



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD
Medellín, once (11) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Tatiana Vélez Ruiz
Accionado:	Bancolombia S.A
Radicado:	05001 40 03 011 2021 00102 00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 33 de 2021
Decisión:	Niega amparo constitucional
Tema:	La historia clínica es un documento privado que comprende una relación ordenada y detallada de todos los datos acerca de los aspectos físicos y psíquicos del paciente. El artículo 34 de la Ley 23 de 1981 define dicho documento como " <i>el registro obligatorio de las condiciones de salud del paciente. Es un documento privado sometido a reserva que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la Ley</i> ".

Dentro de la oportunidad contemplada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA**, promovida por **TATIANA VELEZ RUIZ**, en contra de **BANCOLOMBIA S.A**, para la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital y la estabilidad laboral reforzada.

I. ANTECEDENTES

1. Fundamentos Fácticos. Indicó la parte accionante que el día 18 de julio de 2017 fue vinculada a Bancolombia S.A, mediante contrato a término indefinido, para el cargo de Analista II donde le correspondían actividades de desarrollo de metodologías de riesgo operacional.

Manifestó que, para el mes de agosto de 2019, llegó a la dependencia de gerencia de metodologías de riesgo operacional, el señor Yohan Manuel Cuartas, quien ocupó el cargo de Gerente, y con quien comenzó a tener problemas de índole laboral.

Dice que, para finales del mes de julio de 2020, comenzó a sentir síntomas de ansiedad, falta del sueño, sensación de persecución, irritabilidad, llanto constante y desorden alimenticio, por lo que buscó primeramente ayuda en gestión humana de su empresa, donde no pudo encontrar una solución. Debido a lo anterior, aduce que debió acceder a una ayuda externa de un médico bioenergético y una sicoterapeuta con la que actualmente sigue en tratamiento semanal.

Arguye que el señor Yohan Manuel Cuartas, el 20 de enero de 2021, la llamó con la finalidad de informarle que se había tomado la decisión de dar por terminado su contrato laboral, ofreciéndole firmar una renuncia voluntaria a cambio de ciertos beneficios que la empresa ofrecía, lo cual la accionante no aceptó por considerar que era una conducta arbitraria del señor Cuartas.

Luego, dice que le enviaron una carta donde le manifestaban la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, misma que se haría efectiva desde el 22 de enero de 2021.

Finalmente, expresa que se encontraba con una estabilidad laboral reforzada, por lo que su empleador omitió verificar su situación de salud y el tratamiento médico al cual está sometida.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, la parte accionante solicita se le tutelen sus derechos fundamentales y se le ordene a BANCOLOMBIA S.A reintegrarla al cargo y funciones que desempeñaba antes del despido.

Conjuntamente, solicitó ordenar a BANCOLOMBIA S.A el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes dejados de percibir desde su despido.

3. De la contradicción. Habiéndose notificado a la accionada del auto admisorio de la acción de tutela proferido el 3 de febrero de 2021, mediante la remisión del mensaje de datos a la dirección electrónica reportada como dirección de notificación judicial electrónica, la misma dio respuesta a la presente acción en los siguientes términos:

Bancolombia S.A por intermedio de apoderada judicial manifestó que todos los empleados de la empresa hacen parte de un modelo de seguimiento y valoración del desempeño, por lo tanto, lo que narra la accionante sobre su líder Yohan Manuel Tobón Cuartas es una interpretación subjetiva, sin embargo, el relacionamiento del jefe directo siempre estuvo enmarcado en términos cordiales y respetuosos.

Dice que los correos remitidos a la socia estratégica Sandra Milena Monroy fueron atendidos en una reunión el 25 de septiembre de 2020, además el 5 de noviembre de 2020 se envió una presentación con el detalle de la línea de asistencia psicológica Contigo y la expresa solicitud de consultar a su EPS.

Frente al estado de salud de la accionante dicen que el certificado médico fue dado con posterioridad al retiro, esto es, el 28 de enero de 2021 cuando su retiro de la organización fue 7 días antes. Por lo que no se evidencia diagnóstico clínico, ni tratamiento farmacológico, ni recomendaciones clínicas emitidas por un médico o

psicólogo tratante, por lo que no se conocen recomendaciones médicas, tratamientos pendientes, diagnósticos vigentes ni ausentismos o reportes de condición de salud.

Con ocasión a la terminación del contrato expresan que fue una decisión de la organización, sin embargo, a la accionante se le reconocerá la indemnización correspondiente de acuerdo con la Ley, decisión que se basó en las constantes quejas de las áreas usuarias de las funciones de la accionante.

Es por todo lo dicho, que la entidad se opone a la solicitud presentada por la accionante, en tanto no es una persona de especial protección constitucional ni se encuentra inmersa en una estabilidad laboral reforzada.

4. Problema Jurídico: Corresponde al Despacho resolver: ¿Si la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido que tuvo lugar el 21 de enero de 2020, vulnera los derechos fundamentales de TATIANA VELEZ RUIZ? y ¿Si la acción de tutela es el medio idóneo para solicitar el reintegro laboral?

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

II. CONSIDERACIONES

1. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

De hecho, de manera reiterada, se ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario, que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Requisito de subsidiariedad. La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los

derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos deben acudir de manera preferente a ellos cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.

Exigencia que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrito, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador y, menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes en los procesos judiciales.

Sin embargo, la Corte Constitucional también ha considerado la acción de tutela como un mecanismo procesal supletorio de los dispositivos ordinarios, cuando estos adolecen de idoneidad y eficacia, circunstancia que está ligada a la inminencia de un perjuicio irremediable. Es por ello que se ha señalado que la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque, como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados –al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real–, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo, en estas circunstancias, la procedencia de la acción de tutela.

Requisito de inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia.

Ahora bien, insistentemente ha resaltado esta Corporación que la razonabilidad del plazo no puede determinarse *a priori*, pues ello se traduciría en la imposición de un término de caducidad o prescripción prohibido por el artículo 86 de la Constitución, sino de conformidad con los hechos de cada caso concreto. Es por ello que “en algunos casos, seis (6) meses podrían resultar suficientes para declarar la tutela improcedente; pero, en otros eventos, un término de 2 años se podría considerar razonable para ejercer la acción de tutela, ya que todo dependerá de las particularidades del caso”.

En este orden de ideas, surtido el análisis de los hechos del caso concreto, el juez constitucional puede llegar a la conclusión de que una acción de tutela, que en principio parecería carente de inmediatez por haber sido interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, en realidad resulta procedente debido a las particulares circunstancias que rodean el asunto.

2. La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales. Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que “*consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido*”.

La estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “*impid[a] o dificult[e] 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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de "*estabilidad laboral reforzada*".

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir "*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*".

La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor

determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo.

Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

"5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes".

En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, el juez deberá conceder el amparo invocado y, consecuentemente, *(i)* declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). *(ii)* En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y *(iii)* ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

3. La historia clínica. La historia clínica es un documento privado que comprende una relación ordenada y detallada de todos los datos acerca de los aspectos físicos y

psíquicos del paciente. El artículo 34 de la Ley 23 de 1981 define dicho documento como *"el registro obligatorio de las condiciones de salud del paciente. Es un documento privado sometido a reserva que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la Ley"*.

La Corte Constitucional consideró que la historia clínica no solo es un documento privado reservado, sino que a la vez es la única prueba sobre los tratamientos médicos recibidos por su titular.

Así, en la sentencia T-834 de 2006 se estudió el caso de una señora que interpuso la acción de tutela contra una I.P.S., que le negó la copia de la historia clínica de su madre fallecida y sobre la cual pretendía esclarecer las circunstancias de su muerte. En ese asunto se determinó que primaban los derechos de acceso a la justicia e información de la accionante sobre el derecho a la intimidad de la persona fallecida:

*"Debe observarse que al no permitir a la hija acceder a la historia clínica de su señora madre, **se estaría colocando en riesgo su derecho de acceso a la administración de justicia, al no poder obtener la información que necesitaría para incoar una eventual acción judicial a raíz del tratamiento realizado a su señora madre,** argumentando la entidad la protección de los llamados derechos personalísimos. Las circunstancias concretas en que se encuentra la demandante indican que la información solicitada la requiere para determinar la eventual responsabilidad de la IPS en la muerte de su señora madre. De hecho, se le ha restringido la posibilidad de acceder a la administración de justicia, acorde con su derecho a la información. Al no concederle lo requerido, se le estaría obligando a acudir a mecanismos jurisdiccionales de acopio probatorio anticipado, eventualmente frustráneos, o a incoar un proceso sin las bases necesarias, para que el juez, a solicitud del interesado, pida la copia del documento reservado (historia clínica), lo que cae en innecesaria tramitología".* (Negrillas del despacho)

Es así como la H. Corte Constitucional ha reconocido que la historia clínica es el documento legal idóneo - prueba documental - con el cual se puede llegar a establecer las condiciones reales de salud de un paciente y los tratamientos médicos hechos y por efectuar con ocasión a sus patologías.

III. CASO CONCRETO

De conformidad con el inciso 1º del artículo 86 superior y el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario que tiene toda persona para solicitar, de manera directa o por interpuesta persona que actúe legítimamente a su nombre, la protección inmediata de los derechos fundamentales

cuando éstos resulten lesionados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas o particulares.

Para el caso de la referencia, TATIANA VELEZ RUIZ es persona mayor de edad que actúa en nombre propio, por lo que tiene la capacidad para comparecer personalmente, y se encuentra **legitimada por activa** para actuar en el presente trámite constitucional.

El artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 consagra la procedencia de la acción de tutela contra las acciones u omisiones de particulares que presuntamente ha vulnerado o amenazado derechos fundamentales.

Para el presente caso, BANCOLOMBIA S.A tienen personería jurídica, por lo que se encuentra **legitimada por pasiva**, para ser parte en el proceso y para comparecer al mismo, por intermedio de su representante legal o apoderado judicial.

Ahora bien, pretende la aquí demandante en tutela, que, por esta vía constitucional, se ordene a la empresa accionada reintegrarla a su puesto de trabajo, en tanto, considera que la terminación unilateral del contrato a término indefinido no respetó su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La parte accionada en su defensa expresó que la parte actora no es una persona de especial protección constitucional ni se encuentra inmersa en una situación de estabilidad laboral reforzada.

Para abordar la situación planteada con la presente acción de tutela, es necesario primeramente analizar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, decantados por la Corte Constitucional, previo a realizar manifestación alguna.

En lo que hace a la **subsidiariedad**, se evidencia que si bien, se cuenta con otro mecanismo ordinario para la protección de los derechos fundamentales llamados a proteger, como lo es acceder a un proceso judicial ante la jurisdicción ordinaria - Juez Laboral, que sería el Juez natural para resolver dicha controversia, dicho mecanismo actualmente no es efectivo para el caso en concreto, puesto que el juzgado evidencia de la certificación medica expedida que al parecer la parte accionante presenta problemas en su salud mental que ameritan una protección constitucional inmediata, lo que le resta idoneidad al mecanismo legal dispuesto, en tanto su protección resultaría acogida pero en un lapso de tiempo superior en el cual se prolongaría la vulneración de sus derechos, lo que en sede constitucional, el Juez está llamado a evitar; por lo que la subsidiariedad de la acción de tutela en el presente caso queda superada.

En lo que tiene que ver con la **inmediatez**, la fecha de interposición de la acción se dio dentro de un plazo razonable, puesto que la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el 21 de enero de 2021, y la accionante presentó la acción de tutela el 3 de febrero de 2021, por lo que nos encontramos aún en un término hábil para su interposición más aún si tenemos en cuenta que actualmente la Jurisprudencia constitucional a manifestado que el término se considera razonable si se interpone dentro de los seis meses siguientes al hecho que generó la vulneración; cumpliéndose el requisito de la inmediatez.

Bajo este panorama, es viable proceder con el análisis del caso en particular y para realizar esta determinación nos centraremos en el material probatorio obrante en la foliatura.

Como primero, se ventilarán los correos electrónicos intercambiados por la señora Tatiana Vélez Ruiz y Sandra Milena Monroy, mismos que tuvieron lugar entre los días 16 de septiembre de 2020 y 21 de diciembre del mismo año.

De una valoración objetiva de los mismos, se puede establecer que efectivamente Bancolombia S.A si tenía conocimiento de que la señora Tatiana Vélez Ruiz, estaba comenzando a tener problemas de índole psicológico, mas se aclara que esto no quiere decir que ya la señora Vélez Ruiz les estuviese poniendo en conocimiento un diagnostico establecido y un tratamiento medico a seguir, se itera, simplemente de los correos en cuestión se puede inferir la puesta en conocimiento del estado de salud, mas no establecer el estado de salud.

También se puede observar que desde la fecha en que se intercambiaron los correos electrónicos, exactamente el que data del 5 de noviembre de 2020, se le expresó a la accionante que debía acudir ante su respectiva E.P.S, para lo cual vale la pena indicar que no obra en el expediente historia clínica alguna, que conlleve a inferir al despacho que la accionante acudiera en busca de ayuda especializada, por los problemas de salud que presentaba.

Como segundo, traeremos a colación la carta remitida a la accionante, fechada el 21 de enero de 2021, mediante la cual se le informa de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Frente a este punto, el despacho no observa infracción constitucional alguna, en tanto, cabe reiterar que para la fecha en que se dio la terminación del contrato laboral, no se llegó a probar por parte de la accionante, la puesta en conocimiento previo a su empleador del estado de salud ni del tratamiento médico al cual se encontraba

sometida, es decir, para el 21 de enero de 2021, no existía soporte alguno que conllevara a inferir a Bancolombia S.A que la señora Tatiana Vélez Ruiz se encontraba en tratamiento psicológico especializado, o al menos, se itera, no se llegó a probar el mismo y es de resalta como ya se dijo que no asistió ni por una sola vez a su eps para ser remitida a psicología.

Como tercero, se realizará la valoración de la certificación medica expedida el 28 de enero de 2021, por la doctora María Ochoa Urrea.

Es importante recordar que el medio probatorio idóneo para constatar el estado de salud de un paciente es la respectiva historia clínica, expedida por su asegurador en salud, donde se pueda constatar los diagnósticos y fechas de ingreso y egreso, los tratamientos médicos efectuados, los tratamientos médicos a efectuar, etc.

Sea menester indicar que, para la fecha de admisión de la acción de tutela, esto es, para el 3 de febrero de 2021, un empleado del juzgado procedió a comunicarse telefónicamente con la accionante, con la finalidad de solicitar que fuera aportado al expediente la historia clínica completa de las atenciones recibidas, a lo cual la accionante respondió que no contaba con la misma, únicamente tenía la certificación expedida por la doctora María Ochoa Urrea.

Frente a lo anterior, el despacho tiene dos opciones, una establecer que efectivamente el hecho ocurrió o dos establecer que el hecho no ocurrió, basado en las hipótesis el despacho puede inferir que es cierta la prueba documental aportada, pero ahora la pregunta que surge es, ¿Por qué no se tiene historia clínica previa, si la accionante expresa que desde septiembre de 2020 presenta la sintomatología que hoy enuncia genera su estado de debilidad manifiesta y por ende, la recubre de una estabilidad laboral reforzada?

La respuesta a la anterior pregunta, fue dada por la parte accionante, quien expresó que la misma no le fue suministrada al momento de la consulta, lo que nuevamente hace cuestionar a esta dependencia judicial sobre ¿Si posiblemente existía historia clínica, por que prefirió solicitar una simple certificación, en vez se solicitar a su entidad prestadora del servicio de salud, la historia clínica completa de sus atenciones?

Ahora bien, no se trata de que solo se pueda establecer la condición médica de la historia clínica expedida por la EPS, pues esta una persona facultada para consultar y llevar de forma particular un determinado tratamiento. Sin embargo, en el caso de marras se observa de la certificación médica aportada, que no solo sobre ese proceso particular no se aporta historia clínica, sino que tampoco se habla o establece como tal

un historial médico. Lo anterior, debido a que la certificación indica textualmente "PACIENTE CONOCIDO DE LA CONSULTA DE PSICOLOGIA EN DICIEMBRE DEL 2020 CON LOS SIGUIENTES DIAGNOSTICO DE TRABAJO".

Obsérvese que ni siquiera se indica el día en que se inicio el proceso o tratamiento, sino que se indica que se conoce la paciente por una cita de diciembre de 2020. Resulta curioso además que de una cita o un proceso psicológico de máximo dos meses ya resulte tan determinante los diagnósticos de la paciente. No es pues la intención del despacho hacer un estudio de lo que significa un proceso médico o descalificar un proceso particular, solo se trata de analizar desde la sana critica la fuerza probatoria que se tiene sobre un asunto médico y más específicamente sobre unos diagnósticos que se certifican sin un sustento más de fondo como generalmente sucede con los procesos que las EPS hacen a sus pacientes para llegar a conclusiones tan precisas.

Es por todo lo dicho, que este despacho judicial no encuentra elementos materiales de índole objetivo que conlleven a inferir que efectivamente la accionante se encontraba inmersa en un estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, ya que la prueba allegada data de una fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo, y no se pudo establecer que la accionante pusiera en conocimiento de su empleador diagnósticos establecidos ni tratamientos médicos ordenados, que conllevaran a inferir que efectivamente era un sujeto de especial protección constitucional, por lo que no se evidencia la transgresión de un derecho de rango constitucional, específicamente dignidad humana, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada.

Ahora, cabe precisar que en la respuesta dada por Bancolombia S.A se informa que a la accionante se le reconocerá su indemnización legal por la terminación injustificada de su contrato de trabajo, por lo que se evidencia el cumplimiento del protocolo legal para el caso en cuestión, es decir, un despido sin justa causa.

De lo anterior no se desprende en manera alguna que la accionante carezca totalmente de fundamentos para solicitar o pretender un reintegro por un despido injusto, lo que el despacho establece es que el asunto no es de tal magnitud que deba ser debatido en sede constitucional, sino que el caso al no gozar de una urgencia manifiesta y de no presentar una grosera violación a un derecho fundamental, debe ser objeto de debate en el tramite que la ley estableció para estos casos, esto es, en el proceso ordinario laboral ante la misma jurisdicción.

En consecuencia, al no observarse vulneración ni transgresión de derechos fundamentales, se dispondrá negar el amparo constitucional deprecado por la parte accionante.

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

IV. FALLA

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional deprecado por **TATIANA VELEZ RUIZ** frente a **BANCOLOMBIA S.A**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

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

TERCERO: REMÍTASE 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." with a stylized flourish at the end.

LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ

R.C.R.