El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO**

****

**PEREIRA RISARALDA**

**MAGISTRADO PONENTE: FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Providencia Sentencia de Primera Instancia – 07 de junio de 2017

Proceso: Acción de Tutela – Concede el amparo solicitado

Radicación No.: 66001-22-05-000-2017-00080-00

Accionante: María del Pilar González Herrera

Accionado: Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Risaralda y otros

*Tema:* ***Tutela contra particulares. Procedencia. Indefensión.*** *La acción de tutela, como fue planteada en el artículo 86 de la Carta Política, fue instituida para que cualquier persona le pida a un Juez que le proteja los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de una autoridad pública y, excepcionalmente, de los particulares. El Decreto 2591 de 1991, que reglamentó la acción de tutela, estableció en su artículo 42, en qué casos es procedente la acción de tutela contra particulares. Derecho a la salud: “La Corte Constitucional[[1]](#footnote-1) ha desarrollado el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, definiéndolo como la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser[[2]](#footnote-2)”, y garantizándolo bajo condiciones de “oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad, de acuerdo con el principio de integralidad[[3]](#footnote-3)”.“Además ha dicho que el derecho a la salud obedece a la necesidad de abarcar las esferas mentales y corporales de la personas y a la de garantizar al individuo una vida en condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales*

Pereira, siete (07) de junio de dos mil diecisiete (2017).

### Acta número \_\_\_ del 07 de junio de 2017.

Se dispone la Sala a resolver la petición de amparo constitucional invocada por la señora ***María del Pilar González Herrera*** contra el ***Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Risaralda***, la ***EPS Sura*** y la sociedad ***Escandinavia Pharma Ltda.***, por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, trabajo en condiciones dignas, seguridad social, mínimo vital, confianza legítima y estabilidad laboral reforzada.

#### *IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES*

* ***ACCIONANTE:***

Se trata de la señora María del Pilar González Herrera, identificada con c.c. No. 51.561.390 de Bogotá, quien actúa en nombre propio y representación.

* ***ACCIONADOS:***
* Ministerio de Trabajo, en cabeza de la Ministra Griselda Janeth Restrepo Gallego.
* Scandinavia Pharma Ltda., representada legalmente por Martín Ladino Clavijo.
* EPS Sura S.A., representada legalmente por Juan José Gómez Domínguez.

I. ***HECHOS JURIDICAMENTE RELEVANTES***

Relata la accionante que labora en la empresaScandinaviaPharma Ltda., desde el 21 de noviembre de 2011 hasta la fecha, en el cargo de visitadora médica; que desde el año 2014 fue diagnosticada con estrés laboral y síndrome de Burnout, derivados del inadecuado clima organizacional, sobrecarga y acoso laboral; que el 24 de febrero de 2017,fue valorada por el Dr. José Abraham Gutiérrez, médico laboral de Sura Eps, quien emitió una serie de recomendaciones para ser cumplidas en un lapso de seis (6) meses, al cabo de los cuales el empleador debía realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de seguimiento, para definir si las mismas debían ser o no prolongadas, sin embargo, la sociedad empleadora el 15 de mayo último emitió un memorial, notificándole en forma unilateral el otorgamiento de una licencia remunerada por seis (6) meses, haciendo caso omiso al proceso de rehabilitación y readaptación laboral, y de tajo, a las recomendaciones del médico, las cuales en ningún momento indican la separación y/o exoneración del cargo.

Aduce que ha elevado ante el Ministerio de Trabajo sendas quejas por el incumplimiento de las normas de riesgos laborales, y por acoso laboral, empero, han sido archivadas sin verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte del Ministerio de Trabajo;que en la actualidad las enfermedades descritas se encuentran en proceso de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda; que el 17 de marzo de 2017 solicitó a la EPS accionada la copia del concepto de medicina laboral actualizado, sin que a la fecha haya obtenido respuesta. Por último, indica que acude a este mecanismo, toda vez que en la actualidad el Ministerio de Trabajo se encuentra en paro indefinido de actividades.

Corolario de lo expuesto, pide que se le ordene (i) a la sociedad Scandinavia Pharma Ltda., llevar a cabo las recomendaciones descritas por su médico tratante, y dejar sin efecto el comunicado por medio del cual se le otorga una licencia remunerada, (ii) al Ministerio del Trabajo a recibir la queja por violación al incumplimiento del Sistema de Seguridad Social y Salud en el trabajo, y (iii) a la EPS Sura S.A. a dar respuesta al derecho de petición presentado el 18 de marzo del año en curso.

II.*CONTESTACIÓN*

Admitida la acción, se notificó a los coaccionados, las cuales allegaron respuesta así:

La EPS SURA, por medio de su representante legal, indica que una vez verificado el sistema de información de la entidad, no encontró radicado el derecho de petición al que hace alusión la accionante; que ha cumplido cabalmente con las recomendaciones emitidas por Medicina Laboral respecto al estado de salud de la accionante, y que por ende, no ha vulnerado derecho fundamental alguno.

Por su parte, la sociedad empleadora sostuvo que tanto en la investigación del Comité de Convivencia Laboral, como en la adelantada ante el Ministerio de Trabajo, se concluyó que la trabajadora no había sido víctima de acoso laboral; que ha sido ella quien se ha negado a cumplir con las citas médicas ocupacionales; que la compañía realizó un análisis de las funciones de aquella, encontrando que las mismas son incompatibles con las recomendaciones médicas que se le asignaron, pues implican alta exposición al público, carga mental y responsabilidad; que analizó igualmente la posibilidad de reubicarla en otro cargo, pero dentro de la compañía no existe ninguno que no implique exposición al público, razón por que optó por hacer uso de la facultad establecida en el núm. 4 del artículo 51 del CST, y le otorgó una licencia remunerada de 6 meses, en aras de contribuir a una pronta recuperación de la paciente que le permita readaptarse y tener un reintegro laboral satisfactorio.

Finalmente, el Director Territorial de Risaralda del Ministerio de Trabajo, se pronunció respecto a la queja presentada por el presunto incumplimiento de las normas de seguridad y Salud en el trabajo por parte de la sociedad empleadora, indicando que una vez agotado el trámite administrativo de averiguación preliminar, se resolvió conforme a las pruebas arrimadas en el expediente, no formular cargos contra la empresa. En cuanto a la nueva queja que la accionante aduce no haber sido recibida debido al paro indefinido de actividades, indicó que es la Personería de Pereira la entidad encargada de su recepción, al tenor de lo dispuesto en la Directiva No. 006 del 1º de junio de 2006, suscrita por el Procurador General de la Nación.

III. *CONSIDERACIONES.*

***Problema jurídico a resolver.***

*¿Es posible que mediante la acción de tutela, se deje sin efecto la licencia remunerada concedida a la accionante y se obligue a la sociedad ScandinaviaPharma Ltda., a cumplir las recomendaciones médicas ordenadas por el área de medicina laboral de la EPS Sura, en aras de garantizarle a la trabajadora el proceso de rehabilitación y readaptación a las condiciones laborales?*

*¿Han vulnerado el Ministerio de Trabajo y la EPS Sura S.A. el derecho fundamental de petición de la accionante?*

***Desarrollo de la problemática planteada***

La acción de tutela, como fue planteada en el artículo 86 de la Carta Política, fue instituida para que cualquier persona le pida a un Juez que le proteja los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de una autoridad pública y, excepcionalmente, de los particulares. El Decreto 2591 de 1991, que reglamentó la acción de tutela, estableció en su artículo 42, en qué casos es procedente la acción de tutela contra particulares, indicando en sus artículos 4º y 9º:

*“Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:*

*(…) 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización. (…)*

*9. Cuando la solicitud sea para tutelar la vida o la integridad de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela”.*

Frente al tema de la indefensión, señalada en el numeral 9º de la norma en cita, la jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha encargado de precisar los alcances de esta normatividad, señalando que la misma debe verificarse en el caso puntual, teniendo en cuenta para el efecto varios aspectos. Al respecto, ha puntualizado lo siguiente[[4]](#footnote-4):

*La jurisprudencia de esta Corporación ha entendido que la indefensión comporta una relación de dependencia originada en circunstancias de hecho, donde la persona “(…) ha sido puesta en una situación que la hace incapaz de repeler física o jurídicamente las agresiones de las cuales viene siendo objeto por parte de un particular, las cuales ponen en peligro sus derechos fundamentales. En otras palabras, no tiene posibilidades jurídicas ni fácticas para reaccionar defendiendo sus intereses.” Ilustrativamente, la condición de indefensión suscita una posición diferencial de poder y una desventaja cuyas consecuencias las soporta el extremo más débil de la relación. En ese sentido, la Corte ha identificado algunas situaciones que pueden revelar dicha condición, tales como: “(i) cuando la persona está en ausencia de medios de defensa judiciales eficaces e idóneos que le permitan conjurar la vulneración de un derecho fundamental por parte de un particular; (ii) [cuando alguien] se encuentra en situación de marginación social y económica; (iii) [cuando se trata de] personas de la tercera edad; (iv) [cuando se trata de] discapacitados; (v) ó de menores de edad (Sentencia T-438 de 2010); (vi) [cuando es imposible] satisfacer una necesidad básica o vital, por la forma irracional, irrazonable y desproporcionada como otro particular activa o pasivamente ejerce una posición o un derecho del que es titular; (vii) [cuando] existe un vínculo afectivo, moral, social o contractual, que facilit[a] la ejecución de acciones u omisiones que result[an] lesivas de derechos fundamentales de una de las partes como en la relación entre padres e hijos, entre cónyuges, entre copropietarios, entre socios, etc y, (viii) [cuando se usan ] medios o recursos que buscan, a través de la presión social que puede causar su utilización, el que un particular haga o deje de hacer algo en favor de otro (Sentencias T-277 de 1999 y T-761 de 2004, recordadas en la sentencia T-714 de 2010).”*

De otra parte, ha señalado esa alta magistratura que “*la situación de disparidad en las relaciones sociales de la cual surge el estado de subordinación o indefensión, se presume en materia laboral, toda vez que existe una verdadera relación de ejercicio de poder entre el empleador y el empleado”*[[5]](#footnote-5)

En cuanto al carácter subsidiario de la acción de tutela, se tiene que el Decreto 2591 de 1991, se encarga de señalar que el amparo es improcedente cuando quiera que el titular de los derechos afectados cuente con otros recursos o medios de defensa judicial (num. 1º Art. 6º) y del tema se ha ocupado ampliamente la jurisprudencia de la Corte Constitucional, siendo pacifica la postura desde sus inicios, en cuanto a que por regla general, la tutela no es viable cuando existen otros mecanismos idóneos y aptos de defensa judicial, salvo que se trate de evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

***Derecho fundamental a la salud***

*“La Corte Constitucional[[6]](#footnote-6) ha desarrollado el carácter fundamental de la salud como derecho autónomo, definiéndolo como la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser[[7]](#footnote-7)”, y garantizándolo bajo condiciones de “oportunidad, continuidad, eficiencia y calidad, de acuerdo con el principio de integralidad[[8]](#footnote-8)”.*

*“Además ha dicho que el derecho a la salud obedece a la necesidad de abarcar las esferas mentales y corporales de la personas y a la de garantizar al individuo una vida en condiciones dignas, teniendo en cuenta que la salud es un derecho indispensable para el ejercicio de las demás garantías fundamentales”[[9]](#footnote-9).*

***Caso concreto***

En el sub-lite, se alega por la accionante la violación de los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, vida laboral en condiciones dignas, seguridad social, mínimo vital, confianza legítima y, violación al fuero de estabilidad laboral reforzada, básicamente, por la acción u omisión directa de su empleador, sociedad Scandinavia Pharma Ltda., al no haber acatado las recomendaciones médicas laborales emitidas por la EPS Sura, para ser cumplidas en un periodo de seis meses, y en su lugar, haberle otorgado una licencia remunerada, que a su juicio, la deja desprovista del proceso de rehabilitación y readaptación laboral que requiere.

Conforme la situación fáctica planteada y las pruebas documentales que obran en el infolio, de entrada, la Sala advierte que la acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a la accionante, pues se trata de una persona que desde el año 2014, está en situación de discapacidad o enfermedad, con diagnósticos de “estrés laboral”, “episodio depresivo moderado”, “trastorno de adaptación” y “trastorno de ansiedad”, entre otros (ver fls.10, 38, 39, 46, 48, 96, 103, etc...), que le han impedido realizar sus actividades laborales en la forma y dentro del margen normal o regular de cualquier persona, en tanto que, ha estado incapacitada, se encuentra en trámite de calificación ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda y, ha sido reincorporada a sus labores con carta de recomendaciones médico- laborales. De modo que, los mecanismos ordinarios judiciales no serían idóneos ni eficaces en la protección inmediata de los derechos fundamentales que se alegan como vulnerados, por lo que se procederá a analizar de fondo el caso concreto.

No es objeto de controversia que entre la accionante y la sociedad Scandinavia Pharma Ltda, existe un vínculo laboral vigente. Así mismo, que el pasado 18 de marzo de 2017 el Área de Medicina Laboral de la EPS Sura, en cabeza del Dr. José Abraham Gutiérrez Bedoya, expidió una serie de recomendaciones laborales que consistieron en lo siguiente:

1. Procurar un ambiente laboral con buena interacción entre compañeros y directivas.
2. Actividades con poca exposición al público.
3. Usar técnicas de relajación y manejo adecuado del estrés en su lugar de trabajo y fuera de él.
4. Realizar pausas activas mentales cada dos horas por 10 minutos cuando realice trabajo de oficina.
5. Se sugiere seguir en cargo actual pero debe tener tareas que no demanden alta carga mental y alta responsabilidad, cumplimiento inmediato o que impliquen largas jornadas laborales.
6. Se sugiere realizar actividad física extra laboral para disminuir el estrés laboral.
7. Actividades extra laborales sean de índole social, espiritual, cultural, deportivo con el fin de disminuir el estrés laboral.
8. No trabajar horas extras ni nocturnos, sólo laborar el horario legal vigente.
9. Continuar seguimiento por psiquiatría y psicología en su EPS y seguir recomendaciones médicas que especialistas emitan.
10. Capacitación por parte de la empresa sobre prevención del riesgo psicosocial.
11. Se sugiere a la empresa implementar la batería de riesgo psicosocial al servidor con el fin de emitir acciones preventivas y correctivas.
12. Asistir al examen médico ocupacional periódico y participar en los programas de prevención y promoción dispuestos por la empresa según los programas de vigilancia epidemiológica establecidos.
13. Debe ser incluido en el Sistema de vigilancia epidemiológica de Riesgo Sicosocial de la empresa.
14. Se recomienda revisar la carga laboral actual ya que la patología que presenta puede influenciar en su rendimiento, al contacto con factores estresores.

Tales recomendaciones fueron prescritas para tener en cuanta en las actividades laborales como extra laborales por un periodo de seis (6) meses, al cabo de los cuales el empleador debía realizar la evaluación médica ocupacional de seguimiento para definir si continúan o no los compromisos.

No obstante, la sociedad empleadora haciendo uso de la figura de la suspensión del contrato de trabajo, que consagra el numeral 4º del artículo 51 del C.S.T., le otorgó a la trabajadora una licencia temporal remunerada, por seis (6) meses, aduciendo que dentro de la empresa no existe un cargo que implique exposición al público, con carga mental y responsabilidad baja.

Dicho actuar, a juicio de la Sala, obstruye el tratamiento de rehabilitación, adaptación laboral y protección de la salud de la accionante, si se tiene en cuenta que las recomendaciones laborales descritas tienen como propósito que el empleador **contribuya** dentro del ámbito laboral, a la recuperación de la trabajadora y permita dar manejo a la sintomatología de estrés laboral, trastorno depresivo y de adaptación, entre otros, que ha venido presentando en los últimos años, producto según se deduce de las historias clínicas aportadas, del cúmulo de trabajo y la difícil situación laboral que enfrenta.

Luego, la decisión de exonerarla de la prestación del servicio personal, lejos de atender y contribuir al mejoramiento de su salud, deja en evidencia que el empleador no tuvo interés alguno en brindarle a la trabajadora las condiciones laborales que permitieran su readaptación al campo de trabajo en condiciones normales y el mejoramiento en su calidad de vida, pues contrariamente, su proceder lo que hace es acentuar o agudizar la sintomatología que aquella padece, pues según lo indica en el escrito de tutela, se siente discriminada, aislada y desechada como trabajadora.

No se trata entonces de que el empleador separe a la trabajadora del cargo que viene desempeñando, exonerándola o privándola del ejercicio de sus funciones como visitadora médica, sino de que la empresa realizara las adecuaciones administrativas y/o operativas tendientes a que aquella pueda cumplir en forma adecuada el tratamiento y pueda readaptarse al desarrollo normal de sus actividades laborales, para lo cual debió ceñirse a las recomendaciones del médico tratante, quien como quedó evidenciado, fue claro y enfático en indicar que la trabajadora debe seguir desempeñando el cargo actual, empero, con tareas que no demanden alta responsabilidad o exigencia, largas jornadas de trabajo, horas extras o nocturnas, debiendo continuar además con las valoraciones por psiquiatría y psicología, y siguiendo las recomendaciones médicas que especialistas emitan, hasta tanto su salud esté completamente restablecida.

Nunca se dictó como recomendación médica, el excluir a la trabajadora del desarrollo de cualquier tipo de función u actividad laboral, o ser separada o mantenida al margen de los asuntos de la compañía por estar mentalmente incapacitada. De modo que, el trato de la entidad empleadora hacia su trabajadora no sólo riñe con el derecho a la dignidad humana de ésta, sino que además se torna discriminatorio y vulneratorio de su condición de salud, al contrariar el plan de manejo prescrito por su médico tratante, máxime si se tiene en cuenta que es una responsabilidad y obligación del empleador procurar el cuidado integral de la salud de sus empleados, e intentar la reubicación de éstos en un cargo de acuerdo a su estado de salud, conforme a la reglamentación en Riesgos Laborales y Salud Ocupacional hoy Seguridad y Salud en el trabajo.

Ahora, si bien el ordenamiento legal le brinda al empleador la facultad de exonerar al trabajador de la prestación del servicio en casos especiales, ello no puede ser excusa para que éste utilice esa herramienta en forma arbitraria en contra de los derechos de sus trabajadores, excluyéndolos del ambiente laboral, pues se itera, en ningún momento las recomendaciones del médico laboral determinaron que la accionante no era apta para el desarrollo de funciones dentro de la compañía, únicamente que tenía ciertas restricciones que no son de imposible cumplimiento para el empleador, como son, la reducción de la carga laboral, funciones con baja exigencia o responsabilidad, entre otras.

Corolario de lo hasta aquí discurrido, se tutelará el derecho fundamental a la salud y trabajo en condiciones dignas de la accionante, y se ordenará a la sociedad Scandinavia Pharma Ltda., a través de su representante legal, que en el término improrrogable de 48 horas siguientes a la notificación de este proveído, proceda a reinstalar a la trabajadora a la compañía, siguiendo al pie de la letra las recomendaciones médicas prescritas por el profesional adscrito al Área de medicina Laboral de la EPS Sura, contenidas en la valoración del 18 de marzo de 2017, por el tiempo estimado.

De otra parte, en cuanto al derecho de petición que la accionante alude haber presentado ante la EPS Sura, solicitando la copia de la valoración o concepto médico laboral, es preciso aclarar que si bien en el escrito de tutela se indica que fue radicado el 17 de marzo de 2017, lo cierto es que conforme se avista a folio 104, realmente lo fue el 5 de mayo de 2017, sin que a la fecha se tenga noticia de su respuesta o de alguna comunicación de la entidad en la que manifieste la imposibilidad de dar respuesta en el término señalado y requerir un plazo mayor, en los términos de Ley Estatutaria 1755 de 2015.

Por lo tanto, resulta flagrante la violación al derecho de petición de la accionante, por lo que se concederá el amparo deprecado, y se ordenará a la EPS Sura, a través de su representante legal, que en el término improrrogable lapso de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a dar respuesta de fondo a la petición de la accionante, elevada el 5 de mayo último.

Por último, en cuanto a la solicitud de amparo encaminada a que se ordene al Ministerio del Trabajo a recibir la queja que pretende instaurar por el incumplimiento por parte de su empleador del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, aduciendo como sustento fáctico, que dicha cartera ministerial se encuentra en paro indefinido de actividades, es preciso aclararle a la tutelante que la queja puede ser enviada a través de cualquier medio idóneo para la comunicación o transferencia de datos, amén de que en el portal web [www.mintrabajo.gov.co/](http://www.mintrabajo.gov.co/), se encuentra habilitado el aplicativo para la presentación de presentación, quejas, reclamos y denuncias, en el link “atención a la ciudadanía”.

Adicionalmente, que el cese indefinido de actividades de dicho organismo no es óbice para que acuda a otras entidades destinadas a garantizar el ejercicio del derecho de petición, tales como la Personería Distrital o Municipal, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, al tenor de lo dispuesto en el art. 23 del Decreto-Ley 1755/2015:

“***Artículo******23. Deberes especiales de los personeros distritales y municipales y de los servidores de la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo.****Los servidores de la Procuraduría General de la Nación, de la Defensoría del Pueblo, así como los personeros distritales y municipales, según la órbita de competencia, tienen el deber de prestar asistencia eficaz e inmediata a toda persona que la solicite, para garantizarle el ejercicio del derecho constitucional de petición. Si fuere necesario, deberán intervenir ante las autoridades competentes con el objeto de exigirles, en cada caso concreto, el cumplimiento de sus deberes legales. Así mismo recibirán, en sustitución de dichas autoridades, las peticiones, quejas, reclamos o recursos que aquellas se hubieren abstenido de recibir, y se cerciorarán de su debida tramitación.”*

En mérito de lo expuesto***, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

***RESUELVE***

**1º. *Tutelar*** los derechos fundamentales a la salud, el trabajo en condiciones dignas y, petición de la señora María del Pilar González Herrera,y en consecuencia:

***2º Ordenar*** a la sociedad Scandinavia Pharma Ltda., a través de su representante legal, que en el término improrrogable de 48 horas siguientes a la notificación de este proveído, proceda a reinstalar a la trabajadora a la compañía, siguiendo al pie de la letra las recomendaciones médicas prescritas por el profesional adscrito al Área de medicina Laboral de la EPS Sura, contenidas en la valoración del 18 de marzo de 2017, por el tiempo estimado.

***3º Ordenar*** a la EPS Sura, a través de su representante legal, que en el término improrrogable lapso de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a dar respuesta de fondo a la petición de la accionante, elevada el 5 de mayo último.

**4º. *Notificar*** a las partes el contenido de este fallo en los términos del artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, informándoseles que el mismo puede ser impugnado dentro de los tres días siguientes a la notificación.

***5º. Disponer*** que en caso de que la presente decisión no fuese impugnada, se remita el expediente para ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada

**Alonso Gaviria Ocampo**

Secretario

1. Sentencia T-760 de 2008 MP Manuel José Cepeda Espinosa. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sentencia T-597 de 1993 MP Jaime Araujo Rentería reiterada recientemente en las sentencias T-355 de 2012 MP Luis Ernesto Vargas Silva y T-022 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, entre muchas otras. [↑](#footnote-ref-2)
3. Sentencia T-859 de 2003 Eduardo Montealegre Lynett. [↑](#footnote-ref-3)
4. T-676/15. [↑](#footnote-ref-4)
5. T -098/15 [↑](#footnote-ref-5)
6. Sentencia T-760 de 2008 MP Manuel José Cepeda Espinosa. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sentencia T-597 de 1993 MP Jaime Araujo Rentería reiterada recientemente en las sentencias T-355 de 2012 MP Luis Ernesto Vargas Silva y T-022 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, entre muchas otras. [↑](#footnote-ref-7)
8. Sentencia T-859 de 2003 Eduardo Montealegre Lynett. [↑](#footnote-ref-8)
9. Sentencias T-184 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-091 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva, T-944 de 2011 MP Luis Ernesto Vargas Silva. [↑](#footnote-ref-9)