



## **JUZGADO VEINTIDOS (22) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

**Medellín, Diecinueve (19) de agosto de dos mil veinte (2020)**

<b>Proceso</b>	Acción de Tutela N° 095
<b>Accionante</b>	<b>HILDA MARÍA TABORDA GÓMEZ</b>
<b>Accionadas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>C.I. FORMAS INTIMAS S.A. “en liquidación”</b></li><li>- <b>PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S.</b></li><li>- <b>MARKETING PERSONAL S.A.</b></li><li>- <b>EPS SURA</b></li><li>- <b>MINISTERIO DE TRABAJO -DELEGADO DE MEDELLÍN</b></li></ul>
<b>Radicado</b>	05001 31 05 022 2020 00235 00
<b>Instancia</b>	Primera
<b>Providencia</b>	<b>Sentencia No 158 de 2020</b>
<b>Temas</b>	DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.
<b>Decisión</b>	<b>NIEGA AMPARO CONSTITUCIONAL</b>

### **SENTENCIA TUTELA**

Dentro de la oportunidad señalada en el artículo 86 de la Constitución Política se procede a resolver la presente acción de tutela formulada por **HILDA MARÍA TABORDA GÓMEZ** identificada con **C.C. 43.424.280** contra **C.I. FORMAS INTIMAS S.A. “en liquidación”, PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S., MARKETING PERSONAL S.A., EPS SURA y MINISTERIO DE TRABAJO – DELEGADO DE MEDELLÍN.**

### **ANTECEDENTES**

Manifiesta la accionante que es una mujer de 50 años de edad, cabeza de familia, responsable de su progenitora que es adulta mayor con quebrantos de salud destacando “Demencia por Alzheimer”; señala que residía en Medellín pero que con ocasión al despido se encuentra domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C.; indica que el único ingreso económico era el salario que percibía como contraprestación a su trabajo con el que sostenía económicamente a su hija y a su madre; afirma la actora que se vinculó como Operaria de Bordados con la empresa C.I. FORMAS INTIMAS S.A., a través de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 17 de enero de 2011, contrato que fue prorrogado sin interrupción hasta el día 01 de enero de 2012, que el día 02 de enero de 2012 fue vinculada también como Operaria de Bordados con la empresa PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S. para ejecutar en las mismas condiciones el contrato de trabajo a

término fijo inferior a un año, contrato fue prorrogado sin interrupción hasta el día 01 de marzo de 2020; y que estando vigente la última prórroga, el día 02 de marzo de 2020, se le hizo suscribir un nuevo contrato de trabajo como Operaria de Producción con la empresa MARKETING PERSONAL S.A.; que se le indicó garantizarse las mismas condiciones laborales, en cuanto a la reubicación laboral a la que había sido objeto por asuntos de salud y que seguiría realizando las mismas actividades laborales, pero modificándose el tipo contrato de trabajo, que pasó a ser a término indefinido a partir de marzo 2 de 2020; que la empresa de forma unilateral envió a vacaciones entre marzo 24 y abril 26 del presente año y posteriormente en mayo 11 se le comunicó terminación del contrato de trabajo; agrega que la empresa PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S. ha terminado, liquidado y pagado los conceptos correspondientes a la vinculación laboral que sostuvo con dicha empresa y que el contrato celebrado con MARKETING PERSONAL S.A., se encuentra terminado sin justa causa, se liquidó indemnización y otros valores y se efectuó el pago a través de la cuenta de nómina; expone que las sociedades relacionadas en los contratos laborales son una misma unidad de desarrollo económico, que tienen en común los socios fundadores, la misma firma de revisores fiscales y comparten la misma edificación; finalmente, en relación a las afecciones de salud relata varias enfermedades diagnosticadas, de las cuales se han generado recomendaciones ocupacionales de forma temporal y que al momento de ser terminado el contrato de trabajo tenía recomendación vigente hasta el 12 de mayo del presente año; aduce la accionante, que en virtud de las afecciones en salud ha permanecido en un proceso activo en seguridad y salud en el trabajo, y que el pasado 18 de marzo de 2020, se entregó copia de las restricciones laborales a la persona encargada de la empresa empleadora MARKETING PERSONAL S.A.

Posterior a la admisión de la demanda, por medio de correo electrónico del día 11 de agosto de 2020, la actora aportó copia de la cedula de ciudadanía; certificados de existencia y representación de las sociedades accionadas; un pantallazo de correo electrónico que dice contener documento confidencial de Bancolombia sin aportarse documento alguno; historia clínica de la actora; las notificaciones de las vacaciones anticipadas y de la terminación del contrato de trabajo.

### **TRÁMITE PROCESAL**

Por cumplir con los requisitos consagrados en el art. 14 del Decreto 2591 de 1991, se admitió y se ordenó darle trámite preferencial a la presente acción de amparo constitucional, comunicándole a las accionadas dicho proveído, y se les solicitó que en el término de dos días hábiles informara lo que hubiere lugar sobre lo allí señalado.

### **RESPUESTA A LA TUTELA**

Notificada en debida forma y vencido el termino legal, la empresa MARKETING PERSONAL S.A., aportó varias respuestas, en la primera indicó la temeridad por encontrarse en curso la misma tutela, con identidad de objeto, sujetos y pretensiones en el Juzgado 20 Civil Municipal de Medellín con radicado 2020-00403, y en una segunda respuesta señala en relación a la terminación unilateral del contrato de trabajo que se liquidaron todas las prestaciones a las que la actora tenía derecho, que la actora tuvo diagnósticos médicos hasta septiembre de 2019 y en el 2020 tuvo 3 citas médicas de fechas 06 de febrero, 17 de marzo y 13 de mayo, señalando que esta última se efectuó una vez terminado el contrato de trabajo. Y argumenta además que la actora no se practicó los exámenes de egreso a la terminación del contrato de trabajo.

Agrega que a la actora se le realizaron mes a mes las cotizaciones a la seguridad social por medio de la planilla integrada PILA la cual aporta, señala además que desde la existencia de la relación laboral la actora no ha presentado incapacidades, ni presenta perdida de capacidad laboral y en la EPS no hay proceso abierto con medicina laboral.

Además señala que el 17 de marzo de 2020 fueron expedidas por el médico general unas recomendaciones funcionales con vigencia de 8 semanas es decir del 17 de marzo de 2020 al 9 de mayo de 2020, recomendaciones que fueron acatadas argumentando que son recomendaciones funcionales, más no restricciones médicas, que la señora Hilda no ha estado incapacitada, que en su EPS no registra proceso abierto con medicina laboral, que las recomendaciones médicas dadas por su médico general no le impiden llevar una vida diaria normal y que las recomendaciones funcionales no estaban vigentes al momento de la terminación del contrato.

El director territorial de Antioquia del Ministerio de trabajo, aportó respuesta indicando que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de esta Oficina no están facultados para declarar derechos u obligaciones ni dirimir controversias y que solo un Juez de la República sería el competente para definir el conflicto. Indicó además que revisadas las bases de Datos de la Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia de los años 2018, 2019 y lo que va corrido del 2020, no aparece solicitud de las empresas accionadas para autorizar la terminación de la relación laboral con la actora.

Añadió, que al no tener competencia para dirimir este tipo de controversias no está legitimada por pasiva y al no estar inmerso el Ministerio en violación a derecho fundamental alguno, se considere que no tiene ningún grado de vinculación ni responsabilidad en el asunto.

Finalmente, la EPS SURA aportó respuesta solicitando la vinculación de la Dirección Seccional de Salud, para que se pronuncie sobre las pretensiones de salud que le asisten a la accionante, e indicó que la actora estuvo afiliada en calidad de cotizante hasta el 11 de mayo del presente año por retiro laboral reportado, y que actualmente se encuentra en periodo de protección laboral hasta el 11 de septiembre de 2020.

Señala que la accionante cuenta con orden autorizada por EPS SURA para Ecografía Articular de Hombro (Unilateral), y no tiene ningún procedimiento quirúrgico pendiente. Por lo cual, solicita sea declarada la improcedencia de la presente acción, dado que no se evidencia vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de EPS SURA. Anexó con su respuesta certificado de existencia y representación legal de EPS SURA, certificado de afiliación e historial de incapacidades de la actora.

Las accionadas C.I. FORMAS ÍNTIMAS S.A. “en liquidación” y PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S., vencido el termino otorgado, no aportaron respuesta alguna.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. 1. COMPETENCIA**

Es competente este Despacho para conocer la presente acción constitucional, conforme lo consagra los artículos 86 de la Constitución Política y 1° del Decreto 2591 de 1991. Esta acción de tutela es un mecanismo para la protección inmediata de los Derechos Fundamentales Constitucionales cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública, o de un particular en los casos contemplados por la ley; dicho mecanismo opera siempre y cuando el ciudadano afectado no disponga de otros medios para la protección de los derechos conculcados o, existiendo esos medios, la acción se utilice como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

## **1.2. NORMAS APLICABLES AL CASO**

La acción de tutela de acuerdo con el artículo 86 de nuestra Carta Política, es un mecanismo de protección excepcional que debe operar únicamente cuando el ordenamiento jurídico no haya previsto otros medios de defensa; o sí analizadas las circunstancias del caso concreto, las vías procesales resultan ineficaces o puramente teóricas para lograr la protección invocada, sobre la base de la urgencia con que se requiera la orden judicial, o para evitar un perjuicio irremediable.

De la norma citada se puede inferir los requisitos básicos que debe contener una solicitud de tutela para que se considere procedente, estos son:

*Existencia de una situación real y efectiva de vulneración o amenaza de un derecho constitucional fundamental.*

*Legitimidad e interés del accionante.*

*Que la acción u omisión provenga de una autoridad pública o de un particular en los casos que señala la Ley.*

*Inexistencia o ineficacia de otro mecanismo judicial, de igual o superior efectividad al de la acción de tutela.*

Así entonces, es lógico pensar que lo primero que se debe determinar para entrar a desatar un conflicto que busca ser resuelto por vía de tutela, es la calidad del Derecho que se invoca como vulnerado y teniendo clara tal situación debe dilucidarse la procedencia de ésta, esclareciendo si en realidad el mismo ha sido vulnerado y si no se cuenta con algún otro mecanismo de defensa de derechos subjetivos.

En relación con el objeto de la presente decisión ha sido reiterativa la H. Corte Constitucional en indicar la procedencia de la acción de tutela para amparar el derecho al reintegro laboral, en los eventos en que un trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, y en el que se constate que la terminación del vínculo laboral obedeció a dichas circunstancias, sobre el particular indicó en sentencia T-472/14:

**4.2.** También ha definido la línea jurisprudencial de este Tribunal, quiénes son los sujetos de especial protección, siendo claro que dentro de la mencionada categoría se encuentran, entre otros, las madres cabeza de familia, los niños, las mujeres embarazadas, los ancianos y los discapacitados. Dado que el caso bajo estudio se centra en el grupo de los discapacitados, esta Sala solo hará consideraciones sobre este en particular.

**4.3.** El fundamento constitucional directo de la protección a las personas discapacitadas es el último inciso del artículo 13 de la Carta Superior que establece que *“el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta (...)”*. De la mano del anterior mandato, el artículo 47 de la Carta le impone al Estado la obligación de adelantar *“una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales o síquicos, a quienes prestará la atención especializada que requieran”*. Por su parte, el artículo 54 de la Constitución también le encarga al Estado el deber de *“propiciar la ubicación de personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*. Igualmente, la Ley 361 de 1997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*, consagra los límites, las sanciones y las medidas que deben respetar los empleadores respecto de aquellos.

**4.4.** La autorización que debe dar el Ministerio del Trabajo para el despido de una persona discapacitada, y que se consagra en el artículo 26 de la ley antes enunciada, es fundamental en el análisis de los casos de violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, pues la prosperidad de la acción de amparo *“está condicionada a que se compruebe que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado”*, lo que en la mayoría de los casos se blinda si está de por medio el permiso del Ministerio.

**4.5.** Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo. La estabilidad laboral reforzada se predicaba, en principio, y con base en lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, de los trabajadores discapacitados calificados.

**4.6.** No obstante lo anterior, este Tribunal Constitucional ha dispuesto que, pese a no existir calificación de pérdida de capacidad laboral, la debilidad manifiesta del trabajador también puede predicarse de *“individuos cuyo estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus obligaciones laborales en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”*

**4.7.** De lo expuesto, se concluye que está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada *“un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) 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[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”,<sup>[96]</sup> y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”.*

Así las cosas, el estado de indefensión manifiesta ha llevado a la Corte a considerar que un despido que tiene como motivación la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria, y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo.

Se considera, que la estabilidad laboral de quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta resulta especialmente relevante, no sólo por la evidente relación entre ésta y la posibilidad de gozar de condiciones de subsistencia dignas, sino porque la realización laboral de quienes se encuentran en tal posición se asocia directamente con la realización de la dignidad humana.

De otro lado, en sentencia T-320 de 2016, dicha corporación reiteró la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador que presenta algún tipo de afección física o sensorial, cuyo desempeño a nivel laboral se pueda ver afectado y es objeto de despido por parte de su empleador, sin previa autorización de la autoridad administrativa.

“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.”<sup>[25]</sup>

Así mismo, el artículo 47 constitucional<sup>[26]</sup> dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior<sup>[27]</sup> le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, dispuso que:

*“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 esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

## **CASO CONCRETO**

En el caso concreto, solicita la accionante que le sean tutelados sus derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, presuntamente vulnerados por las accionadas, en razón a que afirma ser madre cabeza de familia y tener afectaciones de salud que perturban la vida laboral.

Afirma la actora que ha tenido diferentes vinculaciones con las accionadas C.I. FORMAS INTIMAS S.A. “en liquidación”, PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S., y MARKETING PERSONAL S.A., que no obstante existir 3 razones sociales se trata de una misma unidad de desarrollo económico, que desempeñan las mismas actividades y que la última vinculación se presentó con la accionada MARKETING PERSONAL S.A.

En respuesta inicial otorgada por MARKETING PERSONAL S.A., se señaló la temeridad de la acción constitucional por adelantarse tutela en el Juzgado Veinte Civil Municipal de Medellín con radicado 2020-00403, afirmando que dicha tutela y la que se estudia en este despacho presentan identidad de objetos, sujetos y pretensiones. Sin embargo, la actora por correo electrónico del 11 de agosto del presente año dirigido al Juzgado 20 Civil Municipal de Medellín y con copia a este juzgado, informó el desistimiento de la acción de tutela RUN 05-001-40-03-020-2020-00403-00 y el interés de continuar con la acción en el Juzgado 22 Laboral con radicado 2020-0235.

Al respecto, el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, estableció la figura de la temeridad, con miras a impedir la afectación en la administración de justicia en lo que se refiere al ejercicio de la acción de tutela, cuyo funcionamiento se vería perjudicado cuando una persona, sin una justificación razonable, elevase la misma causa ante jueces de la República, contra las mismas partes y buscando la satisfacción de idénticas pretensiones. La norma mencionada señala: *“Cuando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazará o decidirá desfavorablemente todas las solicitudes...”*

Así las cosas, sin entrar a establecer si había lugar o no a la temeridad, queda superada tal situación, al presentar la actora desistimiento con la Acción Constitucional de la que se invocaba tal escenario.

Ahora bien, en relación a la estabilidad laboral reforzada la Corte Constitucional en Sentencia T-284 de junio 20 de 2019, manifiesta que la tutela es procedente para proteger y/o solicitar el amparo del derecho al trabajo (reintegro laboral) cuando al momento del despido, de la terminación o de la no renovación del contrato laboral, el trabajador se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta, derivadas de su estado de salud, o la trabajadora se halle en estado de embarazo, debidamente conocido por el empleador.

La misma corporación señaló que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud se predica de todo individuo que presente una afectación en su estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda.

Por lo cual, se debe determinar si la actora presenta condiciones de salud que le impida o dificulte el desempeño de sus funciones, siendo importante analizar la información que reposa en la historia clínica de la actora y la respuesta de la EPS a la cual se encuentra adscrita.

Extrayéndose de la historia clínica que el diagnóstico por el que ha consultado la actora en los últimos años es el de trastorno interno de rodilla, del cual se evidencia que en el año 2017 estuvo en tratamiento de 15 sesiones, en las cuales se refieren buenas condiciones y mejoría de síntomas, en atención del 15/04/2019 en verificación de antecedentes patológicos, el único presentado es el de gastritis, sin referir ninguna otra patología, siendo el motivo de consulta el control de rodillas,

y conforme al historial de incapacidades aportado por la EPS la última se generó el 02 de agosto de 2019, con una duración de 1 día.

En consulta del 19/06/2019, se realiza la descripción *“Sin limitación funcional, no se le dificulta la participación”*

Y conforme lo indicado por la EPS SURA a la cual se encuentra afiliada la actora no se reporta ningún procedimiento quirúrgico pendiente, teniendo autorizada Ecografía articular de hombro (Unilateral), sin tener relación siquiera la autorización pendiente con el diagnóstico de rodilla de la actora.

La Corte Constitucional en sentencia T-317 de 2017 señaló: *“Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.”*

Sin embargo, no se observa estado de vulnerabilidad de la actora por enfermedad, teniendo en cuenta que las recomendaciones de carácter funcional no constituyen restricciones laborales, tal como lo indica la misma IPS que las prescribe.

Adicional, al revisar la plataforma de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, se observa que la señora MARIA IDALI GOMEZ TABORDA de quien se afirma ser la madre de la actora se encuentra afiliada en sistema de seguridad social en salud en la NUEVA EPS, en el régimen contributivo con la calidad de beneficiaria (ver anexo al expediente), lo que significa en principio que pertenece a otro grupo familiar, pues la tutelante se encuentra en el régimen contributivo en la EPS SURA. (

En consecuencia, la acción de tutela se torna improcedente teniendo en cuenta que el pretendido reintegro laboral, tiene un carácter legal y litigioso que debe ser resuelto por la jurisdicción ordinaria y no por la vía de la acción constitucional.

Y no se haya fundamento en la afirmación de la tutelante de que las sociedades accionadas constituyen unidad de empresa ni que esa situación tuviera incidencia en el despido de la actora.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIDÓS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la **REPÚBLICA DE COLOMBIA** y por autoridad de la Constitución y la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la presente acción de tutela, promovida por la señora **HILDA MARÍA TABORDA GÓMEZ** identificada con **C.C. 43.424.280** contra **C.I. FORMAS ÍNTIMAS S.A. “en liquidación”, PORTAFOLIO TEXTIL S.A.S., MARKETING PERSONAL S.A., EPS SURA y MINISTERIO DE TRABAJO – DELEGADO DE MEDELLÍN.**

**SEGUNDO:** Si la presente sentencia no fuere impugnada en el término de 3 días hábiles, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Una vez regrese de esa Corporación procédase a su archivo definitivo. Notifíquese en legal forma a las partes la presente providencia.

**TERCERO:** Notifíquese en legal forma a las partes la presente providencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



ALEJANDRO RESTREPO OCHOA  
Juez