



JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD
Medellín, dieciséis (16) de julio de dos mil veinte (2020)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Maria Genivera Uribe Uribe
Accionada:	IPS Hemoplife Salud S.A.S
Radicado:	05001 40 03 011 2020 00398 00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 157 de 2020
Decisión:	Niega Amparo Constitucional
Tema:	Jurisprudencialmente se han exigido algunos requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, uno de ellos es la subsidiariedad, que consiste en que el accionante, antes de acudir a esta acción agote de los mecanismos que ordinariamente ha contemplado el legislador para reclamar lo que se pretende. Por regla general la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias labores, solo de manera excepcional se permite obtener dichas pretensiones por esta vía, cuando se realice con la finalidad de evitar un perjuicio irremediable.

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la ACCIÓN DE TUTELA, promovida por la señora MARIA GENIVERA URIBE URIBE para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales la estabilidad laboral reforzada, salud, vida, trabajo, debido proceso, mínimo vital.

I. ANTECEDENTES.

1. Fundamentos Fácticos. Manifestó la accionante, encontrarse diagnosticada desde el año 2016 de la enfermedad denominada FIBROMIALGIA SEVERA, consistente en una patología crónica y degenerativa del sistema nervioso central.

Informa que labora en la IPS HEMOPLIFE SALUD S.A.S, bajo contrato laboral a término indefinido, en el periodo comprendido entre el 27 mayo de 2019 y el 30 de junio de 2020.

Desempeñando su labor en la ciudad de Medellín, en el cargo de DIRECTORA DE GESTION HUMANA Y RECURSOS HUMANOS.

Manifiesta que el 30 de junio de 2020 fue notificada sin previo aviso la desvinculación laboral sin justa causa.

Indica que como consecuencia del anterior acontecimiento quedo desprotegida en su mínimo vital, quedando en riesgo inminente su salud y su vida, pues al no poder seguir laborando y por ende no estar afiliada a la seguridad social, más específicamente a la EPS, su tratamiento se verá interrumpido, lo cual generará graves e irreparables daños en su salud y en su vida.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó la accionante que se ordenara la protección a los derechos fundamentales vulnerados por la entidad accionada y en consecuencia se ordene a la IPS HEMOPLIFE SALUD S.A.S a reintegrar de manera inmediata la señora MARIA GENIVERA URIBE URIBE, a sus funciones, al mismo cargo o a uno similar, sin que esto genere una desmejora en sus condiciones laborales, ni en su entorno familiar.

3. De la contradicción. Habiéndose notificado a la accionada del auto admisorio de la acción de tutela, proferido el 07 de julio de 2020, mediante correo electrónico, por oficios Nros. 013 y 014 de la misma fecha, esta no hizo pronunciamiento alguno al respecto.

4. Problema Jurídico: El problema jurídico a resolver en la presente acción, es determinar si la IPS Hemoplif e Salud S.A.S vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, vida, trabajo, debido proceso, mínimo vital de la señora Maria Genivera Uribe Uribe al dar por terminado su contrato laboral de manera unilateral conociendo que padecía una patología denominada FIBROMIALGIA.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decidir el presente asunto, previas las siguientes,

II.

CONSIDERACIONES:

1. De la Acción de Tutela.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela, está instituida única y exclusivamente para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales de todas las personas del Estado cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de una autoridad que los desconozca. También procede como mecanismo transitorio, no obstante existir un medio alternativo de defensa judicial, cuando sea necesario utilizarla para evitar un perjuicio irremediable que, a juicio del juez, sea inminente, grave y de tal magnitud que se requiera de medidas urgentes e impostergables para impedir que el perjuicio se extienda *“y llegue a ser de tal naturaleza hasta el punto del no retorno de la situación, o lo que es lo mismo, que se convierta en irremediable”*.

Esta acción de tutela puede ser ejercida por toda persona que considere que le están vulnerando sus derechos constitucionales fundamentales sea nacional o extranjera, natural o jurídica, ciudadano o no, que se halle en el territorio colombiano o se encuentre por fuera y la autoridad o particular que vulneró los derechos fundamentales se encuentre en Colombia. Así pues, puede ser ejercida directamente o por quien actúe a su nombre, bien sea por medio de (i) un representante legal en el caso de los menores de edad, las personas jurídicas, los incapaces absolutos y los interdictos; (ii) mediante apoderado judicial; y (iii) por agencia oficiosa. En estos tres últimos casos se debe probar la legitimación en la causa por activa.

2. Subsidiariedad e inmediatez de la acción de tutela.

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Carta Política y reglamentada por el decreto 2591 de 1991, está concebida como un mecanismo residual, preferente y sumario, que tiene toda persona para reclamar ante cualquier juez de la República, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o particulares encargados de la prestación de un servicio público y demás aludidos en el inciso 5º de la norma superior en cita.

Dos características fundamentales se derivan de la definición contenida en el decreto ibídem para el asunto que nos atañe: La primera de ellas, el carácter subsidiario de la tutela, quiero ello decir, que no puede existir otros medios de defensa para la protección de los derechos fundamentales que se alegan vulnerados, son pena de tornar improcedente el amparo. Al respecto la jurisprudencia de la Corte ha dicho:

"Como es bien sabido la acción de tutela es un mecanismo excepcional, subsidiario y residual para la protección de derechos fundamentales, por lo tanto, existiendo un mecanismo principal y ordinario para la protección de los mismos la tutela no es procedente, siendo necesario que el accionante haya agotado todos los medios de defensa que tenía a su alcance antes de acudir a esta acción; teniendo en cuenta que el espíritu de la misma no es suplir o adicionar instancias a los procesos y recursos que ordinariamente deben ser utilizados" .

Es decir, que sólo podrá acudirse a esta acción constitucional, cuando el interesado no cuente con otro mecanismo de defensa, o de existir, lo haya agotado de manera previa y no obstante, considere que se le está siendo vulnerado algún derecho fundamental.

3. La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Reiteración de jurisprudencia. Sentencia T 041 de 2019.

Inicialmente la Sala de Revisión realiza un breve recuento jurisprudencial y normativo sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela a efectos de clarificar los fundamentos jurídicos que permitirán determinar la viabilidad del estudio de fondo del asunto concreto.

Afirman que respecto del requisito de subsidiariedad, que de conformidad con el inciso 3º del artículo 86 superior y el numeral 1º del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.

Ahora, aducen que el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un *"instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer*

oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”

Así pues, manifiestan que respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, en principio, (...) **la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta,** "pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial".

Respecto a lo anterior, trae a colación las siguientes sentencias:

(...) En efecto, en la sentencia T-151 de 2017 se indicó que: "la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".

Además, se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior). (Negrita y subrayado fuera del texto).

En la sentencia **T-405 de 2015** se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, "cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada."

Así mismo, se resaltó que la jurisprudencia constitucional ha determinado que cuando se trata de "poblaciones históricamente discriminadas o de sujetos que merecen una especial protección, la tutela es el mecanismo idóneo para la protección de sus derechos."

En igual sentido, en la sentencia **T-442 de 2017** se consideró que "en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir."

Finalmente, en la sentencia **T-317 de 2017** se destacó que la jurisprudencia constitucional ha establecido que: **"en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal"**. (Negrita y subrayado fuera del texto).

Concluye la Corte Constitucional, manifestando que si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, **la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión.** (Negrita y subrayado fuera del texto).

1.5 El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia. Sentencia T 041 de 2019.

Aduce la Corte que (...) *el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa".*

Ahora bien, afirman que, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador "es un sujeto susceptible de discriminación", o cuando por sus condiciones particulares "puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva". En consecuencia, refieren:

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

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

Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las

Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Así pues, sobre la base anterior, afirman que la Corte ha sostenido que este derecho **“nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”**.

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

Ahora, la Corte nos ilustra sobre quienes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, estos son: un trabajador que: *“i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”*

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

Ahora, precisa la Corte que (...) *el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este*

sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral.

Igualmente, aduce la Corte que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que **la estabilidad laboral reforzada cubija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.** (Negrita y subrayado fuera del texto).

A su turno, afirma la Corte que (...) *el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de 1997 reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26 de la referida norma dispone:*

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

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

De lo anterior, la Corte ha definido las siguientes reglas: **(i)** bajo ninguna circunstancia la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se

demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; **(ii)** ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado del servicio por razón de su limitación, y **(iii)** en todo caso, quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar.

Así mismo, ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores, por ende, afirman que, si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

Ahora, afirma la Corte que (...) **Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.** (Negrita y subrayado fuera del texto).

En el mismo sentido, aducen que cuando **el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.** (Negrita y subrayado fuera del texto).

Así pues, trae a colación la Corte lo dicho en la sentencia T-320 de 2016 esto es, **"en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."** (Negrita y subrayado fuera del texto).

En conclusión, aduce la Corte que (...) el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias. En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz. Ahora, dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: **(i)** el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; **(ii)** el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; **(iii)** no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y **(iv)** el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó la accionante, la protección de los derechos constitucionales fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, salud, vida, trabajo, debido proceso, mínimo vital. Así las cosas, primeramente, ha de decirse que la accionante tiene un estado de debilidad manifiesta en ocasión a su estado de salud, pues de conformidad a los documentos aportados al plenario se puede evidenciar que la misma padece una patología denominada FIBROMIALGIA.

En principio, el tema que se debate es de carácter legal y la jurisdicción competente para solucionar la presente controversia es la ordinaria laboral; sin embargo, considerando que se adujo la vulneración del mínimo vital, así como la situación de una estabilidad laboral reforzada, resulta procedente examinar, si efectivamente en este caso se configuran tales circunstancias, en aras de establecer la procedencia de la intervención del Juez de tutela. Veamos:

De la narración fáctica y de los elementos materiales probatorios aportados por la actora a esta acción constitucional, advierte el Despacho, que, si bien la misma fue diagnosticada de la patología FIBROMIALGIA en el año 2016, y debido a esta enfermedad se le han venido haciendo controles médicos, como se puede observar en la historia clínica aportada por la afectada, es de anotar, que, para la fecha en que se le notificó la terminación del contrato laboral, no se encontraba incapacitada, esto es, el 30 de junio de 2020.

Ahora, en lo que se refiere a no estar afiliada a una EPS y por tal razón su tratamiento se verá interrumpido y las consecuencias serias devastadoras, debe indicarse que sin ánimo de calificar la enfermedad que padece al accionante que obviamente no es del caso, si es claro que no se trata de una enfermedad catastrófica en las que el tratamiento es indispensable para la salud y vida del paciente. Ahora bien, en caso de no contar con EPS como cotizante, se tiene que puede ser afiliada al régimen subsidiado y continuar allí con el respetivo tratamiento.

Lo anterior entonces, no es obstáculo para que pueda operar la terminación del contrato de trabajo, y la finalización del mismo, toda vez que no generan de manera indefectible una incapacidad para laborar en el empleo y que conlleven a una situación de indefensión que la amparen con una estabilidad reforzada como se pretende en el caso sub judice. Recordemos que en jurisprudencia antes citada la Corte ha sido explícita en indicar que no toda enfermedad, padecimiento o siquiera calificación de pérdida de la capacidad laboral es demostrativa perse de una debilidad manifiesta o incapacidad que requiera necesariamente la calificación de estar dentro de una estabilidad ocupacional reforzada.

Nótese que lo amparado por vía constitucional es la imposibilidad laboral que tiene una persona para desempeñarse en dicho campo para efectos de producir y suplir sus necesidades básicas, por lo que las simples atenciones o revisiones médicas que puedan ser programadas, no generan en todos los casos la prohibición del empleador de terminar el contrato de trabajo, o el deber de éste de solicitar ante el Ministerio de Trabajo autorización para tal fin.

Resulta en consecuencia necesario que se avizore en el caso donde se invoque la protección constitucional, el estado de indefensión del actor que conlleve a que sea imperiosa la mediación del Juez de tutela, aún de manera transitoria, para evitar un perjuicio irremediable, lo que no ocurrió en este caso.

Así las cosas, debe colegirse que en el evento planteado en esta acción, no se configuran los presupuestos necesarios para considerar que la tutelante se encontraba en situación de protección reforzada, que torne procedente el amparo constitucional, por lo menos de manera transitoria, como lo ha señalado de manera reiterada la jurisprudencia. Ahora bien, se resalta que de toda la historia clínica aportada no se observa una discapacidad como tal ni cuenta con una pérdida de capacidad que le impida ejercer sus labores de manera normal.

Finalmente, en lo relativo al mínimo vital, pese a que la parte accionante esbozó las circunstancias que tiene que asumir actualmente, considera esta judicatura que, si bien es cierto que no se probó un ingreso alternativo al patrimonio de la accionante, tampoco se demostró una imposibilidad física o mental de emplearse nuevamente, al menos, mientras se dirima el eventual conflicto ante la Justicia Laboral. Tampoco tiene menores de edad o personas de protección especial a su cargo.

De lo anterior y de acuerdo a la forma de vinculación laboral, y procedimiento seguido para la terminación de este, puede colegirse que, en este caso, no existen elementos para considerar que se vulneró por la accionada algún derecho fundamental de la accionante, sin perjuicio por supuesto, de lo que resuelva la justicia laboral.

A lo que se suma, que la actora no padece de una limitación en su salud, que le impida el continuar laborando en otra empresa, y que es una facultad de ambas partes en el contrato de trabajo, terminar el vínculo, sin que pueda obligarse a uno de ellos, so pretexto de sus condiciones familiares o personales, conservarlo. La diferencia estribara por su puesto, si se hace con o sin justa causa, y la indemnización que se debe cancelar, debiendo los contratantes, en caso de controversia sobre esos puntos, acudir a la especialidad laboral.

Corolario con lo expuesto, no se advierte en el caso concreto, vulneración de los derechos constitucionales de la accionante, que impliquen la intervención del Juez Constitucional, aún de manera transitoria, y, en consecuencia, se denegará el amparo deprecado por la demandante en tutela, sin perjuicio de que pueda acudir al Juez Laboral.

De esta manera, y por las razones antes expuestas, el JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: DENEGAR el amparo constitucional impetrado por la señora **MARIA GENIVERA URIBE URIBE**, identificada con la cedula de ciudadanía Nro. 22´116.911 en

Juzgado Once Civil Municipal de Oralidad de Medellín
Edificio José Félix de Restrepo Carrera 52 #42-73, piso 14 oficina 1411
Correo electrónico: cmpl11med@cendoj.ramajudicial.gov.co
Teléfonos y WhatsApp: 2327904-3137399646

contra de **IPS HEMOPLIFE SALUD S.A.S** identificada con NIT: 901174496-4, como empleador, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Decreto 306 de 1992, dejando la respectiva constancia en el expediente.

SEXTO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

A handwritten signature in black ink that reads "Vélez P.". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the right.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ