

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SETENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL
CONVERTIDO TRANSITORIAMENTE EN EL JUZGADO 54 DE PEQUEÑAS
CAUSAS ACUERDO 11-127/18**

Bogotá D. C, veinticinco (25) de junio de dos mil veinte (2020)

CLASE DE PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: MARTHA IRENE LEON FUENTES
ACCIONADOS: GRUPO CBC S.A
RADICACIÓN No.: 110014003072202000450-00
PROVIDENCIA: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Procede el Despacho a resolver la demanda de tutela formulada por MARTHA IRENE LEON FUENTES contra GRUPO CBC S.A.

ANTECEDENTES

1. Por esta vía de tutela el accionante pretende que se le amparen los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, y en consecuencia se ordene a la accionada Grupo C.B.C. S.A. que deje sin efectos la suspensión del contrato de la accionante, adicionalmente que reintegre de manera inmediata a la actora en un cargo con iguales o mejores condiciones al que ejerció al momento de la suspensión del contrato y por último que le paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

La accionante justificó su solicitud indicando que trabaja con el grupo CBC SA y actualmente ocupa el cargo de producción cocina restaurantes; indica que el día 19 de marzo la empresa accionada decidió suspender de manera unilateral su contrato de trabajo 19, sin informarle hasta que fecha iría tal suspensión.

Manifiesta que el empleador decidió suspender los contratos de trabajo sin adoptar otras alternativas definidas por el Ministerio de Trabajo, por ello la decisión tomada afecta sus derechos fundamentales, sino además su mínimo vital y el de sus familiares que dependen económicamente de ella.

Así mismo informó que es una persona de especial protección constitucional por su situación médico laboral verificada por la ARL LIBERTY, y se encuentra en tratamiento de sus afecciones físicas, lo que la ubica en un estado de debilidad

manifiesta. Sumado a ello, cuenta con obligaciones financieras y familiares, las cuales no dan ninguna espera, lo que la afecta de manera directa, así como a las tres personas que tiene a cargo y adicionalmente, tiene la calidad de prepensionada por lo que cuenta con la estabilidad ocupacional reforzada.

2. La accionada GRUPO CBC S.A informó que debido a la emergencia mundial generada por el virus COVID-19 y la imperiosa necesidad del aislamiento social, ha conllevado a una dramática reducción en la producción y consecuentemente, en las ventas de la empresa en un 55%, lo que ha ocasionado que 32 restaurantes no se encuentren en funcionamiento y solo 57 estén prestando los servicios a través de plataformas digitales, sin embargo el objeto social de la empresa es el expendio de comidas a la mesa, por lo cual los despachos efectuados a través de domicilio no alcanzan a compensar las pérdidas que ha ocasionado la coyuntura actual, lo que impide a la compañía mantener el personal con vínculo laboral en operación y cancelar la totalidad de los salarios, configurándose un evento de fuerza mayor que impide la ejecución de los contratos de trabajo, por lo que se vieron en la necesidad de suspender el contrato de trabajo de la señora León Fuentes.

Indicó que adoptar la figura de la suspensión del contrato de trabajo de la accionante, la empresa le explicó su alcance, objetivo y consecuencia, indicándole que la decisión obedecía a una medida ocasional, temporal y excepcional con el fin de permitirle a la empresa subsistir ante la actual emergencia, esta opción es una figura legal al estar consagrada en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual establece que el contrato de trabajo puede suspenderse por fuerza mayor o caso fortuito, entendido como un hecho externo y extraño a la actividad productiva y a la esfera de influencia de la empresa, que debe ser irresistible e imprevisible, como sucede con la pandemia ocasionada por el virus COVID-19.

Adicionalmente indicó que mediante correo electrónico de fecha 11 de junio de 2020, remitido a las 06:36 p.m., procedió a notificar a la accionante la reanudación de sus actividades a partir de las 09:00 a.m. del día 12 de junio de 2020, bajo el cargo que venía desempeñando en el Restaurante CV-302 de Chapinero ubicado en la Carrera 13 No. 40 A – 09.

Indica que la empresa le canceló a la accionante periodos de vacaciones del día 01 de abril de 2020 hasta el día 20 de abril del presente año, cancelándole el día 20 de

Abril de 2020, un valor total de (\$538.846) y un segundo periodo a partir del 1 de junio de 2020 hasta el día 11 de junio de 2020, el día 15 de junio de 2020, le cancelaran la suma de (\$383.000), es por ello que solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela, debido a que la suspensión del trabajo de produjo por un hecho externo ajeno a la empresa y que motivo a la suspensión del contrato laboral de la accionante.

3. Dentro del trámite constitucional se vinculó a la Arl Liberty Seguros quien informó que a la fecha desde el mes de noviembre de 2019 Seguros Bolívar absorbió a Liberty Seguros, motivo por el cual era de su conocimiento los asuntos que tuvieran que ver con la antigua Arl.

Así mismo informó que la accionante tiene reportado el caso 629379 por el que se le realizó el manejo de las enfermedades laborales: *Síndrome del túnel carpiano, Epicondilitis medial bilateral, Tenosinovitis de estiloides de Quervain bilateral, Otras sinovitis y tenosinovitis bilateral, Epicondilitis lateral izquierda, Síndrome de Abducción dolorosa del hombro izquierdo*, para el cual se brindó el manejo médico hasta alcanzar la mejoría médica y calificación de la pérdida de capacidad laboral por el grupo multidisciplinario de la ARL cuyo resultado fue del 13.45%.

Informó que tras la aceptación de dicho dictamen por la afiliada el 3 de febrero de 2020 se realizó el pago de la respectiva indemnización por incapacidad permanente parcial por valor de \$5,807,786. Y en la actualidad a la accionante se le hacen valoraciones trimestrales de medicina laboral y suministro de medicamentos para el manejo del dolor; motivo por el cual solicita se niegue la tutela de la referencia como quiera que no han vulnerado derechos fundamentales a la accionante y además por el tema hace referencia a un asunto netamente laboral.

4. El Ministerio de Trabajo, entidad vinculada en este asunto, señaló que se genera respecto a ella una falta de legitimación en la causa por pasiva pues no se trata de la empleadora del accionante, por lo que no existió ningún tipo de vínculo laboral del que se puedan desprender derechos u obligaciones, por ende, tampoco es el llamado a rendir informe frente a la materia, en virtud a sus funciones administrativas; adicionalmente informó que el Ministerio expidió la circular 021 de 2020 en la que adoptó la figura de fiscalización laboral y que conminó a los empleadores a que utilice los mecanismos menos lesivos para las partes; por lo que, depreca se declare improcedente la acción impetrada frente al Ministerio

CONSIDERACIONES

1. De conformidad con los antecedentes y para iniciar el estudio de esta demanda constitucional, se deja sentado desde ya que la actora se encuentra legitimada por activa para incoar esta acción, como quiera que el artículo 86 de la Carta Política junto con el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991 determinan que toda persona, por sí misma o mediante su representante, que se encuentre vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales tiene la posibilidad de solicitar esta prerrogativa de reclamo y como la señora LIBIA LEONOR BENAVIDES considera vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, está debidamente legitimada en la causa para proponer la presente acción.

2. Respecto a la legitimación por pasiva, GRUPO CBC S.A., es una entidad privada frente a la que la accionante se encuentra en estado de subordinación, debido a su relación laboral, y es por cuenta de esa relación que se desplegó la presente acción.

Así, como acorde con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente la tutela contra particulares cuando exista una relación de subordinación, entendida como *“una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos (...)”*¹, por lo que surge que dicha entidad está legitimada en la causa por pasiva, pues el vínculo laboral se reconoció por ambos extremos de la acción.

3. Respecto a la inmediatez se advierte que como los hechos que se exponen en la demanda tutelar acaecieron desde el mes de marzo de 2020 y la acción fue interpuesta el 11 de junio de 2020, se entabló este mecanismo dentro de un tiempo razonable.

4. Sentado esto debe memorarse que la acción de tutela, como acción judicial, es una acción subsidiaria y residual dirigida bajo la línea de un trámite preferente y sumario. Por ello, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 indicó las causales generales de improcedencia, dentro de las que se encuentra la subsidiariedad, la cual pretende evitar que por esta vía se suplanten los medios judiciales existentes para la solución de conflictos.

¹. Corte Constitucional Sentencia T-473 de 2008.

No obstante, ella adquiere el carácter de medio idóneo para la protección directa de derechos fundamentales vulnerados o amenazados, cuando las vías ordinarias sean ineficaces o impliquen la amenaza de un perjuicio irremediable

Conforme a las anteriores consideraciones, el juzgado estima que si bien es cierto existe un mecanismo para la verificación legal del asunto propuesto, como sería la formulación de una demanda ante la justicia ordinaria, el mismo, de cara a lesión grave que para los derechos al mínimo vital y a la seguridad social de la actora, que deben atenderse prontamente, so pena de un perjuicio irremediable, se tornan ineficaces y en consecuencia, derivan la procedibilidad de la acción de tutela para amparar tales derechos de manera directa.

Recuérdese que la suspensión de la única fuente de ingresos, por falta de pronunciamiento de fondo, supondría la producción de un perjuicio irremediable, imponiéndose la necesidad de tomar medidas urgentes para asegurar que el acceso a los medios económicos necesarios que garanticen la subsistencia digna, de manera que la urgencia y gravedad de la situación resulta impostergable (sentencia T-210 de 2011), Corte Constitucional..

5. Se adentra el Juzgado entonces al análisis de fondo del caso, evidenciando que, la actora reclama la protección a sus derechos constitucionales de mínimo vital en conexidad con la vida, la salud y la vida digna, frente a los que se advierte en este punto, que el derecho al mínimo vital es un derecho fundamental innominado factible de ser amparado por conexidad, en procura del derecho a la seguridad social.

5.1. En este asunto el problema jurídico constitucional a resolver se enmarca en si el GRUPO CBC S.A vulneraron los derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a la vida, y vida digna de la actora al suspenderle su contrato de trabajo por motivo a la emergencia nacional desarrollada por el covid-19.

6. Respecto al pago de los salarios dejados de percibir debido a la suspensión de su contrato laboral por motivo del covid 19, es necesario analizar los fundamentos de hecho expuestos por las partes, observa el Despacho que en el caso objeto de estudio existe una controversia en torno a la aplicabilidad de la suspensión del contrato de trabajo, por lo cual es pertinente señalar que, la misma es válida siempre y cuando concurra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; contrario a que la misma sea

suscitada por una convención distinta a las causales taxativas, en atención a que la sociedad justificó la suspensión de contrato amparado en la causal 1º; es decir, por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Por lo que para ser configurada la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, se debe cumplir con los siguientes requisitos: i) debe ser imprevisible, ii) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y; iii) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo.

Así las cosas, debe diferenciarse que en el evento en donde se requiere previa autorización del Ministerio del trabajo y Seguridad Social, es cuando la suspensión de actividades o la clausura temporal de la empresa en todo o en parte sea de hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador.

Ahora bien, con la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 que declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, y entre otros el decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020, por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, es menester traer en cita las recientes circulares No. 21, 22 y 27 expedidas por el Ministerio Del Trabajo, que se han pronunciado sobre las medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, en las cuales señaló:

En la Circular No. 0021 de 2020, concerniente sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención e COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 Marzo De 2020”, señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que los empleadores puedan optar por su implementación con ocasión a la crisis actual, tales fueron: i) trabajo en casa, ii) teletrabajo, iii) jornada laboral flexible iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, v) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y; vi) Salario sin prestación del servicio.

De otro lado la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: “En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales”.

Así mismo, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 hizo referencia a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, recordó el contenido de la sentencia C – 930 del 10 de diciembre de 6 ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41890-39-2020-00004-00 2009, en la cual la Corte Constitucional expuso que: “(...) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

Adicionalmente el artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “...”, Es claro que la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador,

no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, pues así lo ha sostenido la H. Corte Constitucional en ST 048 de 2018, en donde manifestó que: "(...) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional." "El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de 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, (...) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(...)". 7 ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41890-39-2020-00004-00

Ahora bien, señala el artículo 333 de la Constitución Política, que la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores, es decir, pese a la declaración de emergencia sanitaria, el Ministerio De Trabajo, no ha relevado a los empleadores y compañías de informar previamente y obtener el aval o permiso para proceder con la suspensión de contratos laborales o a despidos colectivos, es decir, no puede inferirse que, solo por el hecho de haberse declarado pandemia por parte de la OMS y haberse declarado estado de emergencia sanitaria en nuestro país, opera ipso iure por parte de las empresa la suspensión de contratos.

De lo anterior, la accionada informó al despacho que como primeras medidas para evitar la suspensión de los contratos de trabajo envió a todos sus empleados y referente al caso de la accionante, le fueron otorgados 2 periodos de vacaciones, sin embargo, informó que el pasado 12 de junio de 2020 mediante correo electrónico le informó a la accionante que ya debía presentarse a laborar y continuar prestando sus servicios en el cargo que actualmente desempeñaba, motivo por el cual a la fecha no existiría la vulneración a los derechos fundamentales que alega la accionante debido a que ya se reintegró a laborar nuevamente.

Es evidente que a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, se emitió la Resolución 803 de 2020 en la que se anuncia que, el viceministro de Relaciones Laborales conocerá, de manera oficiosa, las solicitudes de suspensión de contratos por razones económicas por hasta 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos.

Cabe resaltar que la accionante se encuentra en una situación de subordinación o indefensión, que habilita el recurso constitucional de amparo que aquí se resuelve y en este orden de ideas, de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID-19 y el mundo del trabajo", insta a los Estados a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la economía y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr una recuperación rápida y sostenida.

Además de ello, el empleado tiene derecho a que se le garantice su puesto de trabajo y consecuentemente sus ingresos, en atención a que hacer que la carga por la actual crisis la asuma el trabajador, a través de la suspensión del contrato de trabajo, con afectación sobre su salario implica un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual, no siendo así, si tal carga o responsabilidad es asumida por el empleador en atención a su situación privilegiada en la relación laboral, además es claro que al empleador ante las circunstancias actuales, solo podrá mediante autorización del inspector de trabajo hacer uso dichas figura, en virtud de la protección que se encuentra en cabeza del empleado subordinado hoy accionante, por lo que no podía deliberada y unilateralmente despojarlo de sus ingresos,

viéndose conculcados los derechos del trabajo y mínimo vital para su manutención y la de su familia.

Si bien el Gobierno Nacional ha instado a todos los trabajadores a que hagan uso tanto de sus derecho ciertos y eventuales como los son las cesantías y adicionalmente se ordenó un subsidio a cargo de las cajas de compensación equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales para todos aquellos trabajadores formales, es pertinente señalar que resulta ilógico y desproporcionado pensar que con el retiro de cesantías periódico y sistemático como dice la norma, supla por el completo el monto devengado mensualmente, lo que apenas es un paliativo a la crisis actual no un remedio final y, sobre el segundo tópico, el Decreto reza: “Artículo 6. Beneficios relacionados con Mecanismo de Protección al Cesante. Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores dependientes o independientes cotizantes categoría A y B cesantes, que hayan realizado aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses”, es decir, primero la figura que trajo la norma es para aquellos personas Cesantes, es decir, que están sin empleo o que se le ha rescindido el contrato laboral, lo que no ocurre en el caso que no ocupa, pues la finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del código sustantivo del trabajo, es claro que continúan a cargo del empleador, no sólo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, es decir, continuaría cotizando a la caja de compensación, por lo que no aplicaría, para optar por el alivio que en esta materia trajo el gobierno nacional.

De lo anterior y de las manifestaciones hechas por las partes, debe indicarse que en atención al informe realizado por la empresa accionada y además con la comunicación realizada con el apoderado de la accionante, se pudo determinar que en efecto la vulneración al derecho fundamental de la actora respecto a la suspensión de su contrato de trabajo feneció, debido a que fue informado que a

partir del 12 de junio de 2020 la accionante se reintegró a ejercer sus labores en el cargo que venía desempeñando, por tal motivo, frente a pronunciamiento respecto a la suspensión del contrato laboral puede colegirse que sobrevino el fenómeno jurídico denominado hecho superado, y por ende, la acción constitucional carece en estos momentos de objeto respecto a dicho tema.

DECISIÓN

Teniendo como fundamento las anteriores consideraciones, el Juzgado Setenta y Dos Civil Municipal de Bogotá D.C., Transitoriamente Cincuenta y Cuatro de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: NEGAR la acción de tutela de la referencia interpuesta por **MARTHA IRENE LEON FUENTES**, respecto a la suspensión del contrato laboral por el fenómeno jurídico del hecho superado.

Segundo: ORDENAR al **GRUPO CBC S.A.S.**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda a cancelar los salarios a la señora **MARTHA IRENE LEON FUENTES**, que dejó de percibir durante la suspensión de su contrato laboral como también el pago de sus prestaciones sociales, hasta el momento en que fue reintegrada a sus labores.

Tercero: NOTIFICAR esta decisión a las partes, y de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.



LIDA MAGNOLIA AVILA VASQUEZ
JUEZA

