

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Mary Luz Castrillón Herrera
Accionados:	Sonar AVL System S.A.S.
Radicado:	05001 40 03 011 2020 00389 -00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 150 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.



JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, ocho (8) de julio de dos mil veinte (2020)

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la ACCIÓN DE TUTELA, promovida por la señora **MARY LUZ CASTRILLÓN HERRERA**, en contra de la sociedad **SONAR AVL SYSTEM S.A.S.**, para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo, la vida digna, la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas o en estado de debilidad manifiesta.

I. ANTECEDENTES.

1. **Fundamentos Fácticos.** Manifestó la accionante que laboró en la sociedad demandada desde el 17 de agosto de 2010 al 6 de noviembre de 2019, y que ha tenido varios cargos dentro de la sociedad, sin embargo, que la sociedad demandada, decidió terminar el contrato de forma unilateral, pagando cerca de \$10´000.000.Q como indemnización por la terminación del contrato sin justa causa.

Explicó que sufre diversas enfermedades en sus miembros superiores, considerando que son producto del desarrollo de sus funciones laborales, lo que ha conllevado a muchos procedimientos y tratamientos médicos, incluso tuvo un dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, donde se concluyó que el origen de la enfermedad de la actora era laboral, decisión con la que no estuvo de acuerdo la demandada en tutela, quien interpuso recurso de apelación para que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, fuera quien determinara en última instancia, si la enfermedad de la accionante era de origen común o enfermedad laboral, acotando que a la fecha de presentación de esta acción de tutela, no se ha resuelto la impugnación presentada.

Consideró la actora que, con la terminación unilateral del contrato laboral, el cual se dio el día 6 de noviembre de 2019 se están vulnerando derechos fundamentales a la estabilidad laboral y al trabajo, en tanto no le es fácil conseguir nuevo trabajo por su enfermedad y que el salario devengado era el único sustento personal y familiar de la accionante.

Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó la tutelante que se proteja el derecho a la garantía de la estabilidad laboral reforzada declarando el reintegro sin solución de continuidad al mismo puesto u otro con igual o mejores características que el anterior, asimismo, el pago a los aportes a la seguridad social integral en salud no pagados, los salarios dejados de percibir y el pago a la sanción establecida en la Ley 361 de 1997 en su artículo 26.

2. **De la contradicción.** Por escrito presentado a través de correo electrónico, la entidad accionada se pronunció frente a los hechos esbozados por la actora.

Afirmó que el contrato con la accionante era indefinido y se terminó unilateralmente por parte de la demandada en tutela, por lo que se pagaron todas las prestaciones sociales, la liquidación del contrato y la indemnización por la terminación sin justa causa.

Arguyó que la señora CASTRILLÓN HERRERA, es una persona plenamente capaz, que tiene todas las posibilidades de conseguir un nuevo contrato, y que no está revestida bajo ninguna de las causales de estabilidad laboral reforzada que implique continuar con el contrato laboral, máxime cuando no hay un dictamen de pérdida de capacidad laboral, sino que se pretende determinar si la enfermedad es de origen común o laboral,

para evaluar, si a futuro, hay alguna indemnización que se deba pagar, más la decisión no está ejecutoriada.

Seguidamente esbozó uno a uno, los hechos en los que se funda la accionante en tutela para soportar su enfermedad, derruyendo, en sus propias consideraciones, los fundamentos fácticos por los que alude que es una enfermedad laboral y la culpabilidad del desarrollo de sus funciones como origen de la enfermedad como tal.

Por todo lo anterior, solicitó no acceder a la protección de los derechos fundamentales invocados y en consecuencia desestimar las pretensiones incoadas por no configurarse una estabilidad laboral reforzada.

4. Problema jurídico. Corresponde a este despacho resolver si **SONAR AVL SYSTEM S.A.S.**, están vulnerando los derechos constitucionales fundamentales al trabajo, la vida digna, la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas o en estado de debilidad manifiesta, al no continuar con el contrato de trabajo de la señora **MARY LUZ CASTRILLÓN HERRERA** y como consecuencia si es procedente la intervención del juez constitucional.

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. 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”¹.

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.

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considera que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado², que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz³ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁴

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la

1. Sentencia T-484 de 2011 Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva. Referencia: expediente T-2991694.

2 Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

3 Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

4 Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.⁵

Cuando lo que se alega como perjuicio irremediable es la afectación del mínimo vital, la Corte ha señalado que si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, en general quien alega una vulneración de este derecho como consecuencia de la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria,⁶ pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.⁷ En ese evento, la Corte Constitucional ha analizado las circunstancias concretas en cada caso,⁸ teniendo en cuenta, por ejemplo, la calidad de la persona que alega la vulneración del mínimo vital, el tiempo durante el cual se ha afectado supuestamente ese derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que debe esperar para que la acción ordinaria a través de la cual puede reclamar el pago de sus acreencias laborales o pensionales⁹ sea resuelta.

3. De la estabilidad reforzada. Respecto este derecho, la Constitución Política en su artículo 53 y reiteradas sentencias de la Corte Constitucional han establecido:

"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 o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (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 que no se configure una causal objetiva que conlleve 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, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

Es de suma importancia en el proceso de desvinculación del trabajador de la empresa en la cual ejerce sus funciones que, en caso de padecer alguna enfermedad, el

⁵ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

⁶ Sentencia T-479 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

⁷ Corte Constitucional, Sentencia SU-995 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-1088 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

⁸ Ver por ejemplo la sentencia T-043 de 2007 (MP: Jaime Córdoba Triviño).

⁹ Sobre las características que debe tener el perjuicio irremediable, ver entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-225 de 1993 (MP: Vladimiro Naranjo Mesa).

empleador previo a su despido deberá solicitar autorización del Inspector del Trabajo, so pena que se entienda dicho despido como irregular, como lo diría la Corte Constitucional específicamente en sentencia T-320 de 2016:

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y 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.

Por lo anterior, se debe considerar cierto procedimiento al momento de realizar la desvinculación del empleado en el cual no se vean vulnerados sus derechos, sin embargo, la situación de enfermedad o discapacidad tampoco es base de la perpetuidad del desarrollo de su empleo en una misma entidad, máxime si se encuentren motivos para su despido por una justa causa o si la labor contratada ha finalizado en virtud al tipo de contrato suscrito.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó la accionante, la protección de los derechos constitucionales fundamentales al trabajo, la vida digna, la seguridad social, la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas o en estado de debilidad manifiesta.

Al tanto ha de comenzar por señalarse, que la terminación del contrato de trabajo objeto de estudio, correspondería en principio resolverlo exclusivamente a la especialidad laboral, en tanto que involucra juicios de valor sobre la validez de la terminación del contrato, salvo que se estuviera en presencia de una estabilidad reforzada, que ameritara el estudio de procedibilidad de la tutela.

De igual forma, no se habrán de tener consideraciones especiales ante el Estado de Emergencia de Salud, reglamentado por los Decretos por la pandemia del COVID 19, en tanto que la terminación de la relación laboral no obedece a esta circunstancia, sino a la terminación misma del contrato laboral de forma unilateral por parte del empleador, además de que tal despido se hizo meses antes del inicio de la emergencia sanitaria.

Sobre este último punto, el de la estabilidad reforzada del trabajador, cabe recordar que solo se está en presencia de ella, cuando el trabajador, para el momento en que fue despedido, se encontrase en una de las causales descritas por el Tribunal Constitucional, y que a la vez lo convirtiesen en sujeto de especial protección, ya bien sea por su deterioro en la salud física o mental, su edad, su imposibilidad de conseguir nuevos empleos o por su proximidad a adquirir la pensión, en cuyo caso, es menester estudiar el tipo de vínculo laboral del tutelante, las razones de terminación del contrato y las condiciones del empleado.

Bien, descendiendo al caso concreto, se tiene de la narración fáctica y de los elementos materiales probatorios aportados por ambas partes en el proceso, que el último contrato laboral que regía entre las partes, era a término indefinido, con una duración por más de 9 años, y que la terminación del mismo, obedeció a una decisión unilateral por parte de la empleadora, sin que mediara una justa causa por lo que se realizó el pago de la liquidación del contrato con la indemnización por la terminación unilateral, consideración que fue confesa por la actora y soportada por la accionada.

Empero, el eje gravitacional de la demandante es que fue despedida desconociendo el estado de salud en el que se encuentra, y que como quedó establecido y dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia, el origen de la enfermedad laboral, por lo que corresponde al Despacho verificar si se cumplen con los requisitos esenciales de la acción de tutela, para luego determinar si la accionante se encuentra inmersa en una de las causales de estabilidad laboral reforzada y en esas circunstancias es procedente el reintegro laboral.

Al respecto, sea lo primero indicar que, del estudio de los hechos de la demanda constitucional, así como del escrito por medio del cual la parte accionada se pronuncia, los hechos en los que se funda la presente acción constitucional, son del 6 de noviembre de 2019, día en el cual se terminó la relación laboral entre las partes.

La Corte Constitucional, en su inveterada jurisprudencia, ha determinado los requisitos mínimos para ahondar en el estudio de una acción de tutela, en cuanto a la Inmediatez, de forma particular, si bien no ha referido un tiempo fijo entre la ocurrencia de los hechos en los que se fundamenta la acción y la fecha en la cual se demanda tutela de los derechos fundamentales, ha considerado que debe pasar un término prudencial, así lo refirió en la acción de tutela T-500 de 2019, con ponencia del Magistrado Alberto Rojas Ríos, así:

1.1.1. "Inmediatez: Siendo la finalidad de la acción de tutela brindar una protección inmediata a los derechos amenazados o vulnerados, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que, pese a no existir un término estricto que determine la oportunidad con la que se debe acudir a este mecanismo, se advierte que debe ser instaurado en un término oportuno y razonable¹⁰.

1.1.1.1. En Sentencia T-244 de 2017 la Corte reiteró algunos parámetros que se deben considerar a efectos de verificar la observancia del presupuesto de inmediatez, a saber: (i) que exista un motivo válido para la inactividad de los accionantes; (ii) que la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; (iii) que exista un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado; (iv) que el fundamento de la acción de tutela haya surgido después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición."

Así pues, que, de lo referido anteriormente, no hay una causal que justifique la mora de la accionante para interponer la acción constitucional que hoy nos ocupa, donde evidentemente han transcurrido más de seis (6) meses desde que se generó el hecho vulnerador y la interposición de la acción, y que no desconoce el Juzgado que las circunstancias de este año han sido totalmente anómalas a la cotidianidad, pues en virtud de la pandemia por el COVID 19, el servicio presencial en los diferentes juzgados del país no se prestó, sin embargo, nunca se han dejado de tramitar acciones constitucionales de forma virtual, y que si bien pudo haberse pensado así por la señora MARI LUZ, en llamada telefónica que sostuvo un empleado del Despacho el día de hoy, ella afirmó estar asesorada legalmente por un profesional en derecho recomendado directamente por la Oficina del Trabajo, circunstancia que, con mayor ahínco, hace presuponer un conocimiento de las circunstancias acá soslayadas.

¹⁰ En sentencia T-022 de 2017, la Sala Segunda de Revisión indicó que la oportunidad en la presentación de la acción de tutela, hace referencia al deber de presentar la misma "dentro de un término razonable que permita la protección inmediata del derecho fundamental presuntamente trasgredido o amenazado, pues, de lo contrario, el amparo constitucional podría resultar inocuo y, a su vez, desproporcionado frente a la finalidad perseguida por la acción de tutela, que no es otra que la protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales".

Es por ello, que, en primer lugar, habrá de negarse la presente acción constitucional en tanto que no se cumple con el requisito de inmediatez trazado por la Corte Constitucional.

En segundo lugar, considera esta Dependencia Judicial que no hay un menoscabo al mínimo vital de la accionante y del de su grupo familiar, pues bien es cierto que no tiene trabajo lo que presupone una falta de ingresos, también es cierto que se pagó una liquidación, sin dejar de lado las cesantías que pudo haber tenido y que en proyección a lo devengado y a lo recibido, le hubiera podido satisfacer las necesidades básicas, que precisamente es lo que busca la protección al derecho fundamental al mínimo vital, mientras se interponía la demanda laboral, o en su defecto la acción constitucional oportunamente, empero se ha dejado transcurrir un lapso de tiempo considerable lo que hace un detrimento mayor pero que solo sería responsabilidad de la misma actora, y que su carga no puede ser trasladada a la empresa accionada, quien de una u otra forma, cumplió con el pago de las obligaciones derivadas del contrato laboral, y que si debe haber una indemnización mayor que obedezca al despido de una empleada en estado de indefensión o debilidad manifiesta, se deberá ventilar en un escenario procesal diferente a la acción que hoy es materia de estudio.

En tercer lugar y, por último, no quiere el Despacho dejar de lado el argumento fundante de la motivación de la accionante para interponer la acción de tutela y es que ella se encuentra en un estado de debilidad manifiesta y que fue despedida sin el cumplimiento de los parámetros establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, en tanto no se tenía autorización del ministerio del trabajo para tal efecto.

En la misma tutela, anteriormente referenciada, el Tribunal Constitucional, estudió un caso similar al aquí analizado, en tanto que consideró condiciones especiales para tener en cuenta frente a personas que se encuentran protegidas por su estado de indefensión o estabilidad laboral reforzada, por lo que se debe acatar las consideraciones por él trazadas en tanto a la edad del afectado, estado de salud del solicitante y su familia, condiciones socioeconómicas y el perjuicio irremediable.

Es así como frente a la discapacidad presentada por la accionante debemos tener en cuenta que la **Ley 1618 de 2013**, "por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad", en su artículo 2, estableció la siguiente definición: "**ARTÍCULO 2o. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos: Personas con y/o en**

situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (...)".

Y finalmente la **SU – 049** Establece que: **El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.**

Es así como la Corte indica que no necesariamente toda discapacidad genera una estabilidad ocupacional reforzada ni tampoco el hecho de no tener una calificación genera que no se está en una de las esferas de dicha protección. Por lo tanto, esta situación se deberá analizar caso a caso y cuando la vulnerabilidad sea evidente y cuando dicha afectación en su salud les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, será procedente la presente acción.

Ahora bien, finalmente en el caso sub-lite, se tiene que, si bien es cierto la accionante presenta una afectación en su salud, si bien está en proceso de calificación definitiva para determinar el origen de dicha incapacidad, lo cierto es que esta no es de tal consideración que amerite ser considerada como una enfermedad o discapacidad que afecte sus labores cotidianas y que por tanto se encuentre en un estado de debilidad manifiesta que deba ser intervenido por el juez constitucional, prueba de ello es el mismo escrito de la acción de tutela donde la actora indica sobre su última revisión médica:

El 7 de noviembre de 2019 Colmedicos en revisión médica le indicó: "presenta hallazgos que no le generan limitaciones para el desempeño de su trabajo habitual".

El anterior panorama, evidencia que no estamos frente a una debilidad manifiesta, aun perjuicio irremediable y por tanto, lo que si se presenta, es un conflicto laboral entre las partes, en relación a la validez o no para dar por terminado el contrato, para lo cual el Ordenamiento Jurídico le otorga a los contratantes las acciones pertinentes y eficaces para dirimir su conflicto ante la Jurisdicción Ordinaria, en la Especialidad Laboral, siendo ese el escenario idóneo para resolver el litigio; escenario que la actora no acreditó haber agotado, ni estar imposibilitada para hacerlo, *verbi gracia*, situación que torna en consecuencia improcedente la tutela, ante el desconocimiento del principio de subsidiariedad de la tutela.

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.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

IV. FALLA:

PRIMERO: DENEGAR el amparo constitucional deprecado por la señora **MARY LUZ CASTRILLÓN HERRERA**, frente a la sociedad **SONAR AVL SYSTEM S.A.S.**, 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, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la IMPUGNACIÓN de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

NOTIFÍQUESE

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 left and a loop under the 'z'.

**LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ**