

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL

Mosquera, diecinueve (19) de marzo de dos mil veinte (2.020)  
ACCIÓN DE TUTELA No. 2020 00316 00

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **el señor RUBEN DARIO TORRES FORERO**, solicita se le amparen los derechos al **TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL Y TRABAJO** que estima vulnerados por **LA EMPRESA DISEÑO EMPAQUE CORRUGADO LTDA representado legalmente por ADRIANA MARCELA POVEDA GARZON**.

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

II. ANTECEDENTES

1. **HECHOS:** Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

- El 15 de enero de 2020, el actor se vinculó a la empresa accionada mediante contrato de trabajo verbal, para el cargo de AUXILIAR DE PLANTA inicialmente hasta el 04 de febrero de 2020.
- El 11 de octubre de 2019, manifiesta el actor que encontrándose en horario laboral intento levantar unas cajas y sintió un fuerte dolor en la espalda.
- Al día siguiente de haber sentido el dolor en la espalda el accionante le informa a su jefe inmediato JEISON MARTINEZ, quien le indica que debe ir a laborar debido a que otro trabajador se había ausentado, negándole el permiso para ir al médico, por lo cual a pesar del dolor que presentada fue a trabajar.
- Luego de asistir a su jornada laboral, el señor RUBEN DARIO indica que se dirigió al POLICLINICO, pues el dolor que sentía era muy intenso y allí le dieron dos días de incapacidad, unas terapias físicas por 7 sesiones y lo remitieron a su correspondiente EPS.
- El 27 de noviembre de 2019, la Dra. LILIANA ARIAS le diagnóstico al actor una "ESCOLIOSIS LUMBAR", para lo cual le formulo fisioterapias programada para el 15 de abril del año 2020, de lo cual aduce el accionante que le informo ese mismo día al representante legal de la empresa donde labora.
- El 25 de octubre de 2019, el señor RUBEN DARIO, mediante derecho de petición le solicito a su empleador las razones por las que aún no había reportado su enfermedad ante la ARL.
- El 23 de diciembre de 2019, recibió por parte de la empresa accionada respuesta del derecho de petición arriba mencionado, luego de tener que interponer Acción de Tutela.
- El 16 de enero de 2020, la empresa le otorgo vacaciones al accionante.
- 04 de febrero de 2020, regresando de las vacaciones de las que le fueron reconocidas al actor, su empleador le manifiesta mediante carta la terminación del contrato sin justa causa y proceden a indemnizarlo.

**2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE:** solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y que se ordene a la EMPRESA DISEÑO EMPAQUE CORRUGADO LTDA., reintegrarlo en su lugar de trabajo y se le cancelen los salarios dejados de pagar durante el tiempo que estuvo por fuera.

Finalmente, solicita que en subsidio se reconozca el derecho a la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

### **III. CONTESTACIÓN AL AMPARO**

**LA EPS FAMISANAR:** El día 11 de marzo del año que transcurre, conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descorrer el traslado de la presente acción, a través de **la señora ESPERANZA PATIÑO ARIAS**, EN SU CALIDAD DE Directora del Nodo Facatativá como encargada del cumplimiento de los fallos de tutela, quien manifiesta que:

La EPS no está legitimada en la presente causa para referirse a los hechos adscritos por el accionante, ni mucho menos para asumir la responsabilidad de las pretensiones aducidas debido a que LA EPS FAMISANAR no tiene ni ha tenido, ningún vínculo contractual que se relacione con alguna actividad de carácter personal laboral o de servicios con el aquí accionante.

Por tanto solicita sea desvinculada por FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA de la acción de tutela instaurada por el accionante, por cuanto la conducta desplegada por FAMISANAR ha sido legítima y tendiente a asegurar dentro de las obligaciones legales de la misma.

**EMPRESA DISEÑO EMPAQUES Y CORRUGADOS:** El día 12 de marzo del año que transcurre, conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descorrer el traslado de la presente acción, a través de **la señora ADRIANA MARCELA POVEDA GARZON**, EN SU CALIDAD de Representante Legal conforme al Certificado anexo a la respuesta, quien manifiesta que:

La causa de la terminación de la relación laboral fue de manera unilateral por el empleador de acuerdo al Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se originó por problemas de convivencia que se venían presentando, prueba de ello son los múltiples llamados de atención, ausentismo, mal ambiente con sus compañeros y con su jefe inmediato y falta de compromiso.

Por otra parte, en los hechos de la última tutela, el accionante manifiesta que el suceso ocurrió el día 11 de octubre de 2019, pero en los hechos del derecho de petición manifiesta que el 16 de octubre de 2019, se presentó al médico por un dolor fuerte de espalda, presentando de esta manera incongruencia en lo que afirma el trabajador.

Además en la EPS solo se observa que fue atendido el día 16 de octubre de 2019, sin tener otro documento que corrobore que su atención médica haya sido cerca al 11 de octubre de 2019.

Afirma que la empresa solo hasta este momento es que conoce el padecimiento del señor RUBEN DARIO TORRES FORERO, ya que él no les informó de la enfermedad que tenía para apoyarlo.

Respecto al derecho de petición del cual hace mención el trabajador, el mismo fue contestado el día 23 de diciembre de 2019, resolviendo de fondo cada una de sus inquietudes, las cuales estaban enfocadas en su horario de trabajo, horas extras, permisos, descuentos e información de los accidentes laborales.

Al momento de terminar el contrato de trabajo, el señor RUBEN no se encontraba incapacitado, ni enfermo, es más él venía disfrutando de sus vacaciones, no tenía ninguna causal de tener una enfermedad que no le permitiera trabajar, no tenía ningún tipo de recomendaciones o restricciones y la empresa tampoco conocía de algún tipo de proceso de valoración de origen o de pérdida de la capacidad laboral, tan es así que con la finalización de la relación laboral se envió al trabajador ante el médico de medicina

ocupacional en el cual el examen médico de egreso salió SATISFACTORIO, sin ninguna observación y fue firmado por el mismo accionante.

**II. RECAUDO PROBATORIO**

<b>CLASE DE PRUEBA</b>	<b>FOLIOS</b>	<b>QUIEN LO APORTO</b>
Derecho de Petición de 30 de octubre de 2019	1 al 3	Accionante
Carta de despido	9	Accionante
Carta de vacaciones	10	Accionante
Pago de vacaciones	11	Accionante
Contestación de derecho de petición	13 al 16	Accionante
Incapacidad	17	Accionante
Orden medica	18	Accionante
Incapacidad	21	Accionante
Diagnostico	24	Accionante
Representación legal	47al 48	Accionado
Liquidación contrato de trabajo	49	Accionado
Carta de despido	50	Accionado
Examen medicina ocupacional egresado	51	Accionado
Llamado de atención de 25 de febrero y 18 de junio de 2019	52 y 52 vuelto	Accionado
Registro de incapacidad	53, 54, 56 al 58	Accionado
Registro de permiso	59, 60, 62 y 64	Accionado
Registro de ausentismo sin permiso	51	Accionado
Acta de descargos	65 al 66	Accionado
Formato de asistencia	81 al 83	Accionado
Informe eventos capacitación y recreación	84 al 86	Accionado

**CONSIDERACIONES**

1.- 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.

2.- 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.

3.- Ahora bien, respecto al requisito de INMEDIATEZ, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho adicionalmente, que *“el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia”* [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, si cumple en el requisito arriba descrito, pues si bien los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron el 04 de febrero de 2020, por tanto, este despacho continuará con el estudio del caso en concreto.

4.- Relativamente a lo que con la tutela se persigue, 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].

5.- Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, “Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido que la figura, “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. [T-098 de 2015].

Pues bien, lo que el actor viene reclamando es el derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud de los dolores lumbares que afirma se originaron producto de las labores propias de su cargo, de ahí que asume que por ese hecho debe el juez de tutela ordenar a su empleador el reintegro al cargo que venía desempeñando en iguales o mejores condiciones y al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir.

6.- Entendido de esa manera, es menester de esta sede judicial, exponer lo que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en determinar lo que debe entenderse por estado de **DEBILIDAD MANIFIESTA**, al sostener que:

*“está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que **razonablemente** pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un **grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les **“impida[a] o dificulte sustancialmente** el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”. [Sentencia T-472 de 2014].*

Nótese, pues, que como no es cualquier afectación de salud la que da lugar a acceder a tan excepcional garantía, el juez de lo constitucional debe observar que se cumpla alguno de los presupuestos arriba mencionados para que pueda proteger los derechos incoados mientras la justicia ordinaria encargada de asuntos laborales defina lo que en derecho corresponda, presupuestos que en este asunto brillan por su ausencia, pues el actor siguió desempeñando sus labores de manera regular y satisfactoria.

Además que si como prueba de esa afección se traen al plenario, apenas, constancias de asistencia a citas médicas, con solo una incapacidad por dos días, no se puede concluir que se configure una estabilidad laboral reforzada, ni mucho menos que la terminación del contrato haya sido por la existencia de una relación de causalidad entre la labor desempeñada y el procedimiento que lo aqueja.

Recuérdese que: “[e]n materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales está probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”(subrayas del Juzgado), que no a sujetos distintos.

Entonces, si es que; “... el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado”, para este Juzgado la situación de salud previa y posterior a la renuncia presentada por quejoso, lejos está de encuadrarse dentro de las hipótesis que la jurisprudencia ha previsto para protegerlo.

7.- Refuércese el argumento del Despacho diciendo que la Corte Constitucional, en sentencia T-351 de 2015 estudió el caso de un ciudadano que fue despedido unilateralmente, sin autorización del Inspector de Trabajo, no obstante su deteriorado estado de salud. La Corte, en esa ocasión, concedió el amparo de manera transitoria al verificar el cumplimiento de los siguientes requisitos: “i) *Que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta;* (ii) *Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;* (iii) *Que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador y,* (iv) *Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario”.*

Ahora, cotejadas las exigencias jurisprudenciales citadas con el caso concreto se tiene que el quejoso no cumple con ninguna de ellas, primero, porque no es una persona discapacitada, no es un adulto mayor, tampoco estaba incapacitado al momento de su despido, es más disfruto de sus vacaciones común y corriente sin presentar alguna incapacidad relacionada con la afectación de salud que tiene, y no padece una enfermedad terminal; en cuanto a la segunda y tercera hipótesis, conforme al recaudo

probatorio no se evidencia que el empleador haya tenido conocimiento de sus dolores lumbares, tampoco se ve recomendación médica o restricciones que deban tenerse en cuenta para la realización de sus obligaciones laborales, inclusive en el expediente lo que si se da cuenta es de los múltiples llamados de atención que tuvo el quejoso, de las ausencias que presento en el trabajo sin excusa alguna y del proceso disciplinario laboral que se le hizo producto de su comportamiento.

8.- En relación con el derecho fundamental al trabajo, el artículo 25 de la Constitución Nacional, contempla, "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". La H. Corte Constitucional en Sentencia T-611/01, sobre su interpretación constitucional, consideró, "La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder".

Igualmente la alta Corporación Constitucional, en sentencia T-581A/11 sobre el mínimo vital de subsistencia, "El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana".

Igualmente la alta Corporación Constitucional, en sentencia T-581A/11 sobre el mínimo vital de subsistencia, "El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana".

De cara a lo anterior, el despacho observa que no obra en el plenario prueba documental que permita siquiera inferir que la única entrada económica que percibe para la subsistencia del señor RUBEN DARIO TORRES FORERO, es lo que devenga en calidad de empleado de la Empresa DISEÑO EMPAQUE CORRUGADO LTDA, tampoco que no cuente con bienes de valor o rentas que lleve a esta falladora judicial a la certeza de la vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital y móvil.

Entonces este Despacho se pregunta, si en verdad el Actor hace parte de tan especial protección constitucional como lo es la "ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA", teniendo en cuenta que siguió trabajando de manera normal, que su médico tratante no le dio recomendaciones ni restricciones laborales, como tampoco presento más incapacidades que dieran a conocer su estado de salud, sino que más bien al enfrentarse

a un despido saca a la luz dicha afectación para hacerse acreedor a una protección constitucional.

9.- Finalmente respecto a la renuencia de la Empresa Accionada a reportar el accidente que afirmo el tutelante sufrió, ante la ARL, es importante aclarar que según el art. 62 de Decreto 1295 de 1994, el empleador es quien está obligado hacer dicho reporte dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, de no hacerlo se enfrenta a sanciones de Ley establecidas en este mismo decreto, pero además el art. 22 en el literal C de esta misma norma, habla de las obligaciones de los trabajadores entre ellas *“colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto”*, de lo cual se desprende que no solo la empresa está obligada a reportar el accidente laboral, sino que el trabajador también puede vigilar que su patrón cumpla con sus deberes, contando con varios mecanismos como derechos de petición e inclusive tutelas que obliguen a quien corresponda a cumplir con sus compromisos laborales.

Tan es así que *“una vez ocurre un accidente, el trabajador tiene derecho a que el origen del suceso sea determinado y, en caso de fallecer, también lo tienen sus beneficiarios, pues de por medio se encuentra el reconocimiento de prestaciones, como lo es la pensión de sobrevivientes, vinculadas con el amparo de los derechos al mínimo vital y a la vida digna. En este orden de ideas, el trámite puede ser iniciado por el empleador – que por ley tiene el deber de informarle a la ARL el acaecimiento del accidente–, por el trabajador o por sus beneficiarios. En efecto, como previamente se dijo, el acceso a la seguridad social como derecho irrenunciable previsto en la Constitución, no puede depender de la diligencia del empleador en el cumplimiento de un trámite administrativo”*. [T-432/2013].

Entonces, es evidente que el accionante no se preocupó por hacer que su empleador cumpliera con su deber, sino que simplemente hizo un derecho de petición donde solicita:

- a) Se le indique la razón de los descuentos que se le habían venido haciendo.
- b) En que eventos se puede solicitar permisos.
- c) La razón por la que considera el empleador las horas extras son obligatorias.
- d) Información de por qué los jefes se niegan a pasar los reportes de accidentes o eventos que afectan la salud de los trabajadores.

Petición que no es clara en cuanto a su estado de salud, pues solicita información en general, sin detallar el fin de su derecho de petición, pues no se ve que exija a la empresa que reporte su aparente enfermedad laboral o que le pida explicaciones de porque no se ha procedido a informar a la ARL de su detrimento de salud, además que se reitera, hasta el día en que presento la presente acción tutelar no obra en el plenario recomendación o restricción medica alguna que alerte a la empresa o lleve a la certeza a esta Juez de lo Constitucional a concederle el derecho a la *estabilidad laboral reforzada*.

Por tanto, en atención a los argumentos expuestos, y como no hay prueba a través de la cual se verifiquen los presupuestos para proceder a la protección de la ***estabilidad laboral reforzada***, el despacho niega el amparo deprecado.

#### **IV. DECISIÓN**

**EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.**

**RESUELVE:**

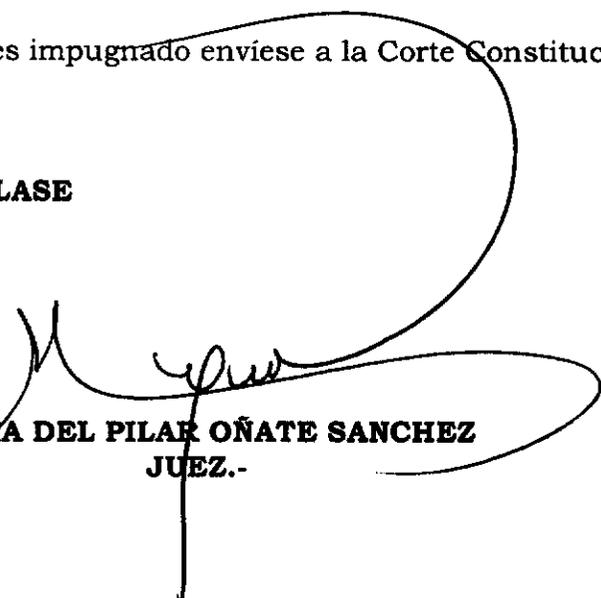
**PRIMERO: ABSTENERSE DE TUTELAR EL DERECHO AL TRABAJO, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL Y TRABAJO** incoados por el señor **RUBEN DARIO TORRES FORERO**, contra **LA EMPRESA DISEÑO EMPAQUE CORRUGADO LTDA** representado legalmente por **ADRIANA MARCELA POVEDA GARZON**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Comuníquesele a las partes, en forma rápida y por el medio más expedito, de conformidad a lo consagrado en el Art.16 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: DESVINCULAR** de la presente acción tutelar a la EPS FAMISANAR a través de la señora **ESPERANZA PATIÑO ARIAS**, en su calidad de Directora del Nodo Facatativá.

**CUARTO:** Si este fallo no es impugnado envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ**  
JUEZ.-