



República de Colombia

Rama Judicial del Poder Público

**JUZGADO CINCUENTA Y NUEVE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y
COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**
(ACUERDO PCSJA18-11127 octubre 12 de 2018)

Bogotá D.C., once (11) de junio de dos mil veinte (2020)

**Asunto: ACCIÓN DE TUTELA de: ADRIANA
CASTRILLON NAVAS contra LA EMPRESA
MARKETING TOOLS AGENCY SAS y ARL SURA.
Radicación: 2020-372.**

Procede el despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **ACCIÓN DE TUTELA** de la referencia.

I. - ANTECEDENTES

La señora **ADRIANA CASTRILLON NAVAS** interpone acción de tutela contra la empresa **MARKETING TOOLS AGENCY SAS** y la **ARL SURA**, tras considerar vulnerados sus derechos fundamentales; en consecuencia, solicita se ordene a **MARKETING TOOLS AGENCY SAS**: (i) el reintegro laboral; el (ii) pago de salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta que sea reintegrada; y, (iii) el pago de la indemnización. A la **ARL SURA** “autorizar atención medica sin interrupción y demás derechos laborales”.

Para fundamentar la solicitud, en síntesis, relata lo siguiente:

El 6 de septiembre de 2018 se vinculó laboralmente con la empresa **MARKETING TOOLS AGENCY SAS**. mediante contrato de duración de la obra o labor, para desempeñarse como Asesora de Marca, devengando un salario de \$800.000oo mensuales.

El 1° de enero de 2019 fue cambiada de cargo y de contrato laboral por uno a término indefinido. En febrero de 2019 fue reubicada al cargo de ejecutiva de cuenta, con una asignación mensual de \$2.156.250.

El 28 de agosto de 2019 sufrió un accidente laboral cuando realizaba sus

deberes, por el cual tuvo que ingresar por Urgencias a la Clínica la Sabana, lo que le ocasionó incapacidad por 5 días. Se reintegró a su trabajo con recomendaciones laborales emitidas por la ARL.

El 5 de abril de 2020 la accionada le informó que el contrato laboral fue terminado sin justa causa, y que, por tal motivo, debía entregar su equipo de cómputo y los documentos asignados para desempeñar su labor.

El día 14 de mayo 2020 se dirigió por medio de su EPS al centro médico del Centro Comercial Santafé, para realizarse un examen por ginecología y un chequeo médico. El 18 de mayo de 2020 se enteró que estaba en embarazo por lo que aumenta su mi estado de vulnerabilidad. Afirma que el despido se efectuó sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin tener en cuenta su condición médica.

Refiere que desde que terminó el contrato de trabajo con MARKETING TOOLS AGENCY SAS. no ha tenido ningún ingreso económico, por lo cual ve afectado su mínimo vital, vive con su esposo y su hija menor. Se encuentra en estado de depresión y baja autoestima, sin que cuente con los recursos económicos para sufragar su atención médica.

II.- TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto de 1° de junio de 2020, se admitió la acción. Se vinculó a la **CLINICA DE LA SABANA, CENTRO MEDICO- COLMEDICA, IPS SURA CENTRO DE REHABILITACIÓN COUNTRY, SANITAS EPS, AFP PROTECCIÓN** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO**.

PROTECCIÓN S.A. manifestó que la accionante presenta afiliación desde el 1° de noviembre de 2009 con traslado de AFP Horizonte hoy Porvenir. Alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no tener injerencia en el contrato laboral a que hace referencia, por lo que no tiene obligación de atender lo referente al reintegro, pago de salarios y prestaciones.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO manifestó que debe declararse la improcedencia de la acción en su contra, en virtud a que no es ni fue el empleador de la accionante, además no procede para obtener el reconocimiento y pago de acreencias que surgen con ocasión a un vínculo laboral, salvo que éste de por medio la vulneración al mínimo vital de subsistencia. En punto a la estabilidad laboral reforzada señaló que la limitación física de una persona no es motivo para la terminación de su contrato, razón por la que al ser esa la causa, da lugar al reconocimiento y pago de indemnización de 180 días de salario. Así mismo, para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la autorización del inspector del trabajo.

ARL SURA manifestó que le ha prestado todo el tiempo la atención por el accidente laboral, sin que haya vulnerado sus derechos fundamentales. Resaltó que no ha podido realizar la cita por Fisiatría por motivo de la contingencia de la pandemia causada por el Covid- 19, sin embargo, está pendiente de reprogramarla, a fin de que se dé la continuidad a su tratamiento. Solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

MARKETING TOOLS AGENCY SAS. a través de su representante legal manifestó que la relación laboral culminó conforme la legislación, luego, se le canceló el valor de la indemnización de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del C.S.T. Dado a una reducción del 64% de sus ingresos económicos, los cuales provenían del gremio del espectáculo ha tenido que terminar varios contratos de trabajo. Agregó que durante el tiempo que laboró la accionante nunca fue notificado del estado de embarazo, aunado que solo se vino a enterar de tal condición a través de la presente acción de tutela. Expuso que al momento de la terminación del contrato laboral, la accionante se encontraba en su casa laborando bajo la modalidad del teletrabajo por razones del confinamiento causado por la pandemia del Covid- 19. Señaló que la accionante no presentaba ninguna situación diferente a la lesión del pie, ni otro tratamiento adicional por la ARL, toda vez que no contaba con ningún tipo de incapacidad, recomendaciones o restricciones medicas vigentes en relación a sus actividades laborales, lo que deja entrever que no se cumplen los presupuestos legales y constitucionales para acceder al amparo.

LA CLINICA DE LA SABANA, CENTRO MEDICO- COLMEDICA, IPS SURA CENTRO DE REHABILITACIÓN COUNTRY y SANITAS EPS guardaron silencio.

III.- CONSIDERACIONES:

1. La Acción de Tutela es un instrumento que busca la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas ante la acción u omisión de las autoridades públicas o aún de los particulares, en los casos establecidos por la ley. Por su carácter excepcional, se exige que su ejercicio sea oportuno y que el afectado no cuente con otro medio de defensa judicial para procurar la salvaguarda de sus derechos.

2. El 11 de marzo de 2020, el director general de la OMS informó que el brote del coronavirus causante de COVID-19 podía caracterizarse como una pandemia¹; por ello, el Presidente de la República mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de

¹ World Health Organization. Situation Report - 51. "Coronavirus disease 2019 (COVID-19)". Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-COVID19.pdf?sfvrsn=1ba62e57_10.

conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19. Así mismo, expidió el Decreto legislativo No. 488 del 27 de marzo 2020 *“Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo adoptó una serie de medidas de protección al empleo con ocasión del COVID -19 y la declaración de la emergencia sanitaria, entre las que se encuentran las Circulares Nos. 21, 22 y 27. La Circular 0021 de 2020 que trata sobre las *«medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria 17 marzo de 2020»* señaló que el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, prevé una serie de mecanismos que dicha entidad se permitió recordar a modo de que los empleadores puedan hacer uso de ellos en la crisis actual, tales fueron: **1. Trabajo en casa, 2. Teletrabajo, 3. Jornada laboral flexible, 4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, 5. Permisos Remunerados - Salario sin prestación del servicio y 6. Salario sin prestación del servicio;** en la Circular Externa No. 0022 del 19 marzo 2020, indicó: *“En virtud del compromiso de este Gobierno y del llamado que hace la Organización Internacional del Trabajo a todos los gobiernos del mundo, para proteger a los trabajadores, estimular la economía y el empleo, y sostener los puestos de trabajo y los ingresos en la crisis por la que atraviesa el planeta con la pandemia del COVID-19, este Ministerio informa que en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido **colectivo** de trabajadores, **ni de suspensión de contratos laborales**”*; y, en la Circular No. 27 del 29 de marzo de 2020 que tocó lo concerniente a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, para lo cual recordó el contenido de la sentencia C -930 del 10 de diciembre de 2009, que prevé:

“En estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”

Así mismo exalto que conforme a lo dicho, es preciso tener en cuenta que:

- “1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”*
- 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.*
- 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la*

economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. “(...)”, Conforme lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores”.

Lo anterior deja claro que la pandemia implica un sinnúmero de dificultades a las que no es ajeno el derecho en todas sus áreas, pues tiene que afrontar retos mayúsculos para dar solución a la respuesta efectiva de justicia que demanden las personas. Se agrega a lo anterior, que también constituye premisa que ningún derecho fundamental es absoluto y, que en Estado de Emergencia como el que vivimos actualmente, es perfectamente admisible que ciertas garantías de rango *ius fundamental*, entre otros, el derecho a la libre locomoción, puedan tener limitaciones en virtud de las disposiciones emanadas de las autoridades con el fin de mitigar la propagación del virus, lo que por contera, afecta la posibilidad de prestación de labores en varios sectores de la economía. En efecto, el Gobierno para atender la emergencia de salud pública global ha realizado una serie de acciones para contener y mitigar la propagación del SARS-CoV-2 y dispuesto la atención de la enfermedad respiratoria que produce el SARS-CoV-2 «COVID-19». Entre esas medidas dispuso el aislamiento preventivo obligatorio para evitar la propagación del COVID-19, mediante los Decretos 457 de 22 de marzo de 2020, siendo prorrogado últimamente por el 749 de 28 de mayo de 2020, lo cual, ha generado una serie de dificultades a distintas empresas que se han visto impedidas para ejecutar de manera regular la actividad mercantil.

Esos Decretos y Circulares tienen amplia incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos, pues, la existencia del Estado de Excepción, en principio, no debe ser una excusa de las empresas para desconocer los derechos irrenunciables de los empleados; sin embargo, no es posible desconocer que el aparato productor se encuentra seriamente afectado a raíz de la enunciada pandemia, sin que sea posible conceder derechos estabildades laborales reforzadas que ni siquiera en tiempos de normalidad, pueden ser protegidos. Sin duda, las directivas del Ministerio del ramo son directrices que deben analizar las empresas a la hora de verificar la posibilidad de establecer la continuidad, suspensión o terminación de los contratos de trabajo, para lo cual se hace necesario que cada empleador analice sesudamente las circunstancias particulares, para de ese modo poder permita mitigar los riesgos asociados y superar la crisis, dejando en claro.

En todo caso, es menester tener en cuenta que el despido individual del trabajador, por motivos de la emergencia sanitaria no se pueden enmarcan dentro de las hipótesis de terminación de contratos con justa causa sin

indemnización en favor del trabajador, contempladas en el artículo 62 del CST, pues para ello, solo es posible terminar de manera unilateral los contratos de trabajo sin justa causa, con el pago de la indemnización, dependiendo del tipo de vinculación de que se trate.

3. El problema jurídico a resolver se dirige a verificar si la empresa **MARKETING TOOLS AGENCY SAS** vulneró los derechos fundamentales de **ADRIANA CASTRILLON NAVAS** al terminarle el contrato de trabajo en el marco de la Crisis Humanitaria por causa del COVID 19, no obstante su estado de embarazo, y en tal medida si es viable de manera transitoria ordenar el reintegro pretendido; igualmente, si es esta acción constitucional es el mecanismo idóneo para acceder a las pretensiones deprecadas en el *sub - lite*.

A fin de resolver el problema jurídico, el Despacho se pronunciará sobre los siguientes temas: *(i)* la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral; *(ii)* la protección especial que le otorga la Constitución a las mujeres en estado de embarazo - reiteración de jurisprudencia; y, *(iii)* la presunta violación de los derechos fundamentales por parte de la ARL SURA.

i. En el caso sub examine, se hace necesario recordar que la acción de tutela no es un mecanismo judicial principal, de ahí que el accionante deba acudir primeramente a las vías legales para lograr el reintegro laboral; y, es que si bien el caso objeto de estudio, plantea una controversia que reviste especial relevancia constitucional en tanto involucra el goce efectivo de los derechos fundamentales del accionante, la acción de tutela no resulta ser el medio natural para obtener la consecución de lo pretendido, máxime cuando no hay evidencia en el expediente de que en la situación en la que actualmente se encuentra el *petente* esté en una condición de peligro grave e inminente o que se estén viendo seriamente afectados sus derechos *ius fundamentales*, de modo tal que sea necesaria la imperiosa intromisión del Juez constitucional en aras de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Además, aun cuando este Despacho Judicial comparte la procedencia excepcional de la tutela, por la imposibilidad absoluta de los usuarios para acudir a la jurisdicción por las vías naturales, dada la suspensión de términos judiciales decretada por el Gobierno Nacional y el Consejo Superior de la Judicatura, con ocasión del aislamiento obligatorio causado por el Covid-19, tal concepción no puede ser absoluta, pues habrá de abarcar solo aquellas circunstancias en las cuales resulte indiscutible la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, sin que se halla en el asunto analizado una situación con tales connotaciones.

En efecto, el Despacho no desconoce que los trabajadores frente a su empleador se encuentran en una situación de subordinación o indefensión, que

habilita el recurso constitucional de amparo que aquí se resuelve y que de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha de 18 de marzo de 2020 sobre el "El COVID- los Estados deben adoptar medidas urgentes para proteger a los trabajadores y empleadores y sus familias de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19, también lo es que no se acreditó que el presente asunto se enmarque dentro de alguno de los supuestos de las recomendaciones que para el efecto señaló el Ministerio del Trabajo en las recientes Circulares, como tampoco alguna disposiciones legales, para excepcionalmente abrir vía a la acción de tutela, bajo el entendido que la terminación del contrato de trabajo no se atendió bajo los parámetros legales y constitucionales que regulan la materia.

Lo anterior, por cuanto no hay evidencia que el caso sometido a consideración se trate de un despido masivo. Sumado a ello, es necesario recordar que la estabilidad laboral reforzada es una garantía establecida por la jurisprudencia constitucional para brindar una protección especial a un sector especialísimo y reducido de los trabajadores a quienes por su condición especial, los medios ordinarios le resultan ineficaces; sin embargo, ello es la excepción y la regla, por supuesto es la que establece el Código Sustantivo del Trabajo, donde se establecen unas reglas claras para establecer las formas de contratación y las causales para finiquitar el vínculo laboral.

Así las cosas, de las pruebas obrantes en el expediente se evidencia que, de acuerdo con lo establecido en el CST, la empresa **MARKETING TOOLS AGENCY SAS** decidió terminar, sin justa causa, el contrato laboral que tenía con la tutelante, reconociendo para el efecto el pago de la indemnización por despido sin justa causa por valor de \$6'023.574,00, y de las prestaciones sociales, acorde con lo establecido en el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo. En tal medida, no se advierte la vulneración que pregona el accionante y, por tanto se negará la protección deprecada.

ii. En lo referido a la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas o lactantes, la Corte Constitucional en sentencia SU-075/2018 señaló que: "(i) *La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.*

También precisó la misma Corte que: *(ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada. (...) En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo*

de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa". (Resaltado por el Despacho).

Tales requisitos no se concretan en el presente asunto, por cuanto el expediente de esta tramitación sumaria no reporta que con anterioridad al 15 de abril de 2020 (fecha en la que término del contrato a término indefinido suscrito entre las partes de esta tramitación) **MARKETING TOOLS AGENCY SAS** conocía o debía saber acerca del estado de gravidez de la accionante.

Ciertamente, en la foliatura no obra prueba alguna que refrende que la señora Castrillón Navas le comunicó la reseñada situación (embarazo) a su jefe inmediato ya sea por escrito o de manera verbal durante la vigencia del contrato, debiéndose memorar que no es suficiente para tener como prueba del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo de la trabajadora, lo que resulta de vital importancia pues el hecho que el empleador desconozca la situación de embarazo de la trabajadora y proceda a terminar unilateralmente el contrato, genera la exclusión de la estabilidad laboral reforzada, pues se sobreentiende que al no existir conocimiento de la gravidez de la mujer, las causas de terminación del contrato difieren de la situación de embarazo de la tutelante.

Así mismo, milita copia de historia clínica en el que consta reporte de control prenatal de la accionante realizado el 21 de mayo de 2020 y el que da cuenta una edad gestacional de 6 semanas y 4 días, lo que resulta evidente que durante la vigencia de la relación contractual y para el momento de la finalización de éste, no era un hecho notorio que le permita al empleador inferir su estado, como también a sus compañeros de trabajo, y en ese sentido la autorización de la oficina del trabajo para la terminación del contrato resultaba inane, máxime cuando la demandada respondió que la desvinculación laboral tuvo lugar en razón a la crisis financiera en la que se encuentra a causa de la pandemia originada por el Covid- 19; además, que no tenía conocimiento de la noticia del embarazo antes de extinguirse el mencionado vínculo, como se mencionó en líneas anteriores.

Sobre el particular, ese Alto Tribunal señaló en esta misma decisión que: *"Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un hecho notorio cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros".*

Adicionalmente, de cara a los derroteros de la sentencia de unificación que se analizó, cuando se produce la desvinculación en los contratos a término indefinido, no es posible ordenar al empleador que desconocía el estado de embarazo que pague prestaciones sociales².

Justifica aún más la nugatoria de la salvaguarda, el no avizorarse que se encontraba incapacitada, pues sobre el particular ninguna prueba se adjuntó, aunado a que, con el informe solicitado por el Estrado, la parte pasiva adoso las pruebas necesarias para evidenciar que, si bien existió despido, el mismo no se debió alguna deficiencia de salud de la señora Castellón Navas, pues en el infolio no se adosó algo sobre ese tópico.

Finalmente, frente a las peticiones de pago de las acreencias laborales, se trata de una pretensión que le corresponderá al accionante acudir ante la jurisdicción ordinaria para reclamar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir en ese interregno, una vez se reanuden los términos judiciales y/o se autorice la presentación de demandas en la especialidad laboral, pues será ese el hito temporal a partir del cual, cesará la imposibilidad de los extremos contractuales para ejercer los mecanismos ordinarios de defensa, tanto más cuando se observa que dichas pretensiones guardan relación con derechos estrictamente económicos, circunstancia esa que, por sí sola, frustra el buen suceso del amparo suplicado, en razón a que para dilucidar dicha pretensión la órbita corresponde a la justicia ordinaria, como ya se anotó en líneas anteriores.

iii. Tampoco puede ser prospera la petición de amparo constitucional en lo que respecta a la ARL SURA, pues dicha entidad al contestar la acción de tutela al correo electrónico institucional de este Juzgado cmpl77bt@cendoj.ramajudicial.gov.co - señaló que: “Se trata de una trabajadora que sufrió un accidente de trabajo el 28 de agosto de 2020 (sic) este le genera un esguince en el cuello del pie izquierdo, trauma en brazo, trauma en espalda por el cual está en atenciones con médico de seguimiento integral y en sesiones de terapia se asignó como última cita valoración con Fisiatría la cual no fue posible realizar por la contingencia de la pandemia actual y la cual está pendiente de reprogramar, la trabajadora solicita se dé continuidad al tratamiento, por lo cual se procederá con la reprogramación del caso”; luego, lo que vislumbra, es que dicha entidad ha venido prestando los servicios de salud que ha necesitado conforme al accidente laboral sufrido. Por demás, no obra prueba o indicio de alguna negación de servicios, de la que se pueda concluir la supuesta afectación de los derechos fundamentales alegados, a partir de la cual se puedan impartir órdenes para la protección de los derechos fundamentales de la accionante, o hacer un juicio de reproche a la entidad

² Al respecto, en la misma sentencia señaló: «(iii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada**. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud»

accionada, pues se itera, nunca negó el servicio y la atención solicitada, ni tampoco se abstuvo de hacer algo debiéndolo realizar. Ello, por cuanto la accionante señaló que la cita de Fisiatría no se pudo realizar por cuanto: “la IPS se encontraba cerrada debido a la declaración del aislamiento obligatorio decretado por la Presidencia de la República”.

En consecuencia, ante la inexistencia de elementos de convicción que enrostran la amenaza o transgresión de los derechos alegados como violentados, deviene la improcedencia de la presente tutela, por lo que de contera habrá de negarse el amparo deprecado.

IV.DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **Cincuenta y Nueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá. D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: NEGAR el amparo deprecado por el ciudadano **ADRIANA CASTRILLON NAVAS** atendiendo las razones expuestas en la parte considerativa de este fallo.

SEGUNDO: Notificar por el medio más expedito esta decisión a todos los interesados en el término previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, y el artículo 2º del **Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020.**

TERCERO: Ordenar que, si esta sentencia no es impugnada, se remita el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para la eventual revisión del fallo, en el término previsto en el Decreto 2591 de 1991, una vez se levante la suspensión de términos ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura - **Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020. OFICIESE.**

NOTIFÍQUESE,


ÓSCAR GIAMPIERO POLO SERRANO
JUEZ

eba