que, en virtud de su carácter subsidiario, la acción de tutela resulta improcedente para resolver pretensiones relativas al reconocimiento de prestaciones económicas, también ha afirmado que, al tratarse de la licencia de maternidad, su pago efectivo puede ser ordenado a través del mecanismo de amparo constitucional, en atención al compromiso de proteger derechos fundamentales que su falta de reconocimiento puede representar.*
>
> *En efecto, la Corte Constitucional ha considerado que la falta de pago oportuno de la licencia de maternidad, en ocasiones, puede afectar los derechos al mínimo vital y a la vida digna de la madre y de su menor hijo, circunstancias en las que la remisión a las acciones ordinarias para solucionar la controversia puede hacer nugatorio el goce efectivo de tales derechos fundamentales, por lo que se activa la competencia del juez constitucional para conocer de fondo la materia".*
>
> *Así mismo, esta Corporación sostuvo que* ***la acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para el reconocimiento de la licencia de maternidad cuando se verifican dos aspectos: "primero, que la acción se interponga dentro del año siguiente al nacimiento y segundo, que se compruebe por cualquier medio la afectación del mínimo vital de la madre y su hijo"****. En cuanto a este último aspecto, señaló que "la licencia por maternidad hace parte del mínimo vital, la cual está ligada con el derecho fundamental a la subsistencia, por lo que se presume que su no pago vulnera el derecho a la vida digna…".*
>
> ***En este sentido, la falta de percepción de ingresos remuneratorios tornan la licencia de maternidad en una prestación social que adquiere carácter fundamental por encontrarse íntimamente ligada con el desarrollo integral de la madre y de su hija recién nacida, en la medida en que representa el único ingreso que permite solventar su necesidades básicas de subsistencia como las de sus demás hijos que aduce tener a cargo[29], por lo que la intervención del juez constitucional es necesaria para garantizar los derechos al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas.***
>
> *Por lo anterior, ha concluido que atendiendo a las circunstancias de cada caso en concreto dicho mecanismo jurisdiccional "no es un medio idóneo y eficaz para la protección inmediata de derechos fundamentales de los usuarios del SGSSS, razón por*

> *la cual la acción de tutela es el medio eficaz para proteger los derechos fundamentales invocados por el accionante".*
>
> ***De esta manera, la Sala Novena de Revisión considera que, dadas las circunstancias de la accionante y que se encuentran acreditados los requisitos antes mencionados, someter a la peticionaria a un proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral o ante la Superintendencia Nacional de Salud podría impedir la protección inmediata que requiere de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas, por esta razón, se amerita la intervención del juez constitucional"*** (resalto por el despacho).

Téngase en cuenta que aquí se cumple con los requisitos establecidos en la sentencia precitada, toda vez, que la tutela se presentó dentro del año pues como ya se indicó dio a luz el 9 de enero de 2020, además, la parte accionada no desvirtuó de manera alguna que la accionante tuviera recursos necesarios y suficientes para su sustento y los gastos del recién nacido mientras cursa un proceso en la jurisdicción ordinaria laboral, por lo tanto, una vez más se corrobora que la acción constitucional es el mecanismo idóneo.

Ahora, es necesario poner de presente el artículo 121 del decreto ley 0019 de 2019 que prevé,

> *"TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**. El trámite para el reconocimiento de incapacidades por enfermedad general y licencias de maternidad o paternidad a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, deberá ser adelantado, de manera directa, por el empleador ante las entidades promotoras de salud, EPS.** En consecuencia, en ningún caso puede ser trasladado al afiliado el trámite para la obtención de dicho reconocimiento.*
>
> *Para efectos laborales, será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia"* **(resalto por el Juzgado).**

Además de lo anterior, el parágrafo 3 del art. 1 de la ley 1822 de 2017 dispone:

> "*Para la expedición de licencias con bebé prematuro, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad*", obsérvese que no se necesita el Registro civil de nacimiento como lo indica la entidad accionada, si no el certificado de nacido vivo, amén que el primero es requerido pero para el reconocimiento de la licencia de paternidad como lo señala la ley en mención.

De otra parte, se debe indicar que quien debe tramitar la licencia de maternidad ante la **E.P.S SANITAS** es el empleador en este caso **GOLD RH SAS** y es quien debe cancelar a la usuaria (accionante), la licencia de maternidad, tal como lo dispone el numeral 1.3 de la Circular Externa 011 de 1.995 de la Superintendencia Nacional de Salud; igualmente, debe radicar o transcribirla ante la E.P.S que es quien revisa y liquida la solicitud, por lo que **GOLD RH SAS debe** solicitar el reembolso ante dicha entidad por el derecho que le asiste más aún que el término para ello prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador. Artículo 28 Ley 1438 de 2011.

En consecuencia, puestas, así las cosas, una vez estudiado de manera detallada el caso que nos ocupa, lo referente a los derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL Y MOVIL, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA Y AL TRABAJO** se observa que **GOLD**

**RH SAS** vulneró los derechos de **YENY YOHANNA TORRES ACOSTA,** desvinculándose del presente asunt**o DREAM REST COLOMBIA S.A.S y a SANITAS E.P.S**

**V. DECISIÓN**

En virtud de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.**

**RESUELVE**

**PRIMERO: TUTELAR** los derechos fundamentales **MÍNIMO VITAL Y MOVIL, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA Y AL TRABAJO,** incoados por **YENY YOHANNA TORRES ACOSTA** contra **GOLD RH SAS** representada legalmente por **NUDELMAN GOLDSTEIN ELLEN FRANCIS** y/o quien haga sus veces.

**SEGUNDO: ORDENAR a GOLD RH SAS** representada legalmente por **NUDELMAN GOLDSTEIN ELLEN FRANCIS** y/o quien haga sus veces, que si aún no lo ha hecho, en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación de esta providencia proceda a efectuar el pago de la licencia de maternidad que hace falta, es decir**, a partir de la segunda quincena del mes de marzo de 2020 hasta su culminación, esto es 13 de junio de 2020,** en favor de **YENY YOHANNA TORRES ACOSTA,** indicándole que tiene el derecho de solicitar el reembolso ante la **E.P.S SANITAS**

**TERCERO: DESVINCULAR**, de la presente acción a **DREAM REST COLOMBIA S.A.S DREAM REST COLOMBIA S.A.S** representada legalmente por **ADRIANA ISABEL GUTIERREZ AVILA. y a ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S REPRESENTADA LEGALMENTE PARA TEMAS DE SALUD Y ACCIONES DE TUTELA** por **PAOLA ANDREA RENGIFO BOBADILLA** conforme lo dispuesto en este proveído.

**CUARTO:** De no ser impugnada la presente decisión dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase inmediatamente el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión. Ofíciese.

**QUINTO: NOTIFICAR VIA CORREO ELECTRONICO** la presente decisión y de no ser posible utilícese el medio más expedito.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**
**La Juez,**

**MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ**

**RAD: 25-473-40-03-001-00-2020-00378-00**