



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, veintisiete (27) de enero de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: ANGELA SOFIA BOLAÑO. CC No. 1.042.459.089
Demandado: INSTITUCION EDUCATIVA SAGRADA SABIDURIA.
Radicado 1° instancia: No. 2022- 00655-00
Radicado 2° instancia: No. 2022-00414-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionada contra la sentencia de fecha diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Promiscuo Municipal de Sabanagrande - Atlco, decide TUTELAR los derechos invocados por la accionante.

I. ANTECEDENTES.

La señora ANGELA SOFIA BOLAÑO, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de INSTITUCION EDUCATIVA SAGRADA SABIDURIA, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital y protección a la estabilidad laboral reforzada elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“... PRIMERO: Se tutelen los derechos fundamentales a la: Dignidad Humana, la Estabilidad Laboral Reforzada, el Mínimo Vital, la Salud y Seguridad Social, en conexidad con la Vida.

SEGUNDO: Se ordene el pago de la indemnización equivalente a 60 días de salario, como consecuencia del despido ilegal sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1468 de 2011.

TERCERO: Se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa, como consecuencia de la terminación unilateral del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTO: Se ordene el pago de las 18 semanas de descanso remunerado, a las cuales tengo derecho, ya que no las he disfrutado.

QUINTO: Se ordené el pago todos los salarios y aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación

T-2022-00655-01

SEXTO: Se ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) que se dejaron de percibir desde el momento de mi vinculación, ya que nunca estos fueron realizados.

SÉPTIMO: Se ordene que se paguen los respectivos excedentes del 40% de mi salario mínimo que nunca se me cancelaron desde mayo, hasta octubre del presente año, tiempo en el cual solo me cancelaron \$600.000 (seiscientos mil pesos) mensuales por mis labores...”.

II. Hechos planteados por la accionante.

“... **PRIMERO:** El día 2 de mayo de 2022, inicié un supuesto contrato de prestación de servicios con la Institución Educativa Sagrada Sabiduría de Soledad, teniendo como funciones las siguientes: Auxiliar Docente, Auxiliar de Servicios Generales y Auxiliar de Lúdicas en los diversos eventos y actos cívicos que se realizaban en la Institución, contrato del cual nunca me otorgaron copia.

SEGUNDO: Manifiesto “supuesto” contrato, debido a que aunque a este se le dio la denominación de contrato de prestación de servicios, se constituyó este en un contrato realidad, en el entendido que se configuraron los 3 elementos esenciales consagrados en el numeral 1, del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo así:

a) La actividad personal del trabajador: Yo realizaba mis labores de manera personal y cumpliendo un horario de 7 horas de 6:30 a.m. a 1:30 p.m., en la jornada de lunes a viernes.

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador: Yo tenía una jefa directa, (Dayana Escalante) la cual me exigía el cumplimiento de ordenes dentro de mi horario de trabajo, de la misma forma se me exigía el cumplimiento de reglamentos.

c) Un salario como retribución del servicio: Yo recibía como retribución de mi servicio un valor de \$600.000 (Seiscientos mil pesos), afectando también mi derecho irrenunciable al salario mínimo, ya que solo se me cancelaba el 60% de este.

Este mismo artículo, en su segundo numeral establece que una vez reunidos los tres elementos anteriormente citados “se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

TERCERO: En ese orden de ideas, nunca se me afilió a ninguna EPS, ni se hicieron los pagos respectivos al Sistema de Seguridad Social, aprovechándose así de mi situación de vulnerabilidad y necesidad de empleo.

CUARTO: El día 11 de octubre de 2022, un día después de enterarme de mi estado de embarazo, procedo a notificarle a mi jefe inmediato, la cuál se mostró molesta ante la situación.

QUINTO: Al día siguiente, 12 de octubre de 2022, recibo la infortunada noticia que no podré seguir laborando, ya que se me notifica de manera verbal que estaba despedida, evidentemente dicho despido se realiza debido a mi estado de embarazo, configurándose flagrantemente una violación al artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEXTO: Hasta el día de hoy no han realizado la respectiva liquidación por el tiempo laborado y se termina mi contrato debido a mi embarazo, sin tener en cuenta que estoy amparada con estabilidad laboral reforzada...”.

T-2022-00655-01

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Sabanagrande - Atlico, mediante providencia del 10 de noviembre de 2022, decidió TUTELAR la acción de tutela, al considerar:

“... Con el escrito de tutela aporta las siguientes pruebas: Prueba de embarazo, Constancia de consignación a la cuenta de Daviplata y Fotografías que evidencian las labores en la Institución.

Es preciso indicar que solo las manifestaciones de la parte accionante no son suficientes para determinar la existencia de un contrato realidad oculto detrás de uno de prestación de servicio, máxime cuando el juez constitucional está desplazando la jurisdicción ordinaria laboral como juez natural para dirimir este tipo de asuntos.

Pues bien, sobre este punto y en cuanto a los elementos del contrato laboral, han sostenido las altas Cortes: la jurisprudencia de esta corporación ha definido que y cuando se alega la configuración de un contrato realidad oculto tras un contrato de prestación de servicios, la prueba de la subordinación o dependencia tiene el poder de demostrar la relación laboral. Lo anterior, en vista de que los elementos de prestación personal y remuneración se presumen a simple vista en el contrato de prestación de servicios.

Las fotografías, como pruebas documentales, no son medios idóneos por sí solos para demostrar la subordinación ya que en ellas se ve a la que sería la accionante en las instalaciones de la Institución, y esto poco o nada tiene que ver con la dependencia estrecha entre las actividades que desarrollaba y las instrucciones que recibía por parte de su superior laboral.

Así mismo, tampoco se encuentran indicios sobre la existencia de la relación laboral.

En ese orden, este Despacho considera que no existen las pruebas para determinar la configuración de un contrato realidad.

Lo anterior sin perjuicio de pretender la declaratoria del mismo ante la justicia ordinaria; lo que sí es que la tutela que interpuso por lo pronto, debe ampararle su mínimo vital y móvil, y garantizarle su estabilidad laboral hasta que acabe su periodo de lactancia...”.

V. Impugnación.

La parte accionada, presenta impugnación de la sentencia de primera instancia, alegando la existencia de una indebida notificación, y que por tanto no pudieron ejercer su derecho de defensa.

De otra parte, alega que debe existir claridad en cuanto a la orden de tutela, relacionado con la licencia de maternidad y lactancia.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Prueba de embarazo
- Constancia de consignación a mi cuenta de Daviplata del último pago
- Fotografías que evidencian mis labores en la Institución

T-2022-00655-01

- Cámara de Comercio de la accionada.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿Las empresas accionadas están vulnerando los derechos a la IGUALDAD, TRABAJO, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente estando en estado de embarazo?

- **La Especial Protección Constitucional a las Mujeres en Estado de Embarazo.**

La Constitución Política impone como un mandato de rango superior la protección estatal de la mujer en estado de embarazo. Al punto, que se hace necesaria la adopción de acciones afirmativas, que permitan preservar el valor más importante de nuestra sociedad, encarnado en la condición biológica que reviste a la mujer en ese importante momento: la vida.

Por tal motivo, de manera casi tautológica, pero necesaria, el juez constitucional ha aplicado medidas, cada vez más progresivas, para vivificar la directriz que consagra el artículo 43 del Estatuto Superior, en el sentido de que: “Durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

En reiterada jurisprudencia, esta corporación ha señalado que la mujer que se encuentra en estado de gravidez es sujeto de especial protección constitucional, pues, el advenimiento de las circunstancias propias de su estado, implican la disminución de su capacidad física, al punto de reducirla a una situación de debilidad manifiesta, que demanda la intervención tuitiva de todos los poderes del Estado.

Como ejemplo de los pronunciamientos emitidos en el sentido anotado, basta citar el precedente consignado en la Sentencia T-373 de 19981, en el que se dijo:

“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación,

¹ M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

T-2022-00655-01

resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia”.

No cabe duda que se trata de una categoría eminente de amparo, que hace procedente la acción de tutela cuando estén de por medio los derechos fundamentales de esa población. Ello, en razón de los lineamientos supralegales que, unívocamente, convergen a su salvaguarda, los cuales han sido decantados jurisprudencialmente desde su promulgación.

- **El alcance del Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de las Mujeres en Estado de Gravidez, a partir de la Sentencia SU-070 DE 2013.**

La protección a la que se hace referencia en el acápite anterior, se extiende a distintas esferas de la cotidianidad. Así, este tribunal ha acogido la protección especial que el legislador definió para las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, cuando en el actual Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
- 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.*

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “estabilidad laboral reforzada” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas una especie de “fuero de maternidad”.

Sobre el particular señaló:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez,

T-2022-00655-01

*por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar*².

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

*“(...) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (...)”*³.

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-070 de 20134, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito sine qua non para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que: *“(...) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”*.

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (...) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (...).

(...) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las

² Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-095 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁴ M.P. Alexei Julio Estrada.

T-2022-00655-01

causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios⁵ las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- **Improcedencia general de la acción de tutela para la obtención del pago de acreencias laborales. Reiteración de jurisprudencia.**

1. La jurisprudencia constitucional ha afirmado, de forma continua y consistente que, de manera general, la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad, es decir, que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de éste se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria.

2. De este modo, al haber establecido el ordenamiento legal las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral para lograr la satisfacción de la pretensión expuesta, el juez de tutela no se encuentra facultado para extender el amparo constitucional en perjuicio de la conservación de la estructura funcional que la misma Carta Política señala para las distintas instancias judiciales. No puede perderse de vista que la acción de tutela restringe su marco de protección a los derechos fundamentales y no, de forma indiscriminada, a todos los bienes jurídicamente protegidos, por lo que la naturaleza del amparo, en modo alguno, es omnicomprensiva de los diversos conflictos jurídicos que se presenten.

3. Sin embargo, esta Corporación ha considerado en múltiples ocasiones que el derecho al pago oportuno de salarios se constituye en derecho fundamental por conexidad cuando el suministro del ingreso es presupuesto básico para la protección de otros derechos a los que la Carta sí les otorga tal carácter y, en especial, el mínimo vital.

4. El mínimo vital es entendido por la jurisprudencia de la Corte como aquella porción del ingreso del trabajador que permite cubrir sus necesidades básicas y las del núcleo familiar que de él depende, requerimientos que se circunscriben no sólo a los que tienen como finalidad garantizar la subsistencia biológica, sino también la satisfacción de aspectos

⁵ Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

T-2022-00655-01

tales como vivienda, educación, salud, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc., que en conjunto permiten la preservación del principio de la dignidad humana.

5. En este orden de ideas, la doctrina constitucional estima que la orden para el pago de salarios en sede de tutela resulta procedente si (i) el salario adeudado es el ingreso exclusivo del trabajador, (ii) la ausencia de la prestación involucra la imposibilidad de ejercicio y goce de derechos fundamentales, (iii) la mora ponga al trabajador en una situación crítica, causada por un hecho injustificado, inminente y grave.

Los requisitos expuestos, al concurrir en el caso concreto, configuran la inminencia del perjuicio irremediable, condición necesaria para que se inaplique la regla general que otorga al juez laboral el conocimiento privativo de la mora en el pago de salarios.

IX. Análisis del despacho.

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la demandante señora ÁNGELA SOFÍA BOLAÑO VITAL solicita la protección de sus derechos fundamentales a la Dignidad Humana, la Estabilidad Laboral Reforzada, el Mínimo Vital, la Salud y la Seguridad Social, en conexidad con el derecho fundamental a la Vida. que afirma están siendo conculcado por la Institución Educativa Sagrada Sabiduría, al desvincularle como trabajadora estando en embarazo.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Sabanagrande - Atlántico, tuteló el amparo solicitado sobre los derechos fundamentales la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, vida digna y mínimo vital, decisión que fue objeto de impugnación por la parte accionante.

Dicho lo anterior, recordemos que los requisitos para que sea procedente la tutela, como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es despedida encontrándose en estado de embarazo son:

- Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.
- Que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el inspector del trabajo.
- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora.
- Que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

Ahora bien, del escrito de impugnación tenemos que la parte accionante alega la existencia de nulidad en la notificación, lo que impidió que ejercieran su derecho de defensa.

T-2022-00655-01

Al respecto, tenemos que el auto que admite la tutela fue notificado el día 27 de octubre de 2022, al correo info@sagradasabiduria.edu.co, al igual que la sentencia de primera instancia en fecha 15 de noviembre de 2022.

Ahora bien, llama la atención que la acción de tutela a pesar de ser notificada al mismo correo, no fue contestada en su oportunidad, más si presentada la impugnación contra la sentencia.

De otra parte, con el memorial de impugnación se allega certificado de existencia y representación de la accionada expedido por la cámara de comercio, de donde se desprende la existencia de un correo electrónico de notificaciones, esto es, contabilidadcolsasabiduria@hotmail.com, sin embargo, en la pagina web de la institución educativa, se indica como correo de contacto el utilizado por el Juzgado de primera instancia para notificar tanto la admisión como la sentencia.

Así las cosas, no son de recibos las alegaciones traídas de nulidad por indebida notificación, pues, por el contrario, se encuentra acreditado que, por una dirección electrónica valida de la accionada, le fueron notificadas las decisiones tomadas al interior del mismo.

Finalmente, en cuanto a la aclaración del numeral 2° de la parte resolutive, relacionada con quien debe realizar el pago de la licencia de maternidad y lactancia a la que tiene derecho la accionante, se tiene que esta obligación le asiste a la EPS.

Al respecto, tenemos que si bien a la fecha aún la accionante se encuentre en estado de embarazo, y no se ha materializado la licencia de maternidad ni lactancia, no lo es menos que tratándose de sujetos de especial protección constitucional la orden deba hacerse extensiva hasta la etapa de la licencia de maternidad y lactancia por economía procesal.

Lo anterior, no quiere decir que la misma obligatoriamente deba ser asumida por la accionada, efectivamente a la accionante se le deberá por parte de su EPS expedir y cancelar su respectiva licencia de maternidad, no obstante, en los casos en que la misma no sea reconocida por parte de la EPS, deberá ser pagada por la accionada y posteriormente disponer la acción de recobro frente aquella.

En consecuencia, y atendiendo la anteriormente dispuesto, se confirmará el fallo impugnado.

Atendiendo a las motivaciones precedentes, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

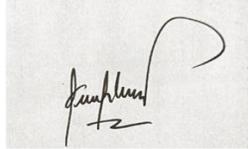
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha diez (10) de noviembre de dos mil veintidós (2022), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal De Sabanagrande - Atlco.

T-2022-00655-01

SEGUNDO: Notificar esta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to read 'German Rodriguez Pacheco'.

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez