



Juan de Acosta, primero (01) de junio de 2022

PROCESO:	ACCION DE TUTELA
RADICACIÓN:	08-372-40-89-001-2022-00090-00
ACCIONANTE	RONALD JESUS ARTETA ARTETA
ACCIONADO	BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela interpuesta por RONALD JESUS ARTETA ARTETA, a nombre propio, contra BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S por la presunta vulneración de su Derecho a la SALUD, A LA VIDA, EN CONEXO CON LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO Y AL DEBIDO PROCESO.

ANTECEDENTES:

Los hechos expuestos en el libelo genitor, pueden ser expuestos así:

1. Ingresó a laborar a la empresa BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S. desde el 17 de Julio del 2017, por contrato a término indefinido.
2. El día 12 de marzo del 2022, concurrió al Hospital de Juan de Acosta, siendo remitido a la Clínica la Asunción de la ciudad de Barranquilla, por sospecha de APENDICITIS, siendo sometido el día 17 de marzo a una laparotomía, e incapacitado por 20 días, quedando pendiente una colostomía, siendo diagnosticado con ENFERMEDAD DIVERTICULAR DEL INTESTINO, ASOCIADO CON COLOSTOMIA".
3. El 13 de abril del 2022, por vencimiento de la incapacidad inicial, concurrí ala EPS, donde me ordenaron 10 días más de incapacidad,
4. El día 23 de abril del 2022, asistió nuevamente a la EPS SANITAS debido a una salida de material purulento por la herida de la cirugía, y una LAPAROTOMIA EXPLORATORIA DIVERTICULAR COMPLICADA Ese día el médico tratante me ordenó un TAC de abdomen contrastado y continuación con antibióticos, y una cita con resultado, el cual me realizó inflamaciones.
5. A los 43 días de operado, acudió en fecha 25 de abril del 2022 a la Clínica Iberoamericana debido a dolores en la colostomía y salida de material seroso por cicatriz en escasa cantidad. En esa cita le recetaron para el manejo antibiótico y control por la EPS debido a las heridas que aún tiene, e igualmente dan recomendaciones para restricciones laborales y se enfatiza en que debe realizar teletrabajo sin tareas operativas, dando incapacidad por cinco días y cita médica para el 2 de mayo de 2022
6. El 02 de mayo, ordenaron un manejo por COLOPROCTOLOGIA (especialidad derivada de la cirugía general para un tratamiento quirúrgico de la enfermedad Calle 6 No. 6 – 59 – PBX: 3885005, Extensión 6033 j01prmpaljuandecosta@cendoj.ramajudicial.gov.co
Juan de Acosta – Atlántico. Colombia



del colon, recto y ano). Igualmente, me recetaron una BARRERA COLOSTOMIA 57 MM por 90 días con su respectivo KIT que es el que se aprecia en la fotografía aportada como prueba. Además valoraron los resultados del TAC detectándose una gran inflamación

7. Manifiesta el accionante que de estos procedimiento, la empresa BANDAS Y SERVICIOS DE LACOSTA S.A.S y su representante legal, señor CARLOS ARTETA PADILLA, tuvieron conocimiento desde el mismo día hasta las recomendaciones dadas el dos de mayo del 2022

8. La empresa BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S, atendiendo las recomendaciones médicas, ordenaron desde el 2 de mayo del 2022, varios trabajos en software, las que realizó puntualmente, pero el día cinco (5) de mayo del 2022, recibió mensaje vía correo, donde le notificaban terminación por justa causa, sin haber sido citado a descargos ni investigación disciplinaria.

8. manifiesta que en su condición actual no puede laborar, ni costear los tratamientos de su patología: COLOSTOMIA y tendiendo a cancerosa, por lo que está con el tratamiento de COLOPROCTOLOGIA en casa, con una bolsa donde arrojo sus desechos defécales.

1. ACTUACIÓN PROCESAL

El conocimiento de la presente acción de tutela correspondió a este Juzgado, mediante reparto del 17 de mayo de 2022, admitida mediante auto de fecha 18 de mayo, concediéndole a la accionada el término de dos (02) días para que rindieran informe sobre los hechos que motivaron la presente acción constitucional.

1.1

RESPUESTA DE LA ACCIONADA

La accionada rindió informe pronunciándose frente a cada uno de los hechos, de los cuales desconocieron las incapacidades posteriores al 25 de abril, y manifestaron que era imposible reintegrar al empleado ya que incumplió con las funciones a desempeñar en su cargo generando retrasos en la presentación de la información e inconsistencias en la generación de informes financieros y administrativos, re procesos graves en la logística de la compañía, diferencias considerables en los inventarios a su cargo y el cargo administrativo que este desempeñaba ya no existe debido a la reorganización administrativa. Manifestaron además que la estabilidad laboral reforzada no es procedente ya que el empleado no está amparado por el foro de salud, ya que no ha sido calificado con la pérdida de incapacidad laboral por más del 15%, no posee una enfermedad que le impide sustancialmente la prestación del servicio porque no estaba incapacitado al momento de la terminación del contrato solo con recomendaciones por sus incapacidades anteriores.

Así mismo, manifestaron estar y antelas puertas de una reorganización empresarial bajo la Ley 116 del 2016 producto de la crisis económica derivada de la



emergencia económica del Covid-19, que la empresa no cuenta con recursos económicos para sostener cargos que no sean operativos o por teletrabajo. En el caso puntual de este trabajador, no es un acto de mala fe por parte de la accionada pues habiendo incumplimientos por parte del trabajador en el desarrollo de sus funciones, la empresa ha reconocido una Bonificación por los años de servicio del trabajador y esta hace parte de la liquidación de sus prestaciones sociales que la empresa en medida de los flujos de caja va a cancelar.

2. PROBLEMA JURÍDICO.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, corresponde al Despacho establecer si la entidad BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S., vulnera los derechos deprecados por el accionante, al realizar el despido pese a su condición de salud.

CONSIDERACIONES.

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona puede mediante acción de tutela reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública y por los particulares en los casos contemplados en la ley.

Esta acción procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se interponga como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable. Así mismo, el inciso 2º del artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 señala que se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa.

4.1 Procedibilidad:

No obstante, existen unos principios de procedibilidad que resultan necesarias revisar previo estudio de fondo, así:

Legitimación por activa: En el caso bajo estudio, se observa que el señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA, e identificado con C.C No. 3731036, solicitando la tutela de sus derechos fundamentales a la SALUD, A LA VIDA, EN CONEXO CON LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO Y AL DEBIDO PROCESO, en razón a un despido en su contra pese a estar bajo una COLOSTOMIA, por lo que el Despacho encuentra satisfecho el requisito de legitimación por activa para interponer acción de tutela.

Legitimación por pasiva: La presente acción de tutela se dirige contra BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S por cuanto presuntamente se niega conceder la petición de exoneración por copagos.

Inmediatez: En el presente caso los hechos que dieron origen a la presente tutela, fueron derivados el día 05 de mayo, a criterio de este Despacho se encuentra satisfecho este requisito.



Subsidiariedad: Sobre este tópico, La Corte Constitucional ha expresado, en reiterada jurisprudencia que, en virtud del principio de *subsidiariedad*, la acción de tutela sólo procede

(i) cuando no existe ninguna otra acción judicial por medio de la cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental¹; (ii) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho, en el caso concreto²; o, (iii) cuando aun existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable³ de carácter *iusfundamental*.

Se tiene entonces, que la acción de tutela no resulta procedente, como regla general, para resolver un reclamo dirigido a la obtención de un reintegro laboral, pues esta pretensión debe resolverse ante la jurisdicción ordinaria, toda vez que la tutela no está diseñada para reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios que son, ante todo, instancias para la protección de los derechos fundamentales⁴.

Considerando, entonces, que existen acciones judiciales idóneas y eficaces para la protección de la estabilidad laboral reforzada de las personas con algún tipo de discapacidad, la procedencia de la acción de tutela para decidir sobre un reintegro laboral se encuentra restringida a dos eventos posibles:

Primero, en caso de que sea imposible, irrazonable o desproporcionado que la persona espere la resolución de un proceso judicial por eventos excepcionales, como su avanzada edad, o la futura liquidación o disolución de la entidad demandada; y, segundo, en caso de que resulte imprescindible la intervención del juez de tutela, bajo la figura de la protección transitoria, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Para dicho fin, es necesario que el Juez Constitucional, realice examen de procedibilidad diferencial, en la valoración del perjuicio irremediable frente a grupos constitucionalmente protegidos, pronunciándose la corte en los siguientes términos:

"(...) (L)a configuración de un perjuicio irremediable debe ser analizada dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto, de manera análoga a como ocurre cuando existen otros mecanismos judiciales de defensa (...).

Sin embargo, algunos grupos con características particulares, como los niños o los ancianos, pueden llegar a sufrir daños o amenazas que, aún cuando para la generalidad de la sociedad no constituyen perjuicio irremediable, sí lo son para ellos, pues por encontrarse en otras condiciones de debilidad o vulnerabilidad, pueden tener repercusiones de mayor trascendencia que justifican un "tratamiento diferencial positivo"^[11], y que amplía a su vez el ámbito de los derechos fundamentales susceptibles de protección por vía de tutela (...).

¹ sentencias C-543 de 1992, SU-111 de 1997, T-568 de 1994, SU-250 de 1998, T-580 de 2006 , T-595 de 2007 .

² Sentencias SU-961 de 1999, T-719 de 2003

³ sentencias T-1316 de 2001

⁴ Sentencia T-972 de 2005



Lo anterior explica entonces por qué, tratándose de sujetos de especial protección, el concepto de perjuicio irremediable debe ser interpretado en forma mucho más amplia y desde una doble perspectiva. De un lado, es preciso tomar en consideración las características globales del grupo, es decir, los elementos que los convierten en titulares de esa garantía privilegiada. Pero además, es necesario atender las particularidades de la persona individualmente considerada, esto es, en el caso concreto. Consecuencialmente, para determinar la procedencia del amparo, cuando se trata de sujetos de especial protección, el juez deberá analizar cada uno de estos aspectos”.

En síntesis, el despido de una persona que sufre de una discapacidad lleva a considerar la procedibilidad de la tutela como mecanismo transitorio de protección con alguna flexibilidad, pero no hace la tutela procedente de forma inmediata, pues el grado de afectación del peticionario puede darse en grados diferentes, y las actitudes asumidas por el empleador pueden ser más o menos razonables, al igual que las cargas procesales exigibles a las partes. Se trata de aspectos que deben ser consultados y definidos por el juez frente a cada caso en particular, sin que se pueda establecer un parámetro fijo para determinar *a priori* la procedencia del amparo.

Del derecho a la estabilidad laboral frente a personas en estado dediscapacidad.

El principio de estabilidad en el empleo hace parte del conjunto de mandatos constitucionales que informan el desarrollo de las relaciones laborales, y que fueron agrupados por el constituyente bajo la categoría de *principios mínimos fundamentales* (artículo 53 CP), normas que determinan la solución constitucionalmente adecuada a la tensión que se presenta entre la libertad de empresa y la autonomía privada –fundamento legítimo del actuar del empresario–, y la efectividad del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 CP) en condiciones dignas y justas

La Corte ha considerado que el principio de estabilidad laboral no equivale a un derecho fundamental a permanecer indefinidamente en un cargo o puesto de trabajo determinado, debido a las limitaciones fácticas y a los intereses legítimos de los empleadores privados, y del servicio público, que deben armonizarse con la expectativa de continuidad en las relaciones laborales. Sin embargo, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental, en virtud de diversas razones de carácter constitucional⁵

(i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado (ii) el principio de solidaridad social, y de eficacia de los derechos fundamentales y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos

⁵ sentencias T-198 de 2006



desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (art. 13, incisos 2º a 4º)

A partir de los presupuestos normativos de orden constitucional expuestos, la Corte, desarrolló el contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados; el legislador, consciente de la necesidad de avanzar en la protección de este grupo vulnerable decidió expedir la Ley 361 de 1997, en la que se consagran mecanismos de integración social para personas con condición de discapacidad, incluidas algunas normas de protección laboral.

Ahora bien, en relación con los sujetos amparados por esta disposición, es decir sobre el ámbito personal de aplicación de la Ley, la Corte ha aclarado que el concepto de *discapacitados*, debe entenderse desde una perspectiva amplia:

Para la Corporación, están amparados por la protección prevista en la Ley 361 de 1997, por una parte, aquellas personas que tienen la condición de discapacitados de acuerdo con la calificación de discapacidad de los organismos competentes; y, por otra parte, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad simple, ni si es de carácter transitorio o permanente⁶

El sentido de esta amplia concepción de la condición de discapacitado, radica en que la protección no nace de la calificación de la discapacidad, sino del estado en el que se encuentra la persona. Se trata de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación material, y que no depende de requisitos legales o procedimentales. Por ello, la Corte en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, expresó:

"Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido".

Con todo, la protección a la estabilidad laboral de las personas discapacitadas no se agota en la prohibición impuesta al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo en razón a la discapacidad del empleado. El Legislador ha previsto, además, que un trabajador parcialmente incapacitado debe ser reubicado cuando sus condiciones de salud puedan verse afectadas por las funciones de su cargo, debiendo el empleador realizar los ajustes pertinentes en su planta de personal, salvo que ello resulte fácticamente imposible. Al respecto, ha expresado esta Corporación:

"Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en

⁶ sentencias T-1040 de 2001 y T-198 de 2006.



principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”⁷

Por último, debe señalarse que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de debilidad manifiesta, es independiente del tipo de vinculación y del término de duración del contrato.

Expuesto lo anterior, considera este despacho que de lo obrante en plenario, en el cual se encuentra acreditada por parte del accionante la existencia de una COLOSTOMÍA VIA ABIERTA, por lo que se puede inferir la condición de debilidad manifiesta, tornándose procedente el estudio en cuestión.

4.4 Caso Concreto.

El caso sub examine, tiene su origen en el despido realizado al señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA, el cual fue sometido a una COLOSTOMÍA TEMPORAL TIPO HARTMAN, bajo la premisa que el despido fue realizado por una justa causa laboral mientras el accionado realizaba teletrabajo, es decir, sin que estuviese bajo una incapacidad.

Inicia el despacho su pronunciamiento, manifestando que en el ordenamiento jurídico existe una acción idónea para discutir la viabilidad del reintegro de trabajadores afectados con una discapacidad o limitación física; esta acción no sólo ampara derechos laborales de rango legal, sino también la estabilidad reforzada de los discapacitados por voluntad expresa del legislador, de manera que es posible adelantar la discusión en el ámbito del proceso ordinario laboral, escenario donde se da una amplia controversia tanto normativa como fáctica, y en el que se cuenta con la actuación idónea de los jueces de la jurisdicción ordinaria en lo laboral. De lo anterior, adelanta el despacho que las decisiones tomadas por este operador jurídico en el presente caso, son de naturaleza transitoria en aras de evitar un perjuicio irremediable.

⁷ Sentencia T-1040 de 2001



Procede el Despacho a realizar un pronunciamiento sobre el despido por justa causa alegado por la empresa BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S y si, a partir de la terminación de la relación laboral con el señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA, se presenta una amenaza inminente en las condiciones materiales necesarias para una subsistencia acorde con la dignidad humana.

De acuerdo con la reseña fáctica, el accionante fue despedido por una justa causa laboral con base en fallas en el desempeño laboral del empleado como consta en los llamados de atención anexos, anteriores a las incapacidades.

Observa el despacho que el empleador aportó 8 llamados de atención, el último de fecha 12 de agosto de 2021, y los anteriores, del año 2020, 2019 y 2018.

Empero, advierte el despacho que para que proceda el despido por justa causa laboral, se requiere la realización de un procedimiento disciplinario que cumpla con las garantías mínimas de debido proceso, las cuales jurisprudencialmente son:

(i) El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.⁸

De lo anterior se colige que el despido con justa causa no cumple con los requisitos de ley, lo que hace más gravosa la situación del accionante, pues no contó con una indemnización por despido sin justa causa, estando aun afectado por la herida abierta, propia de la intervención de colostomía, por lo que para este Despacho se constituye motivo suficiente para considerar que el despido lo pone en una situación especialmente vulnerable debido a la necesidad de sufragar los gastos suyos y los derivados del cuidado de su herida.

Así pues, el presunto desconocimiento de la estabilidad laboral reforzada del señor RONALD DE JESÚS ARTETA ARTETA, implica una lesión a sus condiciones de vida digna. El despido del peticionario constituye un riesgo inminente para su derecho al mínimo vital. En este sentido, se cumple el presupuesto para que el otorgar un amparo transitorio.

Establecida la condición de vulnerabilidad manifiesta, es claro que el accionante está en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta derivada de su enfermedad, por lo que al considerar, equivocadamente, que ya que el peticionario había recuperado la normalidad fisiológica BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S., se decidió terminar el contrato de trabajo por justa causa, sin cumplir con el requisito del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, sin solicitar la autorización del Ministerio de la Protección Social, y sin cancelar la indemnización por el despido.

⁸ Sentencia C 493 de 2014



En este caso también es evidente que la empresa conocía del estado de salud del peticionario, concluyendo que la persona se hallaba recuperada con base en un concepto de *retorno al trabajo con restricciones*, y con el conocimiento de que se trata de una persona con heridas abiertas por colostomía, lo que reduce notoriamente sus posibilidades en el mercado laboral.

De la naturaleza del contrato, es decir, a término indefinido, la empresa debe soportar la carga de buscar la reubicación del peticionario en virtud del principio de solidaridad la compañía y en caso de que su reubicación no fuera posible, debió solicitar la autorización al Ministerio de la Protección Social.

Sobre la reubicación de un trabajador, la Corte ha expresado que ésta depende de las condiciones materiales de la compañía. Si bien el accionado afirmó estar en inicio de proceso de reorganización, no aportó evidencia alguna al Despacho en tal sentido.

En conclusión, a causa del deber de solidaridad en este caso, obliga a BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S. a (i) intentar su reubicación en un puesto similar, (ii) sujetar su despido a la recuperación definitiva de la normalidad fisiológica del accionante o a la obtención del permiso del Ministerio de la Protección Social, sin desconocer el agotamiento del debido proceso disciplinario, previo al despido por justa causa.

También es deber del accionante, inicial la respectiva demanda ante la justicia laboral en aras de que se defina la situación de fondo, acorde a lo establecido por la justicia ordinaria.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Juan de Acosta, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución y de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR el derecho al MÍNIMO VITAL y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA del señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA identificado con C.C No. 3731036, a nombre propio, contra BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S. identificado con Nit: 900259499-9, de conformidad a lo expresado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la Empresa BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia proceda a reintegrar y, de ser necesario, a reubicar al señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA identificado con C.C No. 3731036, a un cargo apto para lograr un desempeño laboral adecuado y compatible con su estado actual de salud, sujeto a las recomendaciones médicas dadas, y sin desmejorar las condiciones salariales del accionante.

TERCERO: ADVERTIR a la entidad BANDAS Y SERVICIOS DE LA COSTA S.A.S que para terminar el contrato de trabajo con el señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA deberá asegurarse (i) de su recuperación integral, lo que incluye la inexistencia



de una incapacidad parcial permanente; o, bien, (ii) obtener la autorización del Ministerio de la Protección Social. En todo caso, deberá respetar el debido proceso.

CUARTO: ADVERTIR al señor RONALD DE JESUS ARTETA ARTETA que de no interponer la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia cesarán los efectos del reintegro ordenado en el numeral segundode la parte resolutive de esta providencia.

QUINTO: Prevenir a las partes para que, en caso de impugnar la presente decisión, se haga mediante mensaje al correo electrónico j01prmpaljuandecosta@cendoj.ramajudicial.gov.co de este despacho, dentro del horario comprendido de 8 :00 am a 12:00 pm y 1:00 pm a 5:00 pm, teniendo en cuenta las medidas adoptadas por el Decreto Legislativo No. 806 de 2020.

SEXTO: De no impugnarse esta providencia, en su oportunidad, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991 y atendiendo lo establecido en el ACUERDO No. PCSJA20-11519 del Consejo Superior de la Judicatura.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS ARTURO FREYLE CAICEDO

JUEZ