



**REPUBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO
SANTA MARTA**

Santa Marta, Treinta y Uno (31) de Agosto De Dos Mil Veinte (2020).

Procede el Despacho a decidir la impugnación planteada por Alex Mario Morales Amaris, en contra del fallo del 8 de julio de 2020 proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal, dentro de la acción constitucional impetrada por el recurrente contra C.I. PRODECO S.A.

ANTECEDENTES DE LA DECISIÓN

El promotor instituye la presente acción constitucional, con el propósito de que le sean protegidos sus derechos fundamentales de igualdad, estabilidad laboral reforzada, seguridad social, mínimo vital, dignidad y salud en conexidad con la vida, presuntamente vulnerados por la empresa accionada, por lo que solicitó que se declare ineficaz la terminación del contrato, sin justa causa, y en su lugar se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba o uno superior, así como el pago de salarios y demás prestaciones que venía percibiendo con los incrementos legales, desde el momento de su despido hasta su reintegro, y la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Para fundamentar su ruego relató los siguientes hechos fácticos:

Señaló que el 15 de abril del 2009 comenzó a laborar en la empresa accionada, desempeñando la labor de Inspector de Combustible, en área de ferrocarriles, y posteriormente en el año 2011, ocupó el cargo de auxiliar de trenes, y en el año 2016, trabajó como Operador de Trenes en Patio, realizando turnos diarios, 3 en el día, 3 de noche y 3 de descanso, periodo durante el cual comenzó a presentar problemas

respiratorios, ocasionándole trastornos del sueño, por lo que fue incapacitado por 15 días y teniendo la empresa que reubicarlo por el periodo de dos meses, transcurrido dicho lapso volvió al quehacer en el que estaba.

Manifestó que, en el año 2017 ocupó al cargo de Ayudante de Maquinista, en donde mantenía una disponibilidad de 24 horas durante el turno mencionado, lo que agudizó su problema de salud del trastorno del sueño, patología que viene siendo tratada desde el 2015, por la especialidad en Psiquiatra.

Precisó que en el año 2019, dada la contaminación a la que está expuesto por el transporte de carbón, presentó problemas respiratorios, lo cual ha ido agudizándose por la apneas hipopneas de origen obstructivo, razón por la que el 18 de noviembre de dicha anualidad, fue intervenido quirúrgicamente por la especialidad en otorrinolaringología practicándosele una “*correccion de Septodeviacion + Hipoertrofia del Cornete Inferior*”, a fin de que mejorara su cuadro del sueño, no obstante aclaró que a la fecha no ha mostrado mejoría, dado que se mantiene el problema.

Anotó que, a finales del año 2019, recibió tratos discriminatorios por parte de la empresa accionada con ocasión a sus patologías, las cuales le generaban incapacidades médicas, por lo que al considerar que la entidad vulneraba sus derechos fundamentales, ingresó al sindicato nacional de los trabajadores de la industria del carbón a comienzo del 2020.

Indicó que el 9 de junio del 2020 asistió a urgencia en atención a que llevaba varios días sin poder dormir, en razón a sus problemas del trastorno del sueño, generándole incapacidad por 2 días, y remisión al médico Psiquiatra, quien le ordenó incapacidad por 15 días más, la cuales fueron comunicadas el mismo día al área de recursos humanos, sin embargo, el 11 de junio siguiente le fue notificado vía correo electrónico la terminación del contrato unilateral y sin justa causa, y sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

Agregó que es padre de familia a cargo de tres menores de edad, y su esposa se encuentra en el noveno mes de embarazo, quienes dependen económicamente de él, generando incertidumbre, toda vez que se quedarán sin seguridad social durante la crisis generada por la pandemia, encontrándose en un estado de vulnerabilidad, dado que no dispone de otro medio para proteger sus derechos, puesto que el sistema judicial tiene suspendidos los términos en la gran mayoría de actuaciones, sumado a que su condición de salud le limita para realizar cualquier actividad física sin compañía de otra persona, toda vez que los medicamentos le generan mucha somnolencia.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA Y SU IMPUGNACIÓN

El 23 de junio de 2020, la A – quo procedió a admitir la presente acción de tutela ordenando, la notificación de rigor a la entidad accionada, la vinculación al trámite de SALUDTOTAL EPS y al MINISTERIO DEL TRABAJO, para que en el término de 48 horas se pronunciaran sobre el particular, y tuvo como pruebas los documentos allegados con la demanda.

Posteriormente por proveído del 25 de junio resolvió vincular a COOMEVA MEDICINA PREPAGADA, a fin de que en el término de 24 horas rindiera informe sobre los hechos que fundamentaron la acción constitucional.

Al llamado acudió la EPS SALUDTOTAL manifestando que el promotor se encuentra afiliado como cotizante en estado activo, en el régimen contributivo, y en virtud de ello le ha brindado los servicios médicos que ha requerido, no obstante considera que las pretensiones y los derechos que alega vulnerados están dirigidos contra la entidad accionada, por lo que concluyó que existe falta de legitimación en la causa por pasiva frente a la EPS, toda vez que no existió relación laboral con aquel, por lo que no es responsable de quebrantar alguna prerrogativa al accionante, y en consecuencia solicita que se deniegue la presente acción constitucional.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo arrió escrito recordando que los sujetos de estabilidad reforzada de acuerdo con lo reseñado por la Corte Constitucional en Sentencia T-050/115441, es aquella persona que por sus quebrantos de salud se dificulte el desempeño de sus labores, encontrándose en un estado de debilidad manifiesta, razón por la que no pueden ser objeto de discriminación, encontrándose prohibido su despido o terminación del contrato sin que medie autorización del Ministerio, y en tal sentido, en el caso particular, señaló que revisada la base de datos que reposa en la Coordinación del Grupo Interno de Atención al Ciudadano y Trámites, no se ha radicado por parte de la empresa accionada solicitud de autorización de terminación del contrato con relación al actor, por lo que no serían conocedores de los hechos narrados en esta acción constitucional.

El trámite finalmente culminó al proferirse el respectivo fallo en el que se resolvió negar el amparo constitucional de los derechos fundamentales invocados, al considerar que, al actor por el hecho de habersele generado unas incapacidades laborales temporales por afecciones de salud, no gozaría de la estabilidad laboral reforzada, toda vez que la patología relacionada con el trastorno del sueño, no tendría la gravedad como para una protección especial.

Inconforme con la anterior decisión, el accionante presentó impugnación reiterando que se halla en un estado de debilidad manifiesta, con ocasión de las patologías que presenta, en razón de la labor que desarrollaba en la empresa accionada, para el momento de la terminación del contrato, sin que mediara autorización por parte del Ministerio de Trabajo, por lo que señala que la juez de primera instancia al momento de fallar no tuvo presente que para acceder a la estabilidad laboral reforzada no era necesaria la calificación de incapacidad vigente, puesto que está siendo tratado por el médico especialista en aras de ser valorado por medicina laboral, sumado a que al estado de embarazo en el que se encontraba su esposa, lo cual maximiza el refuerzo, ni la presunción de veracidad de que trata el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, toda vez que el ente accionado guardó silencio.

CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

Con la entrada en vigor de la Constitución Política de 1991, los derechos fundamentales adquirieron singular importancia dentro del ordenamiento jurídico

debido a que en ella se consagró un mecanismo por demás efectivo para su protección.

Tal es la acción de tutela que propende de manera específica por el amparo de ellos, cuando resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una entidad pública, y de los particulares en los casos que señala la ley.

Si bien en principio la acción de tutela propiamente dicha está dirigida contra una persona natural, el inciso final del artículo 86 de la C.N., amplía la posibilidad de ser utilizado contra particulares quienes quizás de manera más reiterada y grave atentan contra los derechos fundamentales, dejando a consideración del legislador los eventos en que se haría procedente (por tanto es por mandato del mismo constituyente y no del simple arbitrio del legislador, que éste asume el deber de regulación del presente punto). En desarrollo de lo cual el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 señala tres situaciones:

- Que el particular esté encargado de un servicio público.
- Que la conducta del mismo afecte gravemente el interés colectivo.
- Que respecto de ellos, el solicitante se encuentre en estado de indefensión o subordinación.

La tutela contra particulares está sustentada en el hecho que los derechos fundamentales de las personas vinculan a los particulares al igual que al Estado, aunque no sea del mismo grado, por ello el legislador delimita los eventos en que esta procede; por ser un caso de tutela contra particulares a los que se refiere el inciso último del artículo 86 de la C.N., que a su vez remite a los eventos que señale el legislador y que éste lo hizo a través del Decreto 2591 de 1991 en su artículo 42; tendríamos que examinar si encuadra en alguno de los supuestos fácticos que marca dicho artículo.

Aplicando lo anterior al caso que nos ocupa Alex Mario Morales Amaris acciona contra la persona jurídica de C.I. PRODECO S.A, con quien estableció una relación laboral, la cual, según el dicho del actor, fue terminada de forma unilateral y sin justa causa, cuando se hallaba en un estado de debilidad en razón a los padecimientos que le aquejan, por los cuales se le han expedido diferentes incapacidades, lo que haría viable el estudio del presente asunto, en razón al estado de subordinación en el que se encuentra.

Descendiendo al caso puesto a consideración, se observa que el inconformismo del promotor se centra en que: *i)* gozaba de la protección a la estabilidad laboral reforzada dado que se encontraba incapacitado para la fecha de terminación del contrato, en razón de las patologías generadas por el desarrollo de sus actividades de trabajo, máxime cuando consideró que para acceder a dicha calidad no era necesario que se aportara el dictamen de la pérdida de capacidad, y además por el hecho de que su esposa se hallaba en estado de embarazo para la época de la desvinculación y *ii)* consideró que la juzgadora de primera instancia no tuvo en cuenta la presunción de veracidad ante el silencio de la empresa accionada.

Sea lo primero indicar que dado que el promotor lo que solicita es el reintegro a su lugar de trabajo, así como el pago de salarios y demás prestaciones sociales, y en principio este tipo de controversias no son procedentes ventilarse por esta vía, toda vez que existen mecanismos establecidos para ello ante la jurisdicción ordinaria laboral, salvo casos excepcionales, es decir, cuando se trate de sujetos de especial protección constitucional o personas en circunstancia de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde el carácter subsidiario y se convierte en un medio principal.

Ahora bien, en atención a que el actor alega encontrarse en un estado de debilidad manifiesta por estar incapacitado para el momento de la terminación del contrato, lo pertinente es traer a colación lo resuelto por la Corte Constitucional en la sentencia T-041 de 2019 que reza:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,^[24] constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato 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 causas contempladas en la ley como justa”*.^[25]

11. Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador *“es un sujeto susceptible de discriminación”*,^[26] o cuando por sus condiciones particulares *“puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”*.^[27]

En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta,^[28] quienes merecen una especial protección *“con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”*.^[29]

Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad,^[30] han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,^[31] el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas,^[32] y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.^[33]

12. Estas disposiciones se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.^[34] Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *“nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”*.^[35]

En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.^[36]

13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: *“i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en*

esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,^[37] está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.^[38] Negrillas fuera del original.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.^[39]

14. Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de *“los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”*^[40]

...

26. En la sentencia **T-502 de 2017**, esta Corporación analizó el caso de un trabajador que prestó sus servicios como cortador de caña y mientras se encontraba realizando sus funciones sufrió un accidente laboral que le ocasionó un fuerte dolor lumbar. Del anterior episodio se derivaron incapacidades sucesivas desde el 14 de septiembre del año 2013 hasta el 3 de enero de 2016. Por su parte, la empleadora sostenía que la terminación del vínculo contractual se debió a que el trabajador habría abandonado su cargo.

El problema jurídico se centró en determinar si la accionada vulneró los derechos a la salud, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del trabajador, al terminar su relación laboral sin tener en cuenta la afectación de su estado de salud.

La Sala de Revisión concluyó que al peticionario le asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada, toda vez que se acreditaban los siguientes supuestos:

“a) Al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, el accionante se encontraba incapacitado y en trámite para determinar la pérdida de capacidad laboral (...).

b) No existió causal objetiva para su desvinculación. La [accionada] dio por terminada la relación laboral sin previo aviso y de forma unilateral, bajo el argumento de que el [accionante] abandonó su puesto de trabajo, sin tener en

cuenta que éste no se volvió a presentar a su lugar de trabajo debido a que se encontraba incapacitado.

c) [...] podría afirmarse que la causa que dio origen a la relación laboral subsiste.

d) La terminación de la relación laboral se realizó sin la previa autorización del Ministerio de trabajo.”

28. Recientemente en la sentencia **T-305 de 2018**, se examinaron cuatro casos de empleados que estimaban trasgredidos sus derechos fundamentales como consecuencia de la terminación de sus respectivas relaciones laborales, sin tener en cuenta que se encontraban bajo tratamientos de salud debido a sus patologías. Únicamente en dos casos este Tribunal consideró que los actores estaban cobijados por el derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en razón a su situación de discapacidad.

En uno de los asuntos se declaró la carencia actual de objeto, toda vez que el actor falleció durante el trámite surtido en sede de revisión; finalmente, en la cuarta acción, la Sala consideró que el empleador había logrado acreditar que el despido se ocasionó como consecuencia de las faltas disciplinarias de la empleada y no como un acto discriminatorio por su estado de salud. En efecto se indicó:

*“[E]n el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la [...] estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, **no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.**”*Negrillas fuera del original.

En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.¹⁵⁶¹ En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz.

Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el

despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”.

En ese orden de ideas, se procederá a estudiar la presente acción constitucional conforme con los presupuestos jurisprudenciales con el objetivo de determinar si en el presente caso es procedente garantizar la estabilidad laboral reforzada en razón de la debilidad manifiesta alegada por el actor así:

- Que el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones.

Conforme a los documentos allegados a esta causa, se observa que el promotor para el momento de su desvinculación laboral presentaba condiciones médicas de alteración de los ciclos del sueño, cefalea, insomnio de varios años de evolución, por lo cual se le había expedido en anteriores oportunidades incapacidades médicas, lo que le impedía que cumpliera a cabalidad su actividad laboral.

- Que el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido.

De acuerdo con la historia clínica aportada, se observa que el actor el 9 de junio de 2020 fue atendido a las 13:50 por medicina general en consulta prioritaria por la aseguradora Coomeva Medicina Prepagada S.A., en donde se le expidió una incapacidad médica por dos días hasta el 10 de junio siguiente, lo cual fue puesto en conocimiento vía correo electrónico a la empresa el mismo día a las 2:18 pm, sin embargo, posteriormente a las 7:44 pm se le notifica la terminación del contrato, quedando claro que el actor puso en conocimiento su situación previo despido.

- No exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido.

Tal como lo manifestó el Ministerio de Trabajo al momento de contestar la presente acción constitucional, “*Se revisó la base de datos que reposa en la Coordinación del Grupo Interno de Atención al Ciudadano y Trámites de esta Dirección Territorial, encargada de llevar el trámite correspondiente a las solicitudes de autorizaciones de terminación de contrato de trabajo, conforme a lo establecido en la Resolución 2143 de 2014 y Resolución 3111 de 2015, encontrándose que C.I. PRODECO S.A., no ha radicado en esta Dirección Territorial, Solicitud de Autorización de Terminación de Contrato de Trabajo, en relación el señor ALEX MARIO MORALES AMARIS*”, y en tal sentido, es diáfano que no existió autorización previa.

- Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

En este sentido, en el curso de este trámite constitucional no se observó respuesta alguna por parte de la empresa accionada, por lo que se da aplicación a lo señalado en el artículo 20 del decreto 2591 de 1991, el cual establece la presunción de veracidad, máxime cuando en la carta de despido se reseña: “*nos permitimos comunicarle que la empresa ha decidido terminar su contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa*”.

Conforme con lo expuesto, es evidente que en el presente caso se cumplen los presupuestos para establecer que existe un estado de indefensión del actor, por lo cual sería acreedor del amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por haberse terminado su contrato laboral de forma unilateral, sin justa causa, y sin autorización del Ministerio del Trabajo. Sin embargo, se considera importante resaltar que si bien el promotor se le expidieron incapacidades posteriores a las del 10 de junio de la presente anualidad, por parte del médico psiquiatra, las cuales fueron por 15 días más, dentro de las mismas se consigna que estas no son laborales, por lo que el promotor podría estar en condiciones de desarrollar sus actividades físicas, y en virtud de ello, se accederá al reintegro y que a partir de ellos se continúe cancelando lo relativo a la seguridad social, pero en cuanto al pago de las prestaciones económicas, deberán ser ventiladas ante la jurisdicción laboral, toda vez que es el escenario adecuado para controvertir y presentar las pruebas que se consideren convenientes.

En tal sentido, se revocará el fallo de primera instancia, y en lugar concederá el amparo de los derechos invocados, por lo que se le ordenará a la empresa accionada que dentro del término de las 48 hora siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar al accionante al cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, garantizando sus condiciones patológicas y la cancelación de lo relacionado con la seguridad social luego de su reintegro, se negará por improcedente el pago de las prestaciones económicas tales como salarios dejados de percibir, indemnizaciones y demás emolumentos, toda vez que el actor puede acudir a la vía ordinaria laboral para ventilar tales asuntos.

En razón de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO, en nombre del pueblo y mandato constitucional.

R E S U E L V E:

PRIMERO: REVOCAR tel fallo del 8 de julio de 2020 proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal, dentro de la acción constitucional impetrada por Alex Mario Morales Amaris contra C.I. PRODECO S.A., y en su lugar, **CONCEDER** el amparo de los derechos invocados, según los fundamentos expuestos en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa C.I. PRODECO S.A., que en el término de las 48 hora siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar al accionante al cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, garantizando sus condiciones patológicas y la cancelación de lo relacionado con la seguridad social luego de su reintegro.

TERCERO: NIEGUESE por improcedente el pago de las prestaciones económicas tales como salarios dejados de percibir, indemnizaciones y demás emolumentos, toda vez que el actor puede acudir a la vía ordinaria laboral para ventilar tales asuntos.

CUARTO: Notifíquese al Juez de primera instancia y a las partes de esta decisión.
Remítase copia de la decisión.

QUINTO: Envíese el presente fallo junto con el expediente del que hace parte a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mónica Gracias Coronado'. The signature is fluid and cursive, with the first letter 'M' being particularly large and stylized.

MÓNICA GRACIAS CORONADO

Jueza