



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE SOLEDAD
SOLEDAD – SIETE (07) DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE (2020)**

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD: 2020-0083 (2020-0330-01 S.I.)
ACCIONANTE: GLEDIS BOSSIO MALDONADO
ACCIONADO: ESE HOSPITAL DE PONEDERA

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada en contra del fallo de primera instancia proferido el 02 de octubre de 2020 por el JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE SABANAGRANDE, dentro de la acción de tutela impetrada por la señora GLEDIS PATRICIA BOSSIO MALDONADO, en contra de ESE HOSPITAL DE PONEDERA, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia, a la vida, al mínimo vital, a la salud de la mujer durante el embarazo o el periodo de lactancia y de sus hijos menores de edad, a la seguridad social y a la igualdad con fundamento en los siguientes:

HECHOS

La parte accionante señala como hechos de su solicitud de amparo, los que se exponen a continuación:

“Fui vinculada laboralmente en la ESE HOSITAL DE PONEDERA, mediante contrato de prestación de servicio H0202-2020, como apoyo a la gestión en el área de facturación en salud de la ESE, entre el Periodo comprendido del 1 de abril hasta el 30 de junio de 2020

Encontrándome laborando en la ESE, Salí embarazada, el cual puse en conocimiento a la entidad, muy a pesar de ser un hecho notorio un embarazo.

El día 28 de agosto de 2020, mediante oficio le informe a la ESE, que mi licencia de maternidad finalizaba el día 6 de setiembre de 2020, esto con el fin que me reintegraran

Ya han pasado 12 días desde la terminación de la licencia y aun no me han reintegrado

Es menester anotar que tengo fuero de maternidad, lo cual gozo de una estabilidad laboral reforzada

Por otro lado para que la ESE HOSPITAL DE PONEDERA de por terminado mi contrato, debe solicitar permiso al ministerio del trabajo

Actualmente mi situación económica, es muy difícil, debido que soy madre soltera y no tengo como poder suplir mi necesidades y la de mi niña, es decir que mi mínimo vital está siendo afectado y vulnerado por la ESE HOSITAL DE PONEDERA.”

PRETENSIONES

Solicita el actor el amparo de los derechos fundamentales invocados, ordenando a ESE HOSPITAL DE PONEDERA a que en un término de 48 horas contadas a partir de la notificación del fallo proceda a reintegrarla en el cargo que venía desempeñando en uno de iguales o mejores condiciones, así como al pago de todos los salarios y acreencias laborales dejadas de percibir desde su desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro.



DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela fue admitida por el JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE SABANAGRANDE a través de auto calendarado el 18 de septiembre de 2020, ordenándose oficiar a las accionadas para que rindieran un informe sobre los hechos de la acción de tutela. En dicha actuación, se resolvió la vinculación del Ministerio de Trabajo y de SALUD TOTAL EPS.

INFORME E.S.E. HOSPITAL DE PONEDERA.

El señor JULIO DE LOS REYES CABARCAS, en calidad de Gerente y representante Legal de la E.S.E. HOSPITAL DE PONEDERA, rindió informe en los siguientes términos:

“La tutelante arraiga sus pretensiones en el hecho de haber celebrado un contrato de prestación de servicios temporales con la ESE HOSPITAL DE PONEDERA y estando en curso dicho contrato dio a conocer su estado de embarazo, que posterior a esto dio a luz, y encontrándose hoy por hoy en periodo de lactancia dice haber sido despedida injustamente.

Que acorde a la normatividad actual se le debe conceder el derecho de reintegro, dice en su acción, al cargo que tenía, o a uno de igual o superior categoría.

Que la empresa ESE HOSPITAL DE PONEDERA deberá cancelar a su favor todos los salarios y las acreencias laborales que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo despedida hasta el día que su reintegro se haga efectivo.

Que por ende se le deben Tutelar los derechos fundamentales de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA, derecho a la vida, al mínimo vital, DERECHO A LA SALUD DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO O EL PERIODO DE LACTANCIA Y DE SUS HIJOS MENORES DE EDAD, derecho a la seguridad social y derecho a la igualdad.

Comencemos por establecer que la relación contractual que existió entre la tutelante y la ESE HOSPITAL DE PONEDERA está enmarcada en el ámbito del derecho privado ya que la ley 80 no es contentiva de este tipo de contratación, que por ser bajo la modalidad de PRESTACION DE SERVICIOS tiene sus características propias y aquellas están consignadas en el contrato que hace parte del material probatorio que aporta la accionante.

Bajo esta premisa, y acatando la unificación de sentencias que regulan la materia, a la accionante se le renovó el contrato temporal que había firmado APOYO A LA GESTIÓN desde el año 2019, y siendo celebrado el último contrato basado en su fecha probable de parto y de cuatro meses más, es decir en los extremos temporales del día 01 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020.

Con la anterior actuación cumplimos cabalmente con lo preceptuado en materia de la protección a la mujer embarazada, posterior a esto tuvo acceso a su licencia de maternidad, con lo que nuevamente se garantiza que el menor y ella tengan garantizados sus derechos.

Ahora en fecha 06 de agosto se le venció su licencia, y allí es donde radica la petición de la señora GLEYDIS BOSSIO en el sentido de creer que ella es empleada de planta a la cual se le debe reintegrar en un cargo igual o superior al cual venía ocupando, resaltamos que su vinculación es por prestación de servicios y por un término estipulado en



el contrato, que no existe despido, y que no tiene derecho a que se le pague ninguna de las acreencias que pretende precisamente por la modalidad contractual.

Ahora, la prestación de su servicio temporal como auxiliar administrativo, de la sección de FACTURACION, se hizo porque precisamente era temporal y no existía personal de planta para tal fin, pero esta sección de facturación, bien continuo su desarrollo normal desde que ella salió y hasta la fecha, sin contratación adicional a otra persona, porque no es menester su contratación, primero porque se trataba de obtener una mayor facturación lo cual no se logró, y segundo porque le acrecentaba los gastos de funcionamiento a la entidad, lo que presupuestalmente no se podía y mucho menos se puede en la etapa en que nos encontramos cuando el presupuesto esta caso agotado.

Pero la misma norma que ella cita nos indica “Sobre este particular, la Sentencia SU-070 de 2013 desarrolló la citada regla en los siguientes términos: “Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores.

En el caso bajo estudio, estamos demostrando que se le extendió su contratación para todo el periodo de embarazo y se continuo hasta la culminación de su licencia, lo que traducido en términos nos arroja 18 semanas de licencia de maternidad, o sea cuatro meses y medio, lo que nos ubica indubitablemente, en el término señalado en la ley 1822 de 2017, que dice:

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Es decir ella da a luz el día 05 de mayo de 2020, hasta ese día es su embarazo, y se le sostuvo con la licencia de paternidad por 4 meses y medio más, pero obsérvese que aun así pasa cuenta de cobro del mes de mayo y junio, estando en situación administrativa de incapacidad, y le cancelan el mes de mayo sin haberlo laborado tal como lo demuestro con el comprobante de egreso, es decir e

Súmase a lo anterior que no existe despido alguno que se le haya notificado, y que no puede existir despido frente a este tipo de contratación temporal, que la carta que ella envió data el día 28 de agosto de 2020, se la dirigió a recursos humanos y allí la radico, el jefe de recursos humanos quien una vez la revisa y la envía dentro de los 3 días siguientes a la secretaria general y allí la asignan para su respuesta, así mismo debe tenerse en cuenta que el decreto 491 de 2020 duplico los términos para resolver su petición durante la emergencia por Covid 19, la cual vencería apenas el día 25 de septiembre fecha que aun no llega, lo que daría como resultado la improcedencia de la acción de tutela bajo estudio.

En lo que respecta al mínimo vital que pregona, ella no demostró siquiera sumariamente, que se le haya violado, y no puede demostrarlo porque no es MADRE SOLTERA convive con el señor GABRIEL ANDRES PEREZ PERTUZ, quien tiene vínculo laboral vigente con bienestar familiar, lo que quiere decir que su mínimo vital está garantizado.

Con todo lo anterior solicito al despacho de la señora Juez, que una vez valore lo aquí consignado se sirva denegar la tutela de los derechos invocados como vulnerados, por no haber existido vulneración alguna. Declarar la IMPROCEDENCIA DE LA ACCION, y ordenar su archivo.”



INFORME MINISTERIO DE TRABAJO

El vinculado Ministerio del Trabajo solicita a través del informe rendido la declaratoria de improcedencia de la solicitud de amparo respecto a dicha cartera, toda vez que no se evidencia obligación o responsabilidad que se le pueda endilgar, ni ha existido vulneración de derecho fundamental alguno en cabeza de la accionante; aunado al hecho que dentro del informe rendido no se observa manifestación alguna relacionada con solicitud de permiso por parte de la entidad accionada para la desvinculación de la actora.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SABANAGRANDE, a través de providencia del 02 de octubre de 2020, resolvió la solicitud de amparo, fallo del cual se transcribe su parte resolutive:

“PRIMERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia, derecho a la vida, al mínimo vital, derecho a la salud de la mujer durante el embarazo o el periodo de lactancia y de sus hijos menores de edad, derecho a la seguridad social y derecho a la igualdad de GLEDIS PATRICIA BOSSIO MALDONADO CANTILLO identificada con la C.C. N° 1.041.896.450, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.” (...)

DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte accionante presentó impugnación en los términos señalados en su solicitud de amparo, insistiendo en la vulneración de los derechos fundamentales invocados.

PROBLEMA JURÍDICO

¿Se encuentra el HOSPITAL DE SABANAGRANDE E.S.E., vulnerando los derechos fundamentales invocados por la señora GLEIDIS BOSSIO MALDONADO, al no disponer su reintegro al cargo que venía desempeñando antes de dar a luz y el no reconocimiento de los salarios a partir de la fecha en que culminó su licencia de maternidad?

¿Se dan los presupuestos jurídico - fácticos para modificar la decisión impugnada en los términos formulados por la accionada?

CONSIDERACIONES

El Constituyente del 1991, se preocupó por consagrar no sólo una completa declaración de derechos, sino por crear los mecanismos idóneos para su eficaz protección.

Fue así como el Texto Constitucional, incorporó por vez primera en el ordenamiento jurídico colombiano, las llamadas acciones constitucionales. Entre éstas, se encuentra la acción de tutela, mecanismo que protege los derechos fundamentales, cuando éstos resulten amenazados o vulnerados, por cualquier autoridad pública y por los particulares, éstos últimos en los precisos casos señalados en la ley.

A continuación, se realizará un estudio de los derechos fundamentales respecto de los cuales se solicita el amparo por parte de la actora:

EL DERECHO AL TRABAJO: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.



Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *“Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”*.¹

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que *“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.”*

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-320/16, señaló.

“El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-222 de 1992



En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, dispuso que:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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.”

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “presunción de desvinculación laboral discriminatoria” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.



De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

*“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;
(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido”.*

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiasadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo



por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.”

DERECHO AL DEBIDO PROCESO: Señalado en el Art. 29 de la Constitución Política tenemos la consagración de este derecho como fundamental, es de advertir la importancia del debido proceso como derecho fundamental dentro de nuestro estatuto constitucional, y mucho más cuando se trata del debido proceso y su estrecho vínculo con el principio de legalidad al que deben ajustarse no sólo las autoridades judiciales, sino también en adelante las administrativas en la definición de los derechos de los individuos. El derecho al debido proceso comprende no sólo la observancia de los pasos que la ley impone a los procesos judiciales y a los trámites administrativos, sino también el respeto a las formalidades propias de cada juicio, que se encuentran en general contenidas en los principios que los inspiran, el tipo de intereses en litigio, las calidades de los jueces y funcionarios encargados de resolver.

Con el objeto de hacer más técnica la motivación del fallo, se hará un análisis del núcleo esencial del debido proceso.

En principio, cabe resaltar que por expresa permisión del artículo 40 del Decreto 2591 del 1991, el legislador, legitimó las acciones de tutela contra providencias judiciales; no obstante dicha autorización fue de corta vida, por cuanto el citado Decreto tuvo un juicio de constitucionalidad en el que la Corte Constitucional, decidió declarar inexecutable las disposiciones que admitieren tutelas contra decisiones jurisdiccionales, en tanto se violaban los principios de la independencia del juez y de la seguridad jurídica. A pesar de ello, dejó viva la posibilidad de atacar sentencias por medios de recursos de amparo, toda vez que el funcionario judicial incurriera en vías de hecho; actuaciones éstas últimas que la Corte Constitucional ha definido siguiendo la Jurisprudencia francesa como el desvío superlativo del Juez que rompe con el orden jurídico.

Las denominadas vías de hecho judiciales, tienen un plausible fundamento, puesto que la seguridad jurídica debe declinar ante postulados y valores constitucionales como la justicia, la prevalencia del derecho sustancial y la primacía de los derechos fundamentales. Así, mal podría sostenerse la validez de una sentencia con violación de estos principios, ya que la seguridad jurídica supone el necesario respeto por los preceptos superiores que hoy asisten a todos los coasociados. (Sentencia C-543/92).

La denominación vía de hecho fue reemplazada por el concepto de causales genéricas de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales por la jurisprudencia constitucional, (Sent. T- 949 -2003), concepto que se ha enriquecido con la vasta jurisprudencia al respecto, verbigracia: sentencia T- 774 de 2004 M. P. Dr. Manuel José Cepeda, Sentencia T- 106 de 2005 M. P. Rodrigo Escobar Gil, Sentencia T- 315 de 2005 M. P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T- 066 de 2006 M. P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T- 732 de 2006 M. P. Manuel José Cepeda, entre muchas otras.

Es de especial importancia en la producción jurisprudencial la sentencia T- 006 de 2006 M. P. Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, en esta sentencia se resume la evolución jurisprudencial relativa a la procedencia de la tutela contra providencias judiciales:

“En recientes decisiones, inicialmente en sede de revisión de tutela², y posteriormente en juicio de constitucionalidad³ se ha sentado una línea jurisprudencial que involucra la superación del concepto de vías de hecho y una redefinición de los supuestos de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales, en eventos que si bien

2 Sentencias T- 1031 de 2001 M. P. Eduardo Montealegre Lynett, y T- 774 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

3 Sentencia C- 590 de 2005.



no configuran una burda trasgresión de la Constitución, sí se está frente a decisiones ilegítimas violatorias de derechos fundamentales.

Esta evolución de la doctrina constitucional fue reseñada así en fallo reciente:

“(E)n los últimos años se ha venido presentando una evolución de la jurisprudencia constitucional acerca de las situaciones que hacen viable la acción de tutela contra providencias judiciales. Este desarrollo ha llevado a concluir que las sentencias judiciales pueden ser atacadas mediante la acción de tutela por causa de otros defectos adicionales, y que, dado que esos nuevos defectos no implican que la sentencia sea necesariamente una “violación flagrante y grosera de la Constitución”, es más adecuado utilizar el concepto de “causales genéricas de procedibilidad de la acción” que el de “vía de hecho.”⁴

La redefinición de la regla jurisprudencial, y la consiguiente sustitución del uso del concepto de vía de hecho por el de causales genéricas de procedencia de la acción de tutela, es presentada así por la Corte:

“(...) la Sala considera pertinente señalar que el concepto de vía de hecho, en el cual se funda la presente acción de tutela, ha evolucionado en la jurisprudencia constitucional. La Corte ha decantado los conceptos de capricho y arbitrariedad judicial, en los que originalmente se fundaba la noción de vía de hecho. Actualmente no (...) sólo se trata de los casos en que el juez impone, de manera grosera y burda su voluntad sobre el ordenamiento, sino que incluye aquellos casos en los que se aparta de los precedentes sin argumentar debidamente (capricho) y cuando su discrecionalidad interpretativa se desborda en perjuicio de los derechos fundamentales de los asociados (arbitrariedad). Debe advertirse que esta corporación ha señalado que toda actuación estatal, máxime cuando existen amplias facultades discrecionales (a lo que de alguna manera se puede asimilar la libertad hermenéutica del juez), ha de ceñirse a lo razonable. Lo razonable está condicionado, en primera medida, por el respeto a la Constitución.”⁵

Un importante esfuerzo por presentar de manera sistemática la redefinición de los eventos en que procede la acción de tutela contra decisiones judiciales se concreta así:

“...(Todo pronunciamiento de fondo por parte del juez de tutela respecto de la eventual afectación de los derechos fundamentales con ocasión de la actividad jurisdiccional (afectación de derechos fundamentales por providencias judiciales) es constitucionalmente admisible, solamente, cuando el juez haya determinado de manera previa la configuración de una de las causales de procedibilidad; es decir, una vez haya constatado la existencia de alguno de los seis eventos suficientemente reconocidos por la jurisprudencia: (i) defecto sustantivo, orgánico o procedimental; (ii) defecto fáctico; (iii) error inducido; (iv) decisión sin motivación, (v) desconocimiento del precedente y (vi) violación directa de la Constitución.”⁶

En decisión posterior de Sala Plena se adoptó un desarrollo más elaborado y sistemático acerca de las causales específicas que harían procedente la acción de tutela contra decisiones judiciales, cuando quiera que ellas entrañen vulneración o amenaza a derechos fundamentales.

Así, estableció que:

“(..) Además de los requisitos generales mencionados, para que proceda una acción de tutela contra una sentencia judicial es necesario acreditar la existencia de requisitos o causales especiales de procedibilidad, las que deben quedar plenamente demostradas. En este sentido, como lo ha señalado la Corte, para que proceda una tutela contra una sentencia se requiere que se presente, al menos, uno de los vicios o defectos que adelante se explican.

4 Ver, C – 590 de 2005.

5 Sentencia T- 774 de 2004 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

6 Ib.



a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello.

b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.

c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión.

d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales⁷ o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

f. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

g. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.

h. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado⁸.

i. Violación directa de la Constitución.⁹ “en detrimento de los derechos fundamentales de las partes en el proceso, situación que concurre cuando el juez interpreta una norma en contra del Estatuto Superior o se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad en aquellos eventos en que ha mediado solicitud expresa dentro del proceso¹⁰”.

Así las cosas, no es cierto lo expresado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema en su actuación como juez constitucional, sobre la improcedencia absoluta de la acción de tutela contra decisiones judiciales, pues tanto de la motivación del pronunciamiento que refiere en su fallo, (C- 543 de 1992), como de la interpretación que la misma Corte ha hecho de esa sentencia y del desarrollo posterior de su jurisprudencia, se infiere que la acción de tutela procede de manera excepcional contra decisiones judiciales en los supuestos que la misma Corte ha establecido.

Reitera así la Corte, su posición acerca de la exigencia de un análisis previo de procedibilidad de la acción de tutela cuando la misma se instaura contra decisiones judiciales, opción que aparece como razonable frente a la Constitución en la medida que permite armonizar la necesidad de protección de los intereses constitucionales implícitos en la autonomía jurisdiccional, y la seguridad jurídica, sin que estos valores puedan desbordar su ámbito de irradiación y cerrar las puertas a la necesidad de proteger los derechos fundamentales que pueden verse afectados eventualmente con ocasión de la actividad jurisdiccional del Estado¹¹.

PROTECCION A LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO Y/O LACTANCIA.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 25 que:

“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, entre tanto, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado en Colombia a través de la Ley 74 de 1968, establece: “se

7 Sentencia T-522/01, MP Manuel José Cepeda Espinosa.

8 Cfr. Sentencias T-462 de 2003; SU-1184 de 2001 y T-1031 de 2001, MP Eduardo Monetealegre Lynett; T-1625/00, MP (e) Martha Victoria SÁCHICA Méndez.

9 Sentencia C- 590 de 2005.

10 Cfr. T- 1130 de 2003.

11 Cfr. Sentencia T- 462 de 2003, MP Eduardo Montealegre Lynett.



debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto”. Así mismo, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), establece que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario”.

La Constitución Nacional en su artículo 13, señaló la protección a grupos y población vulnerable, y en su artículo 43 señala como sujeto de especial protección del Estado a la mujer en estado de embarazo, durante el periodo de lactancia y después del parto, señalando entre otros, que “(...) la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (...)”

La Sentencia SU070/13, respecto a la estabilidad laboral de la mujer en estado de embarazo, señala:

“FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O EN LACTANCIA/PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA-Fuerza vinculante con instrumentos internacionales

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la



vida social, como el trabajo, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”.

Referente al fuero de maternidad, también señala:

“FUERO DE MATERNIDAD-Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia

Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.”

Sentencia T 030/18:

“4.2 Contrato de prestación de servicios

Finalmente, también se debe precisar que la Corte Constitucional previó el supuesto de vinculación de una mujer lactante o gestante, mediante contrato de prestación de servicios, en consecuencia, señaló que pese a que la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la existencia de un contrato realidad “el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral.”^[35]

Así pues, es menester determinar si en el caso concreto se estructuran los elementos de un contrato de trabajo, independiente de la denominación que el empleador adopte^[36]:

“[L]a jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.”^[37]

Adicionalmente, advirtió la jurisprudencia en cita que en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados con el Estado con personas naturales, este solo opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”.

Por último, “en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo.”

En la sentencia T-350 de 2016, la Corte dispuso que las mujeres en embarazo o en lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad



de prestación de servicios, no pueden ser despedidas tras el argumento que el plazo llegó a su fin, toda vez que el empleador debe demostrar que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron:

“En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.”

“(...) MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela. En el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo.” Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.(...)” Resaltado fuera de texto.

4. Con todo, también es preciso memorar los postulados del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo que prevé: “El contrato de trabajo se suspende: 1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”.

Así, el artículo 64 del Código Civil, define la fuerza mayor o caso fortuito como: “el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc”.

En punto a ello, ha precisado el Alto Tribunal Constitucional que “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”¹²

Relativo a la suspensión del contrato de trabajo a una mujer en estado de Gravidéz, el mismo Cuerpo Colegiado ha señalado: *“es pertinente advertir que, al tratarse de sujetos de especial protección constitucional, cuando en el marco de una relación de trabajo el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral de la mujer embarazada, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por lo que no es viable acudir a la figura de la suspensión como un medio para eludir el control de la autoridad laboral”¹³.*

CASO CONCRETO

El caso sub-examine, se contrae a verificar la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales invocados dentro del sub judice por la señora GLEIDIS BOSSIO MALDONADO quien considera que el HOSPITAL DE SABANAGRANDE E.S.E., viene vulnerando sus derechos fundamentales al no ordenar el Reintegro a sus labores en el cargo que venía desempeñando antes del parto y por no reconocer los salarios dejados de percibir desde el día en que se venció la licencia de maternidad.

Por su parte, el HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E al rendir informe asegura que la señora BOSSIO MALDONADO, prestó sus servicios ante dicha entidad a través de la figura de contrato de prestación de servicio, ejecutando las funciones y por el periodo de tiempo señalado en dicho contrato.

Ahora bien, tenemos que la actora argumenta en su solicitud de amparo las presuntas vulneraciones cometidas por la entidad accionada en contra de sus derechos fundamentales, señalando que solo dispuso la continuidad de la contratación durante el periodo de duración del embarazo, de conformidad con lo dispuesto en la sentencia SU-070 de 2013, no obstante, del análisis de las pruebas allegadas al plenario, se tiene que no obra prueba siquiera sumaria que nos conlleve a tener como ciertas las afirmaciones de vínculo laboral señaladas, toda vez que no contamos con una copia del presunto contrato de trabajo, ni de resolución de nombramiento y/o acta de posesión en el cargo teniendo en cuenta que se trata de una entidad estatal de salud a fin de demostrarse la calidad de servidor público, vinculo del cual lo procedente sería ordenar el reintegro solicitado, toda vez que de lo que si se tiene certeza es de las cotizaciones a seguridad social durante el periodo de gestación, amén de lo asegurado por la actora sobre el pago de la licencia de maternidad por parte de Salud Total EPS, no se evidencia entonces vulneración alguna de los derechos fundamentales deprecados.

La Sentencia T-350 de 2016, de la Corte Constitucional señala de forma expresa que las mujeres en estado de embarazo o en lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios, tal como es el caso que nos ocupa, no podrán ser despedidas bajo el argumento de la finalización del plazo, lo cual en efecto no se evidencia, toda vez que a juzgar por las pruebas allegadas al plenario, la terminación del contrato de prestación de servicios se llevó a cabo tras la culminación del periodo de lactancia y que la prórroga del mismo se debió precisamente al estado de embarazo puesto en conocimiento por la actora ante la entidad accionada, es decir, no se cumple con dicha condición, la Sentencia antes citada, señala que:

“En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios

¹² Sentencia T-048 de 2018 Corte Constitucional

¹³ Sentencia T-395 de 2018 Corte Constitucional



desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.”

Tenemos entonces, que nuestro ordenamiento jurídico, a través de instrumentos internacionales ratificados por Colombia y diversa jurisprudencia de la Corte Constitucional, se han dispuesto medidas a fin de evitar la discriminación de la mujer en embarazo o la lactancia, medidas que tienen como objetivo otorgare a la mujer en estado de gravidez las herramientas a fin de obtener la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, siendo esta una herramienta a fin de asegurar los ingresos económicos que garanticen unas condiciones de vida dignas tanto a ella, como al que está por nacer y/o al recién nacido.

Tampoco se observa de las pruebas aportadas, más allá de las argumentaciones de la parte actora, que exista en el presente asunto un perjuicio irremediable que obligue a amparar los derechos fundamentales como mecanismo transitorio, motivo por el cual tampoco puede tutelarse en ese sentido.

Por lo tanto y con éste panorama de fondo, lo pertinente es entonces confirmar en todas sus partes el fallo proferido en primera instancia el 02 de octubre de 2020 por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SABANAGRANDE dentro de la solicitud de amparo instaurada por la señora GLEDIS PATRICIA BOSSIO MALDONADO, en contra de ESE HOSPITAL DE PONEDERA, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia, a la vida, al mínimo vital, a la salud de la mujer durante el embarazo o el periodo de lactancia y de sus hijos menores de edad, a la seguridad social y a la igualdad.

De modo que ante este panorama fáctico cabe precisarle a la parte actora, que las consideraciones aquí plasmadas no impiden que pueda reclamar sus derechos ante la jurisdicción correspondiente bien sea la laboral o de lo contencioso administrativo.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

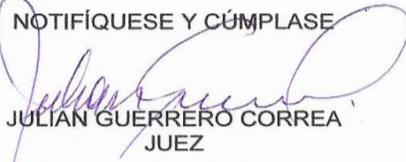
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes el fallo proferido el 02 de octubre de 2020 por el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SABANAGRANDE dentro de la solicitud de amparo instaurada por la señora GLEDIS PATRICIA BOSSIO MALDONADO, en contra de ESE HOSPITAL DE PONEDER., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad y al juez a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable corte constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1.991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JULIAN GUERRERO CORREA
JUEZ