

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL**  
**JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS**  
**LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de noviembre de dos mil veinte (2020).

**S E N T E N C I A**

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por GERMÁN JULIO SANABRIA contra CAPITAL SALUD EPS-S.

**ANTECEDENTES**

El señor GERMÁN JULIO SANABRIA, identificado con C.C. No. 80.778.138 de Bogotá, actuando a través de **apoderado judicial**, promovió acción de tutela en contra de CAPITAL SALUD EPS-S, para la protección de sus derechos fundamentales a la **igualdad, trabajo, estabilidad laboral reforzada, vida en condiciones dignas, seguridad social y mínimo vital**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**<sup>1</sup>:

1. Que el accionante ingresó a laborar mediante contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 03 de diciembre de 2012.
2. Que el cargo para el cual fue contratado en la compañía accionada, correspondió al de analista administrativo II, devengando un salario correspondiente a \$2.566.000.
3. Que posteriormente fue trasladado al cargo de supervisor administrativo.
4. Que a partir del año 2014, sufrió de acoso laboral por parte del supervisor, pues en varias ocasiones solicitó las vacaciones y no le fueron concedidas en el periodo requerido sino con posterioridad.
5. Que la EPS FAMISANAR, el día 27 de agosto de 2014 lo diagnosticó con estrés no especificado, debido a migraña, pérdida del apetito y estrés laboral.
6. Que el 15 de mayo de 2018, recibió de gestión humana el oficio No. GH-DG-MRI-599-2018, en el cual le informaban al accionante el cambio nuevamente de funciones, en el área de gestión documental y control logístico documental.
7. Que el día 25 de mayo de 2018, recibió la nota interna No. 31, en donde injustificadamente se le acusó de comportamiento indebido dentro de las instalaciones de la entidad, por una presunta falta de respeto a la accionada a través de la red social whatsapp.

---

<sup>1</sup> 01-Folios 1 a 4 pdf.

- 8.** Que en el cambio de funciones, la supervisión de los contratos a cargo del accionante, pasó de tener un carácter administrativo a un carácter contractual, situación que le generó nuevamente estrés, debido al alto grado de responsabilidad.
- 9.** Que el 27 de junio de 2019, el accionante presentó queja ante el comité de convivencia laboral, por entorpecimiento e inequidad laboral, expresando su inconformidad por el trato al cual fue sometido, durante los últimos 3 años, debido a los cambios repentinos de puesto de trabajo.
- 10.** Que el día 22 de julio de 2019, el comité de convivencia laboral dio por terminada la investigación, pues no se lograron acreditar los elementos y criterios objetivos, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006; por tal razón, se dio traslado de la reclamación a la oficina de gestión humana, por tratarse de una insatisfacción relacionada con las funciones asignadas al cargo.
- 11.** Que el día 29 de julio de 2019, nuevamente asistió al psicólogo por trastornos de ansiedad no especificados, problemas de atención física o mental relacionados con el trabajo.
- 12.** Que el día 26 de noviembre de 2019, asistió a consulta con fisioterapia, siendo diagnosticado con tendinitis manos, pues sufrió en 2 años fuertes dolores, se le ordenó la realización de 6 sesiones de terapias, le otorgaron restricciones laborales, situación que fue puesta en conocimiento del empleador, quien hizo caso omiso.
- 13.** Que el día 17 de diciembre de 2019, la EPS a la cual se encuentra afiliado, lo remitió a especialista en psiquiatría, siendo diagnosticado con trastorno de ansiedad no especificado, se ordenó la remisión a salud ocupacional para estudio del puesto de trabajo para recomendaciones personalizadas, le fue formulado el medicamento trazodona clorhidrato 50 mg, situación que también fue puesta en conocimiento de la parte accionada, pero que no fue atendida.
- 14.** Que el día 06 de febrero de 2020, el accionante recibió correo electrónico de parte de la señora DEHIDY AMPARO MARTÍNEZ SOLANO, en calidad de supervisora administrativa CLD, quien le informó el traslado temporal de puesto de trabajo, por cambio de personal.
- 15.** Que el día 17 de marzo de 2020, el ex trabajador recibió llamada por control de psiquiatría, momento en el cual se le informó el diagnóstico de trastorno de ansiedad generada, problemas relacionados con desavenencias con jefe y compañeros de trabajo, y se le formó el medicamento sertalina 50 mg, junto al ya prescrito trazodona clorhidrato 50 mg.
- 16.** Que el día 29 de julio de 2020, fue atendido a través de tele consulta por la especialidad de psiquiatría, manifestando un aumento en el estrés por causas laborales, siendo entonces formulado el medicamento escitalopram 10 mg y quetiapina 25 mg.
- 17.** Que el día 25 de agosto de 2020, la EPS accionada informó al actor, la necesidad de dar por terminado el contrato de trabajo, debido a un

inconveniente en el área de trabajo, por manifestar inconformidades en los procesos contractuales de la empresa.

18. Que el accionante fue atendido nuevamente por tele consulta el día 28 de agosto de 2020, oportunidad en la cual se aumentó la dosis de los medicamentos formulados, y quedó pendiente la valoración por salud ocupacional con la empresa.
19. Que el ex trabajador actualmente se encuentra en estado de debilidad manifiesta, pues debe continuar con su tratamiento psiquiátrico debido al estrés laboral, el cual aumentó por el despido sin justa causa, aunado a que es padre cabeza de hogar, pues tiene a su cargo, la custodia, cuidado y protección de su hija.

Por lo anterior, el apoderado judicial **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo, estabilidad laboral reforzada, vida en condiciones dignas, seguridad social y mínimo vital del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, y en consecuencia, se **ORDENE** a CAPITAL SALUD EPS-S, i) el reintegro del accionante a un cargo de similares condiciones al cual ocupaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir a la fecha del despido, y la indemnización correspondiente a 180 días de salario.

Así mismo, solicitó que el Juez falle ultra y extra petita, de conformidad a lo dispuesto en la sentencia T-104 de 2018, (01-fls. 4 y 5 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de CAPITAL SALUD EPS-S, y se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, (04-fls. 1 y 2 pdf).

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

**CAPITAL SALUD EPS-S**, a través del doctor MARLON YESID RODRÍGUEZ QUINTERO, en calidad de apoderado general, dio respuesta a la acción de tutela, señalando que las vacaciones se concedían con base en las necesidades para el momento de la petición, más nunca fueron negadas, hecho que no constituye acoso laboral.

Indicó que en la hoja de vida del accionante, no reposa documento alguno que refiera estrés laboral, ocasionado por las funciones desarrolladas, como tampoco que fuera diagnosticado con tendinitis, mucho menos que la patología fuera de origen laboral, o que por esta razón, tuviera restricción alguna.

Manifestó la accionada, que la decisión de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, se dio por una disposición interna de la empresa, a causa de una reorganización que implica la reducción de puestos de trabajo, entre ellos el que ocupaba el tutelante.

De otro lado, adujo que de las historias clínicas aportadas por el accionante, se deduce que no estuvo conforme con su puesto de trabajo, situación que la reflejó a través de sus constantes discrepancias con superiores y compañeros de trabajo.

Adicionó que al momento del despido, el trabajador no contaba con incapacidad médica, restricciones o condiciones que lo ubicaran en estado de debilidad manifiesta, pues al momento de su retiro, laboraba normalmente en su puesto de trabajo.

Refirió la EPS, que si bien el actor allegó varias incapacidades médicas, las mismas son intermitentes y de poca duración, situación que permite evidenciar que no cuenta con condición médica que le impida laborar de forma normal.

Expresó la parte accionada, que una vez revisados sus archivos, no se encontró que el tutelante se haya practicado el examen de egreso, por tal razón, consideró que la condición de debilidad manifiesta invocada por el trabajador, carece de sustento factico y jurídico.

Señaló también, que en la hoja de vida del accionante, no reposa notificación de su parte de su condición física, médica o psicológica, que permita establecer que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo por este hecho.

Por lo expuesto, solicitó declarar que la EPS no ha vulnerado los derechos aducidos por el accionante, y la desvinculación de la entidad, del presente trámite constitucional, (06-fls. 4 a 15 pdf).

La **SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ**, a través de la doctora BLANCA INÉS RODRÍGUEZ GRANADOS, en calidad de jefe de la oficina asesora jurídica, señaló que la entidad no tiene conocimiento de los hechos narrados en la acción de tutela, por tal razón, se opuso a todas y cada una de las pretensiones elevadas por el actor, por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos, que permitan demostrar la vulneración de los derechos fundamentales por parte de la Secretaría.

Refirió que entre el accionante y la entidad no ha existido vínculo laboral alguno, por tal razón, es que resulta evidente que no se ha incurrido en violación alguna de los derechos fundamentales del accionante, y debe ser desvinculada del trámite constitucional.

Por lo anterior, solicitó su desvinculación de la presente acción de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva, pues no se encuentra demostrada la vulneración o puesta en riesgo de derecho fundamental alguno del accionante, (07-fls. 2 a 7 pdf).

## **CONSIDERACIONES**

### **DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares.

### **DEL PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme las pretensiones de la acción de tutela, consiste en determinar la procedencia de este mecanismo para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada, en caso afirmativo, establecer si CAPITAL SALUD EPS-S, vulneró los derechos fundamentales del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, al terminar el contrato de trabajo sin autorización de la autoridad competente, por la presunta situación de debilidad manifiesta en la cual se encuentra.

### **DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA – DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA.**

El art. 5° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela procede ante actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, que hayan vulnerado, vulneren o amenacen uno de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política.

Por su parte, el art. 86 de la Constitución y el Decreto antes referido, establecen que la acción constitucional está dotada de un carácter residual y subsidiario, por lo que de manera excepcional procede como mecanismo definitivo, en aquellos casos en los que el accionante carece de medios judiciales para proteger sus derechos fundamentales, o cuando el mecanismo no resulta idóneo para proteger las garantías constitucionales de manera oportuna e integral<sup>2</sup>.

Así que, conforme al art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial, ii) el mecanismo ordinario de defensa no es eficaz

---

<sup>2</sup> Sentencia T-143 de 2019.

o idóneo para proteger los derechos fundamentales, y iii) se formula de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, ha de señalarse que, en el presente caso, el Juez natural es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que deriven de los contratos de trabajo.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-277 de 2017 señaló que, no resulta proporcional y ajustado a un Estado Social de Derecho, solicitar a los sujetos de especial protección, el agotamiento de acciones para que este mecanismo se torne procedente, ya que deben acudir al mismo cuando consideren que existe una vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentran frente al perfeccionamiento de un perjuicio irremediable.

### **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

La H. Corte Constitucional ha señalado que, en los casos de terminación del contrato de trabajo de personas en situación de debilidad manifiesta dada su condición física, corresponde al empleador demostrar que el despido se presentó por razones ajenas a la condición de discapacidad del trabajador, pues en estos casos opera la presunción de desvinculación discriminatoria.<sup>3</sup>

A su vez ha señalado que, la protección de la estabilidad laboral reforzada incluye a las personas sin importar la modalidad del contrato de trabajo, pues recae en el empleador, la obligación de garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que así el empleador justifique la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, deberá cumplir con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para finiquitar la relación laboral.

El Máximo Tribunal Constitucional también ha referido, que la procedencia de este mecanismo bajo ninguna circunstancia, puede ser condicionada a la calificación de la pérdida de la capacidad del trabajador o al porcentaje de discapacidad reconocido, pues más que analizarse el estado de salud de la persona, mediante este mecanismo se pretende verificar, que el despido se haya efectuado bajo la observancia del debido proceso.<sup>4</sup>

En sentencia T-317 de 2017, la Corte Constitucional, citando la providencia T-021 de 2011, indicó que, ante un despido de una persona en condición de

---

<sup>3</sup> Sentencia T-041 de 2019.

<sup>4</sup> Sentencia T-317 de 2017.

discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, surgen las siguientes consecuencias: i) la ineficacia del despido, ii) el reintegro del trabajador, iii) el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario por el incumplimiento del deber de solidaridad hacia la población en situación de discapacidad y iv) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por parte del trabajador, desde que fue despedido y hasta que se efectúe su reintegro.

De lo anterior, se logra concluir que la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro, cuando se encuentra plenamente demostrada la reducción física del trabajador, que lo permita ubicar en una situación de debilidad manifiesta; cuando el empleador conoce de la situación del afectado; y cuando existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

### **DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA**

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de pandemia por COVID-19 por parte de la Organización Mundial de Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada hasta el 1° de septiembre de la presente anualidad, a través del Decreto 1076 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de conformidad con el art. 368 del Código Penal, y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

### **DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO**

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril de 2020, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la licencia remunerada compensable.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

## **DEL CASO EN CONCRETO**

Descendiendo al caso puesto a consideración de este Despacho, se advierte en primer lugar, que se encuentra demostrado, que el señor GERMÁN JULIO SANABRIA el día 03 de diciembre de 2012, celebró contrato de trabajo a término indefinido, con CAPITAL SALUD EPS-S, para desempeñar el cargo de Analista Administrativo II, y devengando como remuneración por los servicios prestados, la suma de \$1.134.000 pesos, (01-fls. 106 a 114 pdf).

Así mismo, se encuentra acreditado que, la relación laboral que existió entre GERMÁN JULIO SANABRIA y CAPITAL SALUD EPS-S, terminó sin justa causa el día 25 de agosto de 2020, (01-fl. 18 pdf), y la accionada atendiendo lo normado en el art. 64 del C.S.T., reconoció al trabajador la indemnización por despido injustificado, en cuantía de \$14.076.890, (01-fls. 20 y 21 pdf).

Efectuadas las anteriores precisiones y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, este Despacho entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta de la trabajadora, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

**i) Disminución física del trabajador.**

El accionante dentro de los hechos que soportan la presente acción constitucional, refirió que fue diagnosticado con *tendinitis manos, trastorno de ansiedad no especificado y problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo*, (01-fl. 3 pdf).

Para soportar su afirmación, allegó copia de la historia clínica expedida por EPS FAMISANAR, de la cual se desprende que desde el año 2014 al ex trabajador le han sido diagnosticadas las siguientes patologías:

- Reacción al estrés grave no especificada, (01-fl. 25 pdf).
- Otros trastornos de ansiedad especificados, (01-fl. 28 pdf).
- Otros problemas de tensión física o mental relacionados con el trabajo, (01-fl. 28 pdf).
- Otras sinovitis y tenosinovitis, (01-fl. 30 pdf).
- Trastorno de ansiedad no especificado, (01-fl. 39 pdf).
- Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo, (01-fl. 39 pdf).
- Trastorno de ansiedad generalizada, (01-fl. 42 pdf).

Allegó también copia de la remisión expedida por el médico tratante el día 17 de diciembre de 2019, mediante la cual ordenó la emisión de recomendaciones por parte de salud ocupacional de la empresa, (01-fl. 50 pdf).

Finalmente, fue aportado el histórico de incapacidades médicas otorgadas al accionante, entre el 18 de noviembre de 2013 y el 17 de julio de 2018, documento del cual se logra extraer únicamente que el término de incapacidad otorgado no ha superado los 5 días, ha sido de manera discontinua, y se desconoce la razón por la cual estuvo eventualmente imposibilitado, para ejercer sus diferentes actividades, (01-fl. 23 pdf).

**ii) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador.**

En los hechos de la acción de tutela, el apoderado judicial del señor GERMÁN JULIO SANABRIA refirió que, el trabajador puso en conocimiento de la entidad accionada, que padecía de *tendinitis manos*, pues le fueron otorgadas restricciones laborales, no obstante, el empleador hizo caso omiso.

Indicó también, que el actor informó a la EPS sus diagnósticos de trastorno de ansiedad no especificado, y problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo, ya que por esta razón se le entregó orden a salud ocupacional, para estudio del puesto de trabajo para emisión de recomendaciones personalizadas, no obstante, el empleador nuevamente no atendió la manifestación del trabajador, (01-fl. 3 pdf).

A su turno, CAPITAL SALUD EPS-S señaló que, en la hoja de vida del accionante, no reposa documento alguno que soporte su diagnóstico de tendinitis, o de enfermedad alguna producida por estrés laboral, y mucho menos que tuviera alguna restricción para realizar sus actividades.

Añadió la parte accionada, que el tutelante nunca le notificó su condición, como tampoco que sus patologías sean de origen laboral, por el contrario, se evidencia que lo relatado por el ex trabajador, proviene de un grado de conflictividad con sus superiores y compañeros de trabajo, (06-fl. 6 pdf).

**iii) Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del accionante.**

Aduce el apoderado judicial del accionante, que CAPITAL SALUD EPS-S, de mala fe decidió terminar el contrato de trabajo de su poderdante, pues actualmente se encuentra en estado de debilidad manifiesta, en razón a que debe continuar con su tratamiento médico, originado por el estrés laboral, el cual aumentó una vez fue despedido sin justa causa, (01-fl. 4 pdf).

A pesar de ello, se resalta que el profesional del derecho en los hechos que soportan esta acción constitucional, señaló que el contrato de trabajo se dio por terminado, debido a inconvenientes en el área de trabajo del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, al presentar varias inconformidades relacionadas con los procesos contractuales de la entidad, (01-fl. 4 pdf).

Adicional a lo anterior, en la tele consulta llevada a cabo el día 26 de agosto de 2020, el tutelante informó al médico tratante, que el día anterior tuvo problemas con la jefe, pues al presentar una queja, a las 4 horas le fue entregada la carta de despido sin justa causa, situación que ya fue comunicada al sindicato, (01-fl. 47 pdf).

Por su parte, la EPS accionada señaló que, la decisión de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, surgió por una reorganización interna de la entidad, la cual implica reducir algunos puestos de trabajos, entre ellos el del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, (06-fl. 6 pdf).

Refirió también, que al momento del despido, el trabajador no contaba con incapacidad médica, restricción o condición que lo ubicaba en situación de debilidad manifiesta, pues ejercía sus labores de manera normal, (06-fl. 8 pdf).

Por último, manifestó que en la hoja de vida del accionante, no reposa notificación alguna a la entidad, relacionada con su condición física, médica o psicológica, la cual permita establecer que la terminación del contrato de trabajo se produjo por su estado de salud; por tal razón, es que el finiquito de la relación laboral se dio por la potestad legal otorgada al empleador, conforme al art. 64 del C.S.T., y por la cual se concedió al trabajador la respectiva indemnización, sin que ello tenga relación alguna con su condición médica, (06-fl. 9 pdf).

Teniendo en cuenta los argumentos presentados por las partes, es evidente para este Juzgado que la presente acción de tutela no está a llamada a prosperar, por cuanto no se configuran los presupuestos de procedibilidad que permiten al Juez de Tutela adoptar medidas en favor del accionante, ello en aras de evitarle un perjuicio irremediable y así proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

A la anterior conclusión se arriba, por cuanto las razones expuestas en la acción de tutela no son suficientes para considerar al señor GERMÁN JULIO SANABRIA, un sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, pues tal y como se indicó previamente, ninguno de los documentos allegados al expediente, permiten establecer que para el momento de la finalización del contrato de trabajo, se encontraba imposibilitado para adelantar sus actividades. Además, de las pruebas aportadas al expediente, tan solo se lograron acreditar las patologías que presenta el trabajador, lo cual resulta insuficiente para considerar que se encuentra en estado de debilidad manifiesta por razones físicas.

Así que, mal haría este Juzgado en considerar que la terminación del contrato de trabajo se dio por el estado de salud del accionante, pues aunque su apoderado judicial afirmó, que para el momento de la terminación de la relación laboral, se encontraba en tratamiento médico debido a las patologías que presenta, los documentos obrantes en el plenario, no permiten establecer que el trabajador contaba con impedimento para ejecutar sus actividades, o con recomendaciones médicas para el desarrollo de sus labores, y además, es evidente que la decisión de terminar la relación laboral por parte de la EPS accionada, encuentra sustento en el art. 64 del C.S.T., reconociendo para el efecto la respectiva indemnización a favor del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, por tratarse de un despido sin justa causa.

Además, llama la atención del Despacho, que tanto el apoderado judicial como el accionante, coinciden en que la terminación del contrato de trabajo se dio por una inconformidad expuesta por el trabajador el día 25 de agosto de 2020, así que, mal haría este Juzgado en considerar que el despido surgió por el estado de salud del señor GERMÁN JULIO SANABRIA, cuando este último considera que eventualmente la decisión de su empleador, tuvo lugar

por las dificultades con su jefe, pues así lo refirió en la tele consulta llevada a cabo el día 26 de agosto de 2020, (01-fl. 47 pdf).

De manera que, el señor GERMÁN JULIO SANABRIA deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-*, con el fin de dirimir la controversia suscitada con CAPITAL SALUD EPS-S, ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este caso.

Sea del caso señalar que, la informalidad que caracteriza a este mecanismo constitucional no es óbice para que las partes cumplan las cargas procesales básicas que acrediten la procedencia de las pretensiones que formulan, pues estas precisamente son las que habilitan al Juez para proteger los derechos fundamentales.

Por lo expuesto, se **NEGARÁ** la acción de tutela por improcedente.

Finalmente, este Juzgado se relevará de emitir pronunciamiento frente a la contestación emitida por la SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ (07-fls. 1 a 9 pdf), como quiera que la entidad no se encuentra vinculada formalmente a este asunto.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la acción de tutela formulada por el señor GERMÁN JULIO SANABRIA en contra de CAPITAL SALUD EPS-S, por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991 en concordancia el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

**TERCERO:** En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**CÚMPLASE.**

**Firmado Por:**

**DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ  
JUEZ  
JUEZ - JUZGADO 012 PEQUEÑAS CAUSAS  
LABORALES  
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**9960c0922a1b12617ec56e3f0be1b2f2a5b0e7fc8ad7f4db6bf20428614  
434d4**

Documento generado en 18/11/2020 01:13:11 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**