



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

---

Bucaramanga, siete (07) de octubre de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA RADICADO: 2020-00361-00**

De conformidad con lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, y dentro del término consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, procede este Despacho a decidir sobre la acción de tutela instaurada por PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ, en contra de COMERCIALIZADORA SM S.A.S.

**FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD**

Concurre el accionante en su escrito de tutela, donde refiere que:

1. Suscribió contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de asesor comercial, a partir del 16 de mayo de 2007, y que sufrió un accidente de trabajo el 14 de noviembre de 2010, con varios traumatismos.
2. Que mediante calificación de pérdida de capacidad laboral, del 07/03/2013 con radicado 3762012, se conceptuó secuelas equivalentes al 22.61% el cual fue modificado el 09/08/2012, con un porcentaje de 16.43%.
3. Manifiesta que la COMERCIALIZADORA SM S.A.S, dio por terminado el contrato, a partir del 30 de noviembre de 2020, sin justa causa; por lo cual, presento demanda ordinaria laboral, para que se ordenara el reintegro por encontrarse bajo la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta.
4. Que, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, mediante sentencia del 10 de mayo de 2016, bajo el radicado 2014-390, resolvió:

*"PRIMERO: DECLARAR PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ Y COMERCIALIZADORA SM S.A.S existió una relación laboral enmarcada desde el día 16 DE MAYO DE 2007 AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 y fue terminada encontrándose el trabajador en estado de debilidad manifiesta que amerita declarar la estabilidad reforzada.*

*SEGUNDO: REINTEGRAR al señor PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ en un cargo igual o superior jerarquía que el ocupado a la fecha del despido, declarar que el contrato no ha tenido solución de continuidad teniendo derecho al pago de salarios, prestaciones y todo los derechos de la relación laboral y la seguridad social.*

*(...)"*

5. Refiere que la decisión del Juzgado sustento su decisión, en que al momento que ocurrió el despido se encontraba en estado de indefensión por estabilidad laboral reforzada; además, informa que el fallo fue apelado por la parte demandada, y que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga mediante sentencia del 7 de julio de 2016, modifico el numeral sexto y confirmo los demás numerales.

6. Indica, que la empresa COMERCIALIZADORA SM S.A.S, dio cumplimiento al fallo proferido y fue reintegrado al cargo como asesor comercial con limitaciones en los movimientos y manipulaciones de peso.
7. Señala que el 28 de noviembre de 2016, sufrió otro accidente de trabajo, y fue calificado con una pérdida de la capacidad laboral de 7.30; pero la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, indicó que no evidenciaban secuelas funcionales del nuevo evento.
8. Además, manifiesta que el 12 de junio de 2018, la empresa COMERCIALIZADORA SM S.A.S, nuevamente dio por terminado el contrato, sin justa causa; razón por la cual, interpuso acción de tutela, en aras de obtener el reintegro pero el Juzgado Quinto de Ejecución Civil Municipal de Bucaramanga, el 25 de octubre de 2018, la declaró improcedente, fallo que impugno.
9. Refiere que el Juzgado Primero de Ejecución Civil del Circuito de Bucaramanga, mediante providencia del 5 de diciembre de 2018, revoco el fallo y resolvió conceder en forma transitoria la protección hasta que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción instaurada y ordeno el reintegro y pago de los salarios, disposición que fue satisfecha el 18 de diciembre de 2018, y se interpuso demanda ordinaria laboral ante el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bucaramanga, con el radicado 2019-271.
10. Indica que mediante comunicación del 1 de septiembre de 2020, la empresa COMERCIALIZADORA SM S.A.S., informo que a partir de dicha fecha y por un periodo inicial de dos meses se suspendía el contrato de trabajo, no teniendo derecho a salario, sustentándolo en la fuerza mayor relacionado con la emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional y la suspensión de actividades comerciales.
11. Manifiesta que, la determinación de la accionada no es legal y como es sabido que en la ciudad de Bucaramanga, se han restablecido las actividades comerciales; por lo cual, desconoce sus derechos fundamentales; además, que su única fuente de ingresos es el salario que devenga y que de ese solventa las necesidades básicas de sus familia.
12. Concluye, informando que su familia está integrada por su esposa y sus hijas, y que una de ellas padece de esquizofrenia, epilepsia y síndrome epilépticos y que es una persona de escasos recursos, sisbenizada en el nivel uno (1), con un puntaje de 8.44; además, que en ese estado, se hace ineficaz el mecanismo ordinario, señalado por el juzgado para resolver una controversia laboral y que carece de otra alternativa para subsistencia.

#### **PRETENSIONES:**

Solicita tutelar los derechos fundamentales al mínimo vital, la dignidad humana y estabilidad reforzada y en consecuencia declarar la ineficacia de la suspensión de la relación laboral existente entre la sociedad COMERCIALIZADORA SM S.A.S, que se hizo efectiva desde el 1 de septiembre de 2020, y la consiguiente causación el derecho a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la suspensión del contrato.

#### **ACTUACIÓN DE INSTANCIA:**

Iniciado el trámite respectivo, con auto de fecha 24 de septiembre de 2020, se admitió la presente acción de tutela en donde se vinculó en calidad de accionado a COMERCIALIZADORA SM S.A.S., corriéndose el respectivo traslado vía mail.

Además se vinculó de OFICIO a JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA, JUZGADO QUINTO DE EJECUCIÓN

CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA, JUZGADO PRIMERO DE EJECUCIÓN CIVIL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA Y EL MINISTERIO DE TRABAJO.

### **RESPUESTAS DE LA ACCIONADAS**

#### **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA**

Concurren a través del Juez, donde informan que en el despacho, se encuentra adelantando proceso ordinario el señor PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ contra LA SOCIEDAD COMERCIALIZADORA SM SAS.

Informa las actuaciones procesales realizadas dentro del proceso: i) Se admitió demanda el 08 de abril de 2019, ii) se realizó audiencia el 02 de septiembre de 2019, iii) Se procedió a suspender debido a la necesidad de solicitar pruebas de oficios (Solicitar a los Juzgados 2 Laboral de Circuito y Juzgado 5 de Ejecución Civil de Bucaramanga copia fallos constitucionales por acciones interpuestas por el demandante que tienen que ver con el tema de reintegro), iv) una vez recaudadas se fijó nuevamente fecha para continuar con la audiencia para el día 15 de mayo de 2020, fecha en la que se encontraba suspendidos los términos por el CSJ, v) Una vez levantada la suspensión se dio trámite a la solicitudes elevadas de fijar nueva fecha, correspondiéndole de acuerdo a la disponibilidad de agenda del Despacho para el 09 de febrero de 2021.

#### **MINISTERIO DEL TRABAJO**

Concurre a través del Asesor de la Dirección Territorial Santander del Ministerio del Trabajo, donde refiere que según lo manifestado por el accionante; es de señalar que el mencionado señor, en principio, gozaría de especial protección según la normatividad constitucional y legal que rigen las relaciones laborales.

No obstante, frente a las peticiones formuladas por el accionante, indica a la que la Entidad, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la República, toda vez que se pide la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada; motivo por el cual, solicita sea excluido dentro de la presente acción, por falta de legitimación en la causa por pasiva

#### **COMERCIALIZADORA SM SAS.**

Concurre a través del Representante Legal de COMERCIALIZADORA SM SAS, donde refiere que el accionante ya presentó una acción de tutela por hechos y pretensiones similares y nuevamente pretende por la vía judicial el reconocimiento de una estabilidad laboral reforzada.

Sobre el particular, indica que el contrato de trabajo a la fecha no se ha finalizado, y que por este sentido no se puede hablar de una discriminación, porque el contrato se mantiene vigente y activo, en ese sentido la compañía sigue realizando aportes a seguridad social, pago de prestaciones sociales, y demás.

Refiere que, el accionante desconoce por completo una situación imprevisible e irresistible, que tiene implicaciones nacionales y mundiales. Para nadie es desconocido que el sector económico está siendo gravemente afectado por la pandemia generada por el COVID 19, y ésta fue la razón de la suspensión del contrato de trabajo, por esta razón no hay sustento para alegar alguna vulneración o violación de derechos fundamentales.

Indica que el contrato de trabajo está vigente, por consiguiente la suspensión como herramienta legal, no debe ser analizada desde la perspectiva del Juez Constitucional y que el Juez Laboral es la única autoridad competente para definir si la suspensión de un contrato de trabajo cumple con los requisitos dispuestos en la ley.

Adicionalmente informa que no se puede desconocer que el Gobierno Nacional reconoció la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo en el estado de emergencia sanitaria, y fue por esta razón que se otorgó un subsidio a las personas que tuvieran sus contratos en licencias no remuneradas o en suspensiones, aplicando lo señalado en el Decreto 770 de 2020, artículo 21.

Concluye, indicando que en el presente caso resulta evidente que el actor puede hacer uso de la justicia ordinaria en procura de sus supuestos derechos vulnerados, que la empresa ya está siendo demandada por los mismos hechos, el contrato se encuentra activo y por consiguiente conceder la presente acción de tutela es legitimar el uso de un mecanismo residual y subsidiario para una controversia que debe cursar ante la justicia ordinaria laboral; así las cosas, solicita que la presente acción de tutela debe ser negada por improcedente al existir una vía ordinaria como es la jurisdicción laboral, por medio de la cual se pueden ventilar las pretensiones presentadas por la accionante.

## **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS DE BUCARAMANGA**

Concorre donde manifiesta que no les constan los hechos argüidos en el libelo introductorio, por lo que estarán atentos a lo probado en el curso de la misma. Finalmente solicita la desvinculación del despacho toda vez que no existe acto funcional alguno que pudiere constituir afectación a los derechos fundamentales de la parte accionante.

### **CONSIDERACIONES**

En reiteradas oportunidades la jurisprudencia nacional ha manifestado que la acción de tutela en el sistema jurídico de nuestro Estado Social de Derecho, es uno de los mecanismos de mayor raigambre que contempla la Carta Política entrada en vigencia desde el año de 1991, para que los asociados obtengan de manera expedita el respeto a sus derechos fundamentales, que el texto supra legal ha previsto a favor de todo ser humano habitante de nuestro territorio, cualquiera que sea su condición económica, social, sin consideración a su sexo, creencia moral, política, religiosa, etc., cuando del actuar de las autoridades públicas, o de los particulares que presten un servicio de esta misma naturaleza, es decir, público, resulte un claro desconocimiento de aquellos derechos.

Se convierte entonces la acción de amparo constitucional en un mecanismo residual previsto por la Carta Magna, a través del cual se dotó a todas las personas naturales o jurídicas de una herramienta idónea tendiente a prevenir o remediar de la manera más rápida posible violaciones a los derechos fundamentales, tal como lo prevén los artículos 1 y 42 del Decreto 2591 del año de 1991.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

¿Es viable mediante acción de tutela declarar la ineficacia de la suspensión de la relación laboral de PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ con la COMERCIALIZADORA SM S.A.S., existiendo otras acciones pertinentes sobre la materia?

Para dilucidar lo pertinente, ha de tenerse en cuenta lo decantado por la jurisprudencia constitucional en relación a la estabilidad reforzada y la suspensión del contrato laboral, en la Sentencia T-048/18:

#### *“4. Suspensión del contrato laboral*

*El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece 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. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero,[6] pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016[7] y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.*

*El artículo 53[8] 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[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.*

*En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, 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.*

*Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.*

#### *5. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia*

*El derecho a la estabilidad laboral “(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”[10]. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo[11] en razón de su condición especial.”[12]*

*Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”[13], y que, por sus*

*condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”[14].*

*La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad[15].*

*Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.*

*Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio[16], es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud[17]; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo[18]; y (iv) a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997) (...)*

## **CASO CONCRETO**

La presente acción de tutela es promovida por el señor PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ, a fin de lograr la ineficacia de la suspensión de la relación laboral comunicada por la COMERCIALIZADORA SM S.A.S., y así mismo, lograr el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Al revisar el material obrante dentro del expediente, se observan los siguientes documentos:

- Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con una pérdida de la capacidad laboral del 13.66% del 9 agosto de 2012.
- Fallo del 10 de mayo de 2016, del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga.
- Acta De Audiencia Pública De Juzgamiento de la SALA LABORAL del 7 de julio de 2016.
- Fallo del 25 de octubre de 2018, del Juzgado Quinto Civil Municipal De Ejecución De Sentencias.
- Fallo del 5 de diciembre de 2018, del juzgado primero del circuito de ejecución de sentencia de Bucaramanga.
- Acta de audiencia el 02 de septiembre de 2019, dentro del proceso 2019-510.
- Auto del 11 de agosto de 2020, donde se fija nueva fecha para la continuación de la audiencia, para el 09 de febrero de 2021.
- Comunicación de suspensión del contrato del 1 de septiembre.

Sin embargo, previo a pronunciarse de fondo sobre las pretensiones del accionante, se aclara que esto sólo sería posible después de responder a la pregunta ¿es procedente la acción de tutela en este caso, para lograr el amparo deprecado y la consecuente declaración de ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo?

Este planteamiento se responde de forma negativa, lo que se traduce en que el amparo constitucional deprecado por PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ no puede concederse. En efecto, esta instancia judicial considera que el accionante hace uso de esta vía constitucional, obviando las características de subsidiaria, sumaria, pero no alternativa, cuando ha pretendido que un asunto con toda la connotación y ribetes propios de las *Litis* laborales, sea dirimido por el juez constitucional; más aún, cuando para el momento ya existe un proceso laboral en curso, tendiente a resolver de fondo, sobre protección derivada de la estabilidad laboral reforzada alegada por el accionante.

Ahora bien, la pretensión de declarar la ineficacia de la suspensión de contrato comunicada por la COMERCIALIZADORA SM S.A.S., no es de naturaleza meramente constitucional; por lo cual, para verificar la vulneración de dichos derechos es necesario un análisis legal, reglamentario detallado y dispendioso, que supera las capacidades y poderes de este Juez Constitucional.

Por lo anterior este despacho acoge el criterio reiterado por la Corte Constitucional en sentencia T-784 de 2011 determinó que no procede la acción de tutela para definir derechos litigiosos de contenido económico, *“...Como regla general, la solución de controversias laborales tiene como vía principal e idónea la jurisdicción laboral ordinaria, no debiendo ser debatidas ante la constitucional. Lo contrario, alteraría el ordenamiento jurídico establecido, contribuyendo de paso a la “paulatina sustitución de los mecanismos ordinarios de protección de derechos y de solución de controversias, autorizando un uso indiscriminado e irresponsable de la acción de tutela”, situación que debe ser evitada principalmente por los jueces de tutela, al revisar los requisitos de procedencia de las acciones...”*.

De otro lado, los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente de un contrato o existencia del mismo; las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos; la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad, corresponde a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, tal como lo enseña el artículo 2º de la ley 712 de 2001, Código de Procedimiento Laboral.

Por lo anterior es pertinente acogerse al criterio señalada por la corte constitucional en sentencia T-753 de 2006 *“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.”*

Así las cosas, se negará por improcedente la actual acción de tutela, ya que esta acción constitucional solo procede en los casos que señale el ordenamiento jurídico y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia, debido al carácter subsidiario, criterio que resulta aplicable para el presente caso, cuando ya se está adelantando una acción ordinaria laboral.

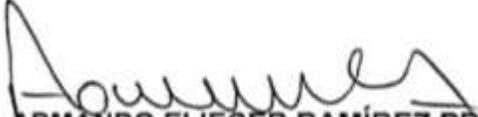
En virtud y mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO:**           **DECLARAR IMPROCEDENTE** la presente solicitud de tutela instaurada por PEDRO JESÚS LEÓN SÁNCHEZ, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

**SEGUNDO:**           **NOTIFICAR** la presente providencia a las partes por el medio más expedito.

**TERCERO:**           **REMITIR** a la CORTE CONSTITUCIONAL para su eventual revisión en caso de no ser impugnada.

  
**ARMANDO ELIECER RAMÍREZ PRIETO**  
**JUEZ**