



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL
PALMIRA – VALLE**

Sentencia n.º 059

Palmira, Valle del Cauca, diecisiete (17) de marzo de dos mil veinticinco (2025)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Edinson Espinosa Delgado - C.C. Núm. 16.276.545
Agenciante:	Luz Gladys Guaca Yela – C.C. Núm. 31.172.812
Accionado:	Nueva EPS
	Empresa Mosoltein SAS
Radicado:	76-520-40-03-002-2025-00115-00

I. Asunto

Procede el Despacho a proferir el fallo que resuelva la acción de tutela instaurada por la agenciante de EDINSON ESPINOSA DELGADO, contra la empresa MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN y la NUEVA EPS, por la presunta vulneración a sus derechos constitucionales fundamentales de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y pre-pensionable.

II. Antecedentes

1. Hechos.

Señaló la agenciante que el señor EDINSON ESPINOSA DELGADO, es socio y empleado de la empresa MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN y se encuentra afiliado a la NUEVA EPS.

Indica que a raíz de sus diagnósticos post COVID, en la actualidad tiene hospitalización en casa, respecto de los diagnósticos: "POLINEUROPATIA PERIFERICA, ORTEOASTROSIS EN MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES; CUIDADOS PALEATIVOS; DISNEA RESIDUAL; ALODINIA; TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN; DIFICULTAD DE ADAPTACIÓN; DIFICULTAD DE MOVILIDAD O MOVILIDAD REDUCIDA; DEPENDIENTE PARA REALIZAR SUS MOVIMIENTOS; BULLAS PULMONARES VERTICE DERECHO" Donde sus galenos tratantes le han recomendado una atención multidisciplinaria.

Informa que la empresa MOSOLTEIN SAS, se encuentra en proceso de liquidación, por lo tanto solicitó que al señor ESPINOSA DELGADO, se le dé un trato especial, debido a sus padecimientos y no sea desvinculado respecto de la prestación del servicio de salud. No obstante, aduce que fue desvinculado de la NUEVA EPS, de manera arbitraria.

Aunado a ello, expone que el señor ESPINOSA DELGADO, cuenta con 1.857,86 semanas de cotización y 59 años de edad, lo que de suyo lo hace sujeto de protección especial por ser pre pensionable

2. Pretensiones.

Por lo anterior, solicita se ordene amparar sus derechos fundamentales y consecuentemente: "Que se ordene el reintegro inmediato al servicio de Salud a NUEVA EPS, con la continuidad que trae desde el que empezó sus problemas de salud, febrero de 2021) y todos los que hubieren a lugar debido a su condición (Paciente con 1.490 días de incapacidad ininterrumpida, por Covid 19 y secuelas severas pos covid, con Hospitalización en casa, que requiere cuidados especiales por sus diversas patologías que se respaldan con historias clínicas que adjunto). 3. Solicitar la continuidad del reconocimiento del mínimo vital de subsistencia (Reconocimiento económico de incapacidades pendientes) 4.Solicito la subsanación por parte de la empresa Mosoltein SAS, por la desvinculación arbitraria e injusta cometido

sin mediar ninguna consideración humana, lo cual no se puede escudar en la liquidación de la empresa, puesto que no estamos hablando de un objeto por el contrario es un ser humano que sirvió responsablemente en esta SAS, Cabe mencionar que:... La liquidación de una empresa no puede obstaculizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, y la estabilidad laboral reforzada protege a los trabajadores de ser despedidos sin justa causa”.

3. Trámite impartido.

El Juzgado mediante auto interlocutorio n.º 607 de 7 de marzo de 2025, admitió la presente acción constitucional, ordenando la vinculación de las entidades: COLPENSIONES, MINISTERIO DE TRABAJO y al señor agente interventor de la NUEVA EPS. Así mismo, se dispuso la notificación del ente accionado y vinculados, para que previo traslado del escrito de tutela se pronunciaran sobre los hechos y ejercieran su derecho de defensa en el término de tres (3) días, comunicándose por el medio más expedito.

4. Respuesta de la accionada y vinculadas.

Director Territorial de la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo, indicó: *"De conformidad con el artículo 13 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela se dirige contra la persona jurídica que presuntamente violó o amenazó el derecho fundamental; para el caso de estudio y una vez revisados los hechos y pretensiones del accionante, se observa que no existe relación entre los hechos y pretensiones que señale una presunta violación por parte de esta entidad, así como tampoco se tenía conocimiento previo de los mismos. No obstante lo anterior, y habiendo sido vinculados por el Honorable Despacho, es importante resaltar que al no existir una presunta vulneración de los derechos fundamentales del actor, por parte de esta Dirección Territorial, este Despacho se abstendrá de realizar pronunciamiento alguno sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela, toda vez que emitir posición o concepto, nos inhibiría para conocer de la actuación administrativa que pueda surtir en esta Dirección Territorial, en torno a los mismos. Es menester señalar que en todo caso los hechos y/o antecedentes fácticos que rodean el caso que da origen a la presente acción, en principio solo les consta a las partes directamente relacionadas y que cuentan con la legitimidad y capacidad para comparecer en la presente acción, razón por la cual, no es posible que este ente administrativo haga aseveración alguna ni algún pronunciamiento en relación con lo que se aduce por las partes, como quiera que no le consta la forma como ocurrieron los hechos. Sin embargo, me permito informar que no figura en la base de datos de esta Dirección Territorial, que el accionante haya solicitado agendamiento para consulta y/o solicitud de audiencia de conciliación, o en su defecto radicado solicitud de investigación contra la accionada por los hechos relacionados en la presente acción constitucional. De igual manera se pudo verificar que, en los archivos de esta Dirección Territorial no reposa ninguna solicitud por parte de la accionada para autorizar la terminación del vínculo contraído con el Señor EDINSON ESPINOSA DELGADO”.*

El Representante legal de EMPRESA DE MONTADORES, SOLDADORES Y TECNICOS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS – MOSOLTEIN S.A.S EN LIQUIDACIÓN

1. Es cierto que el trabajador presentó complicaciones de salud derivadas del COVID-19, siendo ello de conocimiento de esta empresa conforme a lo informado en su momento. Sin embargo, se aclara que el trabajador ha mantenido una actitud reservada respecto de su información clínica, limitando el acceso de la empresa a datos específicos y actualizados sobre su estado de salud. Adicionalmente, es importante precisar que, desde el conocimiento inicial de las circunstancias, la empresa ha demostrado su disposición e interés en conocer la condición médica del trabajador, con el fin de garantizar cualquier apoyo o medida necesaria dentro de su ámbito de competencia. No obstante, esta labor ha encontrado dificultades debido a la postura asumida por la esposa del trabajador, quien de forma reiterada se ha negado a proporcionar la información pertinente requerida. **2.** La empresa tiene conocimiento que el trabajador se encuentra incapacitado y reside en su casa pero desconoce de las complicaciones o secuelas, ya que nunca se nos aportó elementos probatorios o información suficiente que permitan verificar la veracidad del hecho presentado. **3.** No es cierto lo afirmado en relación con la supuesta solicitud de consideración especial para el señor EDINSON ESPINOSA. Es preciso aclarar que, a través de su apoderado judicial, el señor LUIS FERNANDO VILLANUEVA CAMPOS, únicamente solicitó la suspensión de la Reunión Extraordinaria de la Asamblea, con el objetivo de evitar el debate y evaluación de la disolución y liquidación de la sociedad Dicha solicitud no fue aceptada, toda vez que la reunión ya había sido debidamente convocada, planeada y citada a todos los accionistas conforme a los estatutos y las disposiciones legales aplicables. Es importante señalar que, de acuerdo con los estatutos, no existe causal alguna que obligue a la suspensión de la reunión por motivos de salud de uno de los socios. Asimismo, en la citación enviada, se garantizó el debido proceso al recordar la posibilidad de hacerse representar mediante poder debidamente otorgado en caso de que algún accionista no pudiera asistir de manera presencial. A pesar de dicha opción, el señor ESPINOSA no participó en la reunión, ya sea de manera directa o a través de un representante. En cuanto a las afirmaciones relacionadas con la condición de salud del señor ESPINOSA, se reitera lo expuesto en el hecho anterior: la empresa desconoce los requerimientos específicos de salud del trabajador, debido a la falta de información suministrada por él o por su entorno familiar, quienes han optado por mantener una postura reservada y, en ocasiones, hostil frente a cualquier solicitud de información. **4.** No es cierto lo señalado respecto a la desvinculación laboral del señor EDINSON ESPINOSA. Es importante precisar que la empresa, no ha procedido con la terminación del contrato de trabajo del mencionado trabajador. Se aclara que MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN, de manera involuntaria y debido a un error administrativo, generó la novedad de retiro del sistema de seguridad social del señor EDINSON ESPINOSA. Este hecho fue conocido por la empresa a través de la acción de tutela interpuesta, lo cual permitió identificar de inmediato la situación. Una vez advertido el error, MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN procedió de forma diligente a realizar las gestiones pertinentes para subsanar la situación, garantizando la normalización de los servicios de seguridad social a los que el señor ESPINOSA tiene derecho. Este procedimiento se llevó a cabo con celeridad y en cumplimiento de las obligaciones legales aplicables, reafirmando el compromiso de la empresa de actuar en beneficio de sus trabajadores Cabe destacar que este esfuerzo ha representado un desafío significativo para MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN, dado que la empresa se encuentra en un proceso de liquidación y actualmente no desarrolla su actividad económica, lo que ha ocasionado la ausencia total de ingresos. Esta situación ha generado graves limitaciones financieras que complican aún más la capacidad de la empresa para atender de manera óptima sus obligaciones. A pesar de ello, la empresa actuó con inmediatez para corregir el error y garantizar que el señor ESPINOSA no quedara desprotegido en su afiliación a la seguridad social. Además, es importante resaltar que el señor EDINSON ESPINOSA, en su calidad de trabajador y socio de la empresa, tiene pleno conocimiento de los esfuerzos significativos que MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN realiza para cumplir con las obligaciones relacionadas con el pago de la seguridad social, respecto de las cuales el accionante esta solidariamente obligado dada su condición de accionista de la sociedad. Por lo tanto,

cualquier afectación derivada de este hecho no fue intencional y fue debidamente corregida con la mayor diligencia posible, en consonancia con los principios de buena fe y responsabilidad que guían las actuaciones de MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN. **5.** Es necesario aclarar que la situación descrita involucra directamente a otra entidad y no a la empresa; la cual desconoce la sentencia mencionada y no tiene obligación alguna ni hace parte de la misma. Asimismo, es importante resaltar que, a pesar de los reiterados requerimientos de información realizados por la empresa al trabajador, este ha mantenido una postura reservada, lo que ha impedido un conocimiento más amplio de su estado de salud o de los detalles relacionados con las incapacidades; las cuales el señor EDINSON ESPINOSA siempre las ha gestionado de manera autónoma, radicándolas directamente ante la entidad prestadora de salud, sin compartir con la empresa información detallada o historia clínica asociada. **6.** Es necesario precisar que la empresa MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN no ha procedido con la terminación del contrato laboral del señor EDINSON ESPINOSA, por lo cual no se configura ninguna situación de despido que dé lugar a la aplicación de las disposiciones normativas y jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada que cita el accionante. **7.** No es cierto lo afirmado por el accionante en cuanto a un supuesto actuar discriminatorio e indolente por parte de la empresa MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN durante el proceso de liquidación. Es importante reiterar que la empresa ha procedido en todo momento conforme a las disposiciones legales aplicables y respetando los derechos de todos sus trabajadores y socios, incluyendo al señor EDINSON ESPINOSA. Se aclara, además, que las afirmaciones del accionante sobre presuntas advertencias respecto a situaciones de desamparo carecen de fundamento, toda vez que no existen constancias o comunicaciones oficiales que sustenten tales advertencias o su contenido. Cabe destacar que MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN, al conocer a través de la acción de tutela interpuesta del error administrativo relacionado con la novedad de retiro en el sistema de seguridad social del señor EDINSON ESPINOSA, actuó de manera inmediata y diligente para corregir dicha situación y garantizar la normalización de los servicios correspondientes. Hasta ese momento, la empresa desconocía la ocurrencia del error, ya que no se había recibido ninguna información previa por parte del trabajador que indicara la existencia de este inconveniente. Es importante mencionar que, como se ha manifestado anteriormente, la comunicación con el señor ESPINOSA y su entorno familiar ha sido limitada, dificultando en repetidas ocasiones el acceso a información actualizada sobre su situación de salud. Esta postura reservada ha imposibilitado un diálogo fluido que permita a la empresa anticiparse y abordar este tipo de situaciones de manera más oportuna. **8.** Cualquier acción tomada por LA NUEVA EPS respecto al acceso a los servicios de salud del señor ESPINOSA, frente la interrupción del reconocimiento de incapacidades o la negación de entrega de medicamentos, corresponde exclusivamente a la entidad prestadora de salud. **9.** Teniendo en cuenta la historia laboral aportada en los anexos de la acción de tutela, la empresa se enteró que el señor EDINSON ESPINOSA cuenta con 1857 semanas cotizadas y 59 años de edad. Con base en las semanas cotizadas y la edad del trabajador, se puede definir que el señor ESPINOSA está a menos de 3 años de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas en el régimen de prima media, razón por la cual no puede considerarse beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada en calidad de prepensionado, ya que el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es cumplir con la edad de 62 años. **10.** En relación con el hecho planteado, es importante precisar que MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN no tiene injerencia ni responsabilidad en la dilación o el incumplimiento relacionado con el pago y reconocimiento económico de incapacidades del señor EDINSON ESPINOSA. Tal como se ha reiterado anteriormente, las gestiones relacionadas con las incapacidades han sido tramitadas directamente por el trabajador ante NUEVA EPS, y no se ha compartido con la empresa información detallada o suficiente que permita un conocimiento pleno de dicha situación. Asimismo, cualquier incumplimiento en el pago de incapacidades ordenadas de pagar a la EPS mediante sentencia judicial es una responsabilidad que recae exclusivamente en la entidad prestadora de salud. MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN no tiene facultades para intervenir en dichas actuaciones y, en consecuencia, no puede ser considerada responsable por las demoras o incumplimientos señalados por terceros. **11.** En relación con el presente caso, es necesario aclarar que MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN, no ha procedido a la desvinculación laboral del señor EDINSON ESPINOSA, no existen actos discriminatorios o injustos, el problema de la empresa es completamente económico y la falta de ingresos producto de la no prestación de la actividad económica es algo que no podemos controlar, ya que responde a circunstancias externas que han afectado de manera significativa la operación de la sociedad. La empresa ha enfrentado una situación de inviabilidad económica causada por la imposibilidad de celebrar nuevos contratos desde octubre de 2024, lo cual ha generado un estancamiento operativo que compromete la sostenibilidad financiera y la capacidad de cumplir con los fines sociales y comerciales de la entidad. En este contexto, la decisión de iniciar el proceso de disolución y liquidación fue tomada con el objetivo de salvaguardar los intereses de los socios y garantizar el cumplimiento de las obligaciones con terceros en la medida de lo posible, actuando siempre conforme a las disposiciones legales aplicables. Por lo tanto, cualquier afirmación relacionada con actos injustos o discriminatorios carece de fundamento, ya que MOSOLTEIN SAS EN LIQUIDACIÓN EN LIQUIDACIÓN ha actuado de manera objetiva y transparente frente a la realidad económica que enfrenta”.

DIRECTORA DE ACCIONES CONSTITUCIONALES de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, "1. En principio, es pertinente señalar que lo solicitado por la accionante por vía de tutela, desnaturaliza este mecanismo de protección de carácter subsidiario y residual frente a los derechos invocados cuando no han sido sometidos a los procedimientos pertinentes e idóneos para su solución; desconociendo así la norma constitucional. 2. Ahora bien, frente a las pretensiones del accionante por lo que resulta pertinente informar que la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones no puede atender lo solicitado por el accionante en el presente trámite de tutela, teniendo en cuenta que lo solicitado no va dirigido contra esta Administradora y además no se tiene la competencia para entrar a responder por lo requerido. 3. Conforme al numeral anterior y una vez revisados los argumentos que dieron origen a la acción de tutela de la referencia, se puede observar que no se encuentra petición reciente presentada por la accionante ante esta entidad donde se manifieste o se requiera algún tipo de acción por parte de esta administradora, hecho que se confirma con el traslado de tutela y anexos donde se evidencia que la accionante no aporta siquiera prueba sumaria en la que se evidencie que en ejercicio de la petición hubiese puesto en marcha la administración. 4. Ahora bien, es pertinente indicar a su despacho que el doctor que JAIME DUSSAN CALDERON Presidente de Colpensiones y/o Representante Legal no es el funcionario el funcionario competente para un eventual cumplimiento de una orden de tutela y del mismo modo no es posible establecer la competencia de alguno de los funcionarios en razón a la falta de legitimación en la causa que tiene la entidad para pronunciarse”

III. Consideraciones

a. Procedencia de la acción

Como condición previa es necesario examinar si se dan en el caso bajo estudio los presupuestos procesales para dictar el fallo.

Competencia.

Este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto 2591 de 1991, artículo 37, reglamentado por el Decreto 1983 de 2017, artículo 1º, en atención a la naturaleza jurídica de la entidad accionada.

Legitimación de las partes.

En el presente caso, el señor EDINSON ESPINOSA DELGADO, titular de los derechos presuntamente vulnerados con la actuación de la empresa accionada, es quien presentó la acción de tutela con mediación de agente oficioso, razón por la cual, se encuentra legitimado para impetrar esta acción. (C.P. art. 86º, Decreto 2591/91 art. 1º).

De otro lado, se evidencia que, en el presente caso, existe una relación de subordinación entre las partes, razón por lo cual, la acción de tutela procede contra la empresa del sector privado accionada, MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN y del sector público la NUEVA EPS, al tenor del Artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Inmediatez

La regla general establecida en el artículo 86 de la Constitución y en el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991, señala que la acción de tutela puede ser propuesta *"en todo momento y lugar"*. No obstante, la Corte Constitucional ha establecido que la solicitud de amparo debe ser propuesta dentro de un plazo razonable posterior a la violación de los derechos fundamentales, como se dispuso en la Sentencia SU-961 de 1999 al señalar que *"La tutela debe interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser procedente en cada caso concreto. De acuerdo con los hechos, el juez está encargado de establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros"*.

Este Despacho considera que el requisito de inmediatez está satisfecho en el caso objeto de estudio, toda vez que la acción de tutela fue interpuesta dentro de un tiempo razonable y prudente.

Subsidiariedad:

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corporación Constitucional, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1992, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, se ha reiterado jurisprudencialmente¹ que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una *estabilidad laboral reforzada*², como por ejemplo las *mujeres en estado de embarazo, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta*.

¹ Corte Constitucional, ver las sentencias T-125, T-462, T-467, T-658 y T-683 de 2010; T-002, T-121 y T-663 de 2011; T-159, T-192, T-226, T-341, T-509, T-651 y T-1084 de 2012; T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-899 de 2013; T-041, T-217, T-298, T-316, T-348, T-382, T-394 y T-673 de 2014, entre otras.

² Corte Constitucional. Sentencia T-575 de 2008 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla). "Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos como trabajador".

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para defender los derechos de aquellas personas protegidas constitucionalmente, la Corte Constitucional ha puntualizado frente al caso específico de trabajadores discapacitados o quienes por su condición de salud están en circunstancia de debilidad manifiesta, son despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, cuando demandan reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada³: *"Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por "romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es 'una carga' para la sociedad"⁴ (...) En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo⁵ y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización⁶.*

Es por ello que, se ha consolidado la posición jurisprudencial en cuanto a que la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de la estabilidad laboral reforzada. En efecto, la Corte ha señalado, en reiteradas oportunidades, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección⁷, así como adelantar acciones afirmativas en virtud de su condición de debilidad manifiesta⁸, ostentan un *derecho a la estabilidad laboral reforzada*⁹, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social. Derecho que puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aquellos casos en los que se ve afectado por decisiones del empleador que tienen como causa el estado de salud del trabajador (lo cual se pueda asumir razonablemente) y, en dicho orden, configuran un trato discriminatorio¹⁰.

En esta medida, se concluye que la acción de tutela de la referencia cumple con el requisito de subsidiariedad, siendo necesario un pronunciamiento de fondo sobre la protección de los derechos fundamentales del actor, quien aduce que, no se tuvo en cuenta su estado de salud y fue desvinculado del sistema de seguridad social en salud, siendo esta una connotación de la cual se ha dispuesto un trato diferencial positivo, a fin de evitar su discriminación en todos los ámbitos de su vida, incluyendo la laboral, donde, si bien el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria, ese medio no es idóneo ni eficaz para obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales invocados, especialmente a la estabilidad laboral reforzada, en tanto la carga procesal de acudir al medio ordinario de defensa se torna desproporcionada debido a la condición particular de la persona que invoca el amparo, pues la extensión del trámite en el tiempo llevaría al accionante a una situación incompatible con la dignidad humana.

³ T-661 de agosto 10 de 2006.

⁴ Sentencia C-073 de 2003 MP Alfredo Beltrán Sierra. Examen constitucional del artículo 33, parcial, 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”

⁵ “Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente.”

⁶ “Al respecto consultar las Sentencias T-530 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-002 de 2006 M.P. Jaime Córdoba Triviño.”

⁷ El artículo 47 de la Constitución Política prescribe para el Estado la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

⁸ De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado debe proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-190 del 17 de marzo de 2011 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla). Al respecto, este Tribunal ha señalado que “la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir las vías estatuidas ante la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se precisará, el trabajador discapacitado”. En síntesis, la acción de tutela se torna procedente en los eventos en que a la persona discapacitada le es terminado su vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y sin que medie una razón objetiva que permita dilucidar que la circunstancia que dio paso a dicha situación, no obedeció a la discapacidad padecida por el trabajador, en razón de la primacía del principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

¹⁰ Extracto de la sentencia T-518 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

b. Problema jurídico a resolver

Corresponde a esta instancia determinar si: ¿La empresa MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN y la NUEVA EPS han vulnerado los derechos fundamentales denunciados, como consecuencia de la desvinculación al sistema de seguridad social en salud, sin justa causa realizada al señor EDINSON ESPINOSA DELGADO?

c. Tesis del despacho

El despacho considera que el presente amparo constitucional no se vulneraron los derechos fundamentales invocados, puesto que no se logró acreditar un factor discriminatorio contra el accionante, máxime cuando la empresa MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN, ha manifestado que reanudó dicha afiliación a la NUEVA EPS.

d. Fundamentos jurisprudenciales

Estabilidad laboral reforzada de personas en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión por motivos de salud.

De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.¹¹ Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.¹² En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera: *"(...) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas."*¹³

La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares entre otros a las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud¹⁴. En el caso de las personas con discapacidad, *“es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”*¹⁵ Adicionalmente, 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 una discapacidad.¹⁶ En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace

¹¹ Protección que no solo ha sido por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. (Ver sentencia T-198 de 2006 MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

¹² Corte Constitucional. Sentencia T-613 de 2011, MP Mauricio González Cuervo.

¹³ Corte Constitucional. Sentencia T-217 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa).

¹⁴ Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería); T-002 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo); T-901 de 2013 (MP. María Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011 (MP Mauricio González Cuervo).

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicó que esta protección implica “(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 y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a 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.” Esta posición ha sido reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP María Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana Guillén) y SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado).

ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,¹⁷ la igualdad material¹⁸ y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

Al respecto, la Corte Constitucional ha manifestado que: “*El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra fundamento en diferentes preceptos constitucionales, a saber: (i) el artículo 53, consagra la estabilidad laboral como uno de los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales, traducido 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 (...); (ii) el artículo 13, establece la obligación, en cabeza del Estado, de resguardar a quienes se hallaren en situaciones de debilidad manifiesta por factores económicos, físicos o mentales; y (iii) los artículos 47 y 54, imponen el deber al Estado de “garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” a través de políticas públicas que presten especial cuidado a tales condiciones. Uno de los fundamentos que tienen los mandatos referidos es el principio de solidaridad, que involucra la idea de la ayuda mutua entre sectores poblacionales. El Estado y, en particular, sus órganos (sean estos pertenecientes a cualquier rama del poder público) tienen la obligación de acatar este principio y permitir, con acciones positivas o negativas, que el derecho a la igualdad sea una realidad y no parte de un listado emitido en serie. Precisamente en desarrollo de esa idea, este Tribunal ha enlistado como titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia. En lo relacionado con las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, con el ánimo de cumplir con las obligaciones constitucionales adquiridas, el legislador expidió la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Allí se fijan instrumentos de protección especial en su favor, mediante la implementación de medidas para incentivar su incorporación a la vida laboral, y estableciendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos. En el artículo 26 de la mencionada norma, se consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de una persona por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Se ordenó, a su vez, en el evento en que no se observe tal aprobación, el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado. Este artículo fue objeto de control abstracto de constitucionalidad por parte de esta Corporación a través de la Sentencia C-531 de 2000. En dicha oportunidad, el demandante planteó que el pago de una indemnización por el despido de una persona en condición de discapacidad, no configuraba una salvaguarda de los derechos de estos sujetos de especial protección, pues, de acuerdo con la redacción de la norma, se podía concluir que resultaba menos costoso para el empleador proceder al pago de la misma por el despido, que buscar la reubicación del empleado. Este Tribunal declaró la exequibilidad condicionada del artículo demandado, argumentando que, contrario a lo sostenido por el demandante, el pago de una indemnización “(...) presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo”. Ahora bien, esta Corporación, en el mismo fallo precitado, al identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez, pues solo se señaló que son titulares del derecho las “personas con limitación física, sensorial y mental”. Al respecto, se sostuvo que “[l]a discriminación histórica que ha aquejado a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos colombianos determinó al Constituyente de 1991 a ordenar que el enfoque social de la organización política debe concretarse en la definición de cometidos y acciones estatales que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de esas personas”. Quiere decir esto, que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo es predicable de quienes tienen la calidad de discapacitados, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez. Al contrario, aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante-, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia. Tanto es así que, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, se ha logrado el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada a través del reintegro de personas con deteriorado estado de salud (como aquellas que se encuentran incapacitadas), sin necesidad de una calificación que declare la invalidez, porque “dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada”. Por consiguiente, de conformidad con los preceptos constitucionales citados e incorporados en la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para personas en situación de debilidad manifiesta, consiste en: “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de un padecimiento de salud; (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral; y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”. Delimitado de esta manera el alcance del derecho, esta Corte ha establecido las reglas a considerar por parte del juez constitucional, en el evento en que pretenda conceder el amparo del mismo a través de acción de tutela, así: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”. De acreditarse tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja. De lo expresado se colige que la situación de debilidad manifiesta derivada de una limitación física, sensorial o psicológica, debe vincularse al despido que adelantó el empleador. En otras palabras, es necesario probar el nexo de causalidad entre la culminación del contrato y la condición de discapacidad del trabajador. Así, para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de la acción de tutela, debe acreditarse que la desvinculación es imputable al empleador, quien, conociendo la condición de vulnerabilidad del trabajador, hace efectiva la terminación de la relación laboral. Punto sobre el cual, la jurisprudencia ha impuesto al empleador la carga de probar que la decisión por él tomada no tenía relación alguna con las condiciones particulares del empleado. Lo anterior por cuanto la disminución física o el delicado estado de salud de éste, ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación cuando se da por terminado el vínculo laboral con quien se halla en ese estado. Invertir la carga probatoria en estos escenarios, se fundamenta en que “(...) exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el*

¹⁷ Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

¹⁸ Constitución Política. Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

*amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador*¹⁹.

Alcance de la figura de “prepensionable”.

La Corte Constitucional en jurisprudencia unificada, ha señalado el concepto de la figura “prepensionable”, de la siguiente manera: *“Acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.”*²⁰ En este sentido, la “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez, y al respecto estableció: *“Cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez”*.

d. Caso concreto.

Descendiendo al presente asunto, y en atención al acervo probatorio allegado, se evidencia que el señor EDINSON ESPINOSA DELGADO, es socio y se encuentra vinculado laboralmente a la empresa MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN.

Conforme a lo expuesto párrafo pretéritos, se tiene que la Corporación Constitucional, ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario, para que proceda la acción de tutela, que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición, esto es, probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

De cara con la situación fáctica planteada, resulta incuestionable que el accionante, dentro del plenario no logró acreditar que haya sido desvinculado de su cargo, pues, la misma empresa MOSOLTEIN SAS en LIQUIDACIÓN, es quien afirma que su contrato continua vigente, aunado a ello, manifestó que si bien se cometió un error respecto del retiro de la afiliación en salud del señor ESPINOSA DELGADO, lo cierto es que, asegura que al percatarse de dicho yerro, se reanudó dicha vinculación, máxime cuando desconocía el estado de salud del actor.

De esta manera, en criterio de este despacho judicial, no se encuentra una relación entre la condición del actor por su debilidad manifiesta por salud y la desvinculación de su cargo, desvirtuándose la presencia de actos discriminatorios por parte del empleador. Tampoco procede el presente amparo como mecanismo transitorio, pues, aunque en principio, el libelista solicita un trato diferenciado positivo debido a su estado de salud, lo cierto es, que no ha sido desvinculado de su trabajo, y en la actualidad, la NUEVA E.P.S, continúa con la prestación del servicio de salud.

Ahora es de advertir que la empresa accionada se encuentra en un proceso de liquidación y en el evento que se llegue a la cancelación de la personería jurídica, no es obligación de los socios continuar con el pago de las afiliaciones al sistema de seguridad social, y en este eventual caso, si el señor EDINSON ESPINOSA DELGADO, no cuenta con los mecanismos suficientes para continuar en el régimen contributivo puede optar si a bien lo tiene por afiliarse al régimen subsidiado.

¹⁹ Sentencia T-064 de 2017

²⁰ Sentencia SU-003 de 2018

De otro lado es de aclarar que de cara a la jurisprudencia referida párrafos pretéritos resulta incuestionable que la accionante, dentro del plenario tampoco logró acreditar la calidad de sujeto de protección especial por ser *pre-pensionable*, dado que ha cotizado 1.857,86 semanas de cotización al sistema de pensiones individualmente y a la fecha cuenta con 59 años de edad; por tanto, al cumplir con el número total de semanas cotizadas, quedando pendiente solo el transcurrir del tiempo para lograr la edad, NO lo hace beneficiario del fuero de estabilidad laboral, dado que podría acceder a su derecho de pensión sin vinculación laboral, sin acaecer en la frustración de la obtención de la misma.

Corolario de ello, también se evidencia que respecto del incumplimiento del pago de incapacidades que fueron concedidas por otra instancia judicial, este despacho no tiene competencia, toda vez que ya fueron objeto de estudio y por ende si a bien lo tiene podrá iniciar el pertinente incidente de desacato ante el Juzgado que conoció de su amparo en primera instancia.

Así las cosas, es claro que en el presente asunto no existe una vulneración a las garantías fundamentales denunciadas por la agenciante del accionante y de igual forma, no se percibe tampoco la ocurrencia de un perjuicio irremediable, que amerite la intervención del juez constitucional, deviniendo la negación de las pretensiones endilgadas en el amparo constitucional.

IV. Decisión:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE PALMIRA -VALLE DEL CAUCA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

Resuelve

PRIMERO: NEGAR la acción de tutela presentada por la agenciante del señor EDINSON ESPINOSA DELGADO conforme lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes por el medio más expedito, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991.

TERCERO: Este fallo de tutela podrá ser impugnado sin perjuicio de su cumplimiento inmediato como lo estipula el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso de ser impugnado, se enviará de manera inmediata al Juez Civil del Circuito –Reparto- de esta ciudad. De no ser impugnada la decisión, **REMÍTANSE** estas diligencias oportunamente a la Corte Constitucional para su eventual **REVISIÓN** conforme a lo previsto en el art. 32 ibídem.

NOTIFÍQUESE
ERIKA YOMAR MEDINA MERA
JUEZA

Firmado Por:

Erika Yomar Medina Mera
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 002
Palmira - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6e68a53c19478746040c2ebb613d81422c0f60bcab96e0912e60d50ae07bb6e3**
Documento generado en 17/03/2025 08:15:30 AM

RADICADO: 76-520-40-03-002-2025-00115-00
PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>