

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

JUZGADO 28 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

Bogotá D.C., 25 de febrero de 2022

I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la acción de tutela promovida por **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**, en contra del **GRUPO RUPEST SAS**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la a la vida digna, mínimo vital, trabajo y seguridad social.

II. HECHOS

La accionante indicó que, estuvo vinculada con la empresa **GRUPO RUPEST SAS** desde el día 25 de enero de 2017 hasta el 24 de enero 2022, fecha en la que el empleador dio por terminado el contrato de forma unilateral. Aseveró que actualmente se encuentra en tratamiento por neurología, psicología, y neuropsicología, por lo cual, ha tenido diferentes incapacidades desde el mes de octubre de 2021 y enero de 2022, situación que conocía la empresa **GRUPO RUPEST SAS** en el momento de terminación del contrato de trabajo. Subrayó que es una persona soltera, que está en una difícil situación económica al no tener ingresos económicos, aunado al hecho de que debe cuidar a su padre, de 73 años. Explicó que el contrato de trabajo fue finalizado mientras se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón a las patologías que sufre, y que desde el año de 2019 ha presentado dolores constantes en la espalda pues la accionada le asignó tareas de levantamiento de pesos superiores a los 17 Kg.

Relató que el día 23 de diciembre de 2021, presentó derecho de petición a la empresa solicitando que reconsiderara la decisión de terminar la relación laboral,

petición que fue despachada desfavorablemente por la accionada el día 03 de enero de 2022, argumentando que se configuraba una causal objetiva. Por lo anterior, insiste en el hecho de su precaria condición económica y de salud por el hecho de tener que cuidar a su señor padre quien es una persona de la tercera edad, lo que complica el poder sufragar los gastos que le generan sus tratamientos médicos y los medicamentos que debe comprar para tratar su delicada condición de salud.

Finalmente informó que el **GRUPO RUPEST SAS** no solicitó permiso al ministerio de trabajo para terminar la relación lo que contravía lo dispuesto por la ley 361 de 1997. En consecuencia, solicitó la protección de los derechos fundamentales quebrantados por la entidad accionada y se ordene a la empresa **GRUPO RUPEST SAS** reintegrarla laboralmente en el cargo que venía desempeñando o a uno mejor, sin que se desmejoren sus condiciones de salud; con el correspondiente pago de salarios, prestaciones y aportes pensionales dejados de percibir, además del pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

III. ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA

El 14 de febrero de 2022, se admitió la tutela y se ordenó correr traslado de la demanda y sus anexos al **GRUPO RUPEST SAS**, a fin de pronunciarse sobre la acción de tutela instaurada en su contra y se vinculó al **BANCO CAJA SOCIAL, BANCO DAVIVIENDA, MINISTERIO DE TRABAJO Y EPS SANITAS**, por cuanto podrían verse eventualmente afectados con el fallo que se profiera.

1.- La Asesora de la Oficina Asesora Jurídica del **MINISTERIO DE TRABAJO**, contestó la acción de tutela realizando un recuento de las normas relativas a la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, causales de improcedibilidad de la tutela y realizó una breve explicación de las funciones administrativas del Ministerio de trabajo. Manifestó que la entidad que representa no ha vulnerado en forma alguna los derechos fundamentales de la accionante y afirmó que no tiene ninguna obligación en el presente asunto, por lo que solicitó se declare la improcedencia de la acción de tutela respecto de dicha entidad.

2.- El Representante Legal en Temas de Salud y Acciones de Tutela de la **EPS SANITAS**, dio contesta a la acción de tutela, manifestando que la EPS no ha vulnerado ningún derecho fundamental y que las acciones u omisiones que se discuten pertenecen únicamente al **GRUPO RUPEST SAS**.

Expuso que la accionante se encuentra afiliada a la **EPS SANITAS** en el régimen contributivo, en estado activo por cuenta de los empleadores GRUPO RUPEST SAS Y ENAR LTDA, informando además que la actora ha presentado diferentes incapacidades por sus patologías en periodos no consecutivos en los meses de agosto septiembre, octubre y noviembre de 2021 y enero de 2022. Finalmente exteriorizó que, a la demandante no se le han negado medicamentos, ni tratamientos médicos, por lo que solicitó que se desvincule a la entidad prestadora de salud del presente trámite de tutela.

3.- El Apoderado General de **BANCO CAJA SOCIAL**, refirió que la tutela se funda en acciones u omisiones del GRUPO RUPEST SAS y en tal sentido carecen de legitimación por pasiva, toda vez que no existen circunstancias que permitan deducir que la entidad bancaria haya vulnerado derecho fundamental alguno. Además, informó que la accionante se encuentra vinculada a la entidad en calidad de titular de un crédito bancario, el cual, fue desembolsado en el mes de octubre de 2021 por el valor \$1.200.000, obligación que se encuentra vigente y al día. Por lo anterior se opone, a las pretensiones manifestando que no hay ninguna vulneración a los derechos fundamentales de la accionante por parte del BANCO CAJA SOCIAL.

4.- La Directora de la Dirección de Acciones Constitucionales de la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES- COLPENSIONES**, contestó la acción de tutela manifestando que la accionante no se encuentra vinculada en dicha entidad y que no le constan los hechos en que se funda la tutela, por lo que considera que se configura una falta de legitimación en la causa por pasiva. Explicó que la tutela se funda en la terminación de un vínculo laboral de la accionante con el **GRUPO RUPEST SAS**, por lo que no existe ninguna vulneración a los derechos fundamentales de la accionante por parte de COLPENSIONES y por lo tanto solicitó sea desvinculada del actual trámite procesal.

5. El Representante para efectos judiciales del **BANCO DAVIVIENDA**, informó que no le constan los hechos en que se funda la tutela toda vez que la misma no va dirigida contra la entidad que representa, ni se ha presentado ninguna petición por hechos similares. Aseveró que no existe ninguna vulneración a los derechos fundamentales de la accionante pues no se encuentra acreditada ninguna acción en este sentido por parte del **BANCO DAVIVIENDA**, por lo que solicitó sea desvinculado del presente trámite de tutela.

6.- El Representante Legal de la Sociedad **GRUPO RUPEST SAS**, contestó la acción de tutela indicando que la accionante sí estuvo vinculada a la empresa en el lapso que indicó pero que la terminación del contrato obedeció a una causal objetiva como lo es el cumplimiento de plazo pactado, notificación que se hizo conforme la ley indica. Refirió que la entidad que representa desconocía totalmente la situación de salud de la accionante, pues las incapacidades y tratamientos no fueron notificados por ella en debida forma, por lo que no se terminó la relación de trabajo en razón a su condición de salud.

Explicó que en contra de la accionante hubo una queja formal y dos memorandos por lo que no es cierto que se haya desempeñado sin quejas ni problemas dentro de la institución. Además, indicó que la situación familiar, económica y personal de la demandante es totalmente desconocida para el **GRUPO RUPEST SAS**, insistiendo además en el hecho de que la terminación del vínculo laboral obedeció a razones objetivas como es la terminación del plazo pactado y no a las patologías sufridas por la accionante. Por lo anterior solicitó que se desestimen las pretensiones incoadas por la actora por carecer de sustento fáctico y legal.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

4.1. Problema Jurídico

Compete establecer si en este caso, el **GRUPO RUPEST SAS**, está vulnerando los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna y seguridad social a la señora **LUZ MARINA VELA**.

Para ello se analizará en primer lugar la procedibilidad de la acción de tutela, el derecho al trabajo, mínimo vital, vida digna y seguridad social, y luego lo probado en el caso concreto.

4.2. Procedibilidad

- **Legitimación Activa**

De conformidad con el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida i) directamente por la persona afectada o a través de representante, ii) por el Defensor del Pueblo y los personeros municipales, iii) mediante agencia oficiosa cuando el titular de los derechos fundamentales no está en condiciones de promover su propia defensa, circunstancia que debe manifestarse en la solicitud.

En el presente evento, se satisface la primera de las posibilidades dado que la accionante actúa de manera directa como titular de los derechos al trabajo, mínimo vital, vida digna y seguridad social, que considera vulnerados.

- **Legitimación Pasiva**

Según lo establecido en los artículos 1, 5 y el numeral 2° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública y contra particulares en ciertos eventos en los que el accionante se encuentre en situación de subordinación o indefensión. En este evento el **GRUPO RUPEST SAS**, es una entidad particular, sin embargo, se le atribuye la violación de los derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, mínimo vital y vida digna por cuanto la accionante fue trabajadora de dicha empresa. Siendo así, la accionante se encontraría en estado de indefensión para obtener la protección de los derechos que estima vulnerados, de modo que existe legitimación en la causa por pasiva.

- **Inmediatez**

La acción de tutela fue presentada el 14 de febrero de 2022, fecha que resulta razonable, si se tiene en cuenta que se aduce que la entidad accionada

terminó el vínculo laboral el 24 de enero de 2022, motivo por el cual se encuentra vigente la vulneración a los derechos fundamentales que se alegan y no ha transcurrido un periodo de tiempo irrazonable que impida al Juzgado pronunciarse de fondo frente a lo solicitado.

- **Subsidiariedad**

El artículo 86 de la Carta Política establece que la acción de tutela "*sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*". Esta disposición es desarrollada por el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, que ratifica la procedencia de la acción de tutela cuando las vías ordinarias no tengan cabida o cuando no resulten idóneas para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

En el caso específico de la solicitud de reintegro al cargo a través de la acción de tutela, se ha manifestado su improcedencia como regla general, toda vez que, existen otros mecanismos de defensa judicial a los cuales se puede acudir en la jurisdicción ordinaria laboral y en la jurisdicción de lo contencioso administrativo. No obstante, la Corte Constitucional ha establecido como excepción que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, la acción de tutela se torna viable si quien solicita el reintegro laboral es una persona que aduce una debilidad manifiesta y cumpla con las condiciones requeridas para ser sujeto de especial protección. Ello, por la estrecha relación con el principio de no discriminación y los mandatos superiores que consagran un beneficio a sujetos vulnerables (arts. 13, 43 y 44 Const.) y porque ante la terminación del vínculo de trabajo, este mecanismo ofrece la celeridad y la eficacia necesarias para asegurar el derecho a la estabilidad laboral, al trabajo, seguridad social, mínimo vital y vida digna.

4.3 Derecho a la seguridad social

El artículo 48 de la Constitución Política de Colombia indica que:

“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.”

La Corte Constitucional ha definido este derecho fundamental así:

“El legislador quedó habilitado constitucionalmente para configurar el sistema de seguridad social sometido a dichos principios y a los parámetros fundamentales establecidos en la citada disposición superior.

A través de la Ley 100 de 1993, el legislador organizó el sistema de seguridad social integral cuyo objeto es garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. Dicho sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios u otras que se incorporen en el futuro.

En su condición de servicio público esencial, el legislador igualmente dispuso que su prestación se haga con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación”

4.4 Derecho al mínimo vital.

Este derecho fundamental fue entendido en la sentencia T-678 de 2017 en la siguiente forma:

“El derecho al mínimo vital ha sido definido por esta Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”.

En ese sentido, el mínimo vital constituye un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, en tanto salvaguarda de las condiciones básicas de subsistencia del individuo. El reconocimiento del derecho al mínimo vital encuentra su fundamento en el concepto de dignidad humana, pues es claro que la carencia de las condiciones

materiales mínimas necesarias para garantizar la subsistencia del individuo, comporta la negación de la dignidad que le es inherente. Igualmente, este derecho se proyecta en otros derechos fundamentales como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.). De esta forma, la protección al mínimo vital se configura una de las garantías de mayor relevancia en el Estado Social de Derecho.”

4.5 Derecho fundamental a la vida digna

El alcance del derecho fundamental a la vida digna fue definido por la Corte Constitucional en la sentencia T-926 de 1999 así:

“El derecho fundamental a la vida que garantiza la Constitución -preámbulo y artículos 1, 2 y 11-, no se reduce a la mera existencia biológica, sino que expresa una relación necesaria con la posibilidad que les asiste a todas las personas de desarrollar dignamente todas las facultades inherentes al ser humano. Sin duda, cuando se habla de la posibilidad de existir y desarrollar un determinado proyecto de vida, es necesario pensar en las condiciones que hagan posible la expresión autónoma y completa de las características de cada individuo en todos los campos de la experiencia.”

4.6 Derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada

La sentencia T-052 de 2020 se desarrolló ampliamente el tema al establecerse que:

“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”

Ha precisado este Tribunal que 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 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: “Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”.

Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.”

4.7 Caso concreto

En el presente caso, **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO** interpuso acción de tutela en contra del **GRUPO RUPEST SAS** por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital y seguridad social, por haber finalizado la relación laboral el día 24 de enero de 2022, sin haber contado

con el permiso del Ministerio de Trabajo y sin haber tenido en consideración las patologías que ella padece y por las cuales ha sido incapacitada en diferentes oportunidades desde el año 2020.

El argumento principal de la accionante se centra, en el hecho de que en su sentir el GRUPO RUPEST SAS debió solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para despedirla, en razón a su condición de salud y los tratamientos y medicamentos que debe costear en razón a las mismas, por lo que la accionada debe reintegrarla en su lugar de trabajo o en uno mejor.

Al respecto, aunque la actora solicita la protección de sus derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, trabajo y seguridad social, el asunto se circunscribe en la órbita del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud, el cual ha sido reconocido como un derecho que puede ser tutelado en forma autónoma por la Corte Constitucional.

Entendida la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, a lo antes expuesto, se debe establecer si la señora LUZ MARINA VELA AVENDAÑO tiene una condición de salud tal que le impida o dificulte de forma sustancial el desarrollo de sus actividades laborales o cotidianas, caso en el cual deberá necesariamente protegerse los derechos fundamentales de la accionante.

Revisando el material probatorio allegado por la accionante, se observa que la misma a lo largo de su historia laboral ha sido revisada por los diagnósticos de: (i) Cefalea tensional, (ii) S661 Traumatismo del tendón y musculo flexor de otro dedo a nivel de la muñeca, (iii) J039 Amigdalitis aguda, (iv) K529 Colitis y gastroenteritis no infecciosa, y (v) G432 Estado migrañoso.

En este orden de ideas, se observa que, aunque la señora **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO** ha presentado complicaciones en su salud en los últimos años, no son situaciones que afecten en forma física o psíquica en forma sustancial el desarrollo de sus actividades laborales o cotidianas, en los términos de la Corte

Constitucional arriba reseñados ni que puedan catalogarse como una discapacidad.

En el mismo sentido, se verifica que los medicamentos que se le han recetado a la accionante no representan un tratamiento que tenga un gasto significativo o que demuestre la gravedad de la condición actual de salud de la señora **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**, toda vez que según se observa en historia clínica las recetas se han limitado a Acetaminofén, Omeprazol, Dexametasona, entre otros, los cuales han sido cubiertos por la EPS, máxime cuando la **EPS SANITAS** refirió que al día de hoy la accionante aparece en estado activo en el régimen contributivo con dos empleadores diferentes.

Igualmente, revisadas las incapacidades otorgadas a favor de la actora en los años 2020 y 2021, se encontraron: (i) 08/04/2021 al 08/04/2021 por un día de incapacidad, (ii) del 10/11/2020 al 11/11/2020 por dos días de incapacidad, (iii) 06/07/2020 al 08/07/2020 por tres días de incapacidad, (iv) 18/02/2020 al 19/02/2020 por dos días de incapacidad, (v) 26/02/2020 al 29/02/2020 por el término de cuatro días.

De las incapacidades antes relacionadas si bien es cierto fue posible demostrar una afectación en la salud de la señora **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**, no es menos cierto que esa afectación no se configuró de una envergadura tan grande que le haya impedido a la actora desempeñar sus funciones laborales, o tener la posibilidad de ser desvinculada laboralmente, como consecuencia de esa disminución en su salud.

Además de lo anterior, se pudo observar que las últimas incapacidades datan del 8 de abril de 2021, por un día de incapacidad y del 10 de noviembre de 2020 al 11 de noviembre de 2020 por dos días de incapacidad, incapacidades que demuestran periodos muy cortos y que no fueron prorrogadas. Igualmente se tiene que una vez fueron superadas las incapacidades por parte de la accionante, la misma se reincorporó a su lugar de trabajo y continuó desarrollando las funciones propias de su cargo.

Por otro lado, téngase en cuenta que la accionante no se encontraba incapacitada al momento de notificarle la terminación del contrato. De tal manera que la empresa accionada, al dar por terminado el mismo, no lo hizo vulnerándole derecho fundamental alguno, sino conforme con lo establecido en las normas legales, más específicamente las consagradas en las normas laborales vigentes en el país, que sería haberla encontrado culpable dentro del trámite disciplinario efectuado en su contra.

Debe entenderse que, el hecho de que no cualquier afectación a la salud de una persona la hace merecedora de la protección constitucional y legal a la estabilidad laboral reforzada, sino que son aquellas patologías que afectan en forma continuada, sustancial, palpable y gravemente el desarrollo de sus funciones laborales las que hacen que un ciudadano se vea beneficiado con esta protección constitucional.

Sería desproporcionado obligar a un empleador a mantener en su nómina a cualquier trabajador por sufrir cualquier enfermedad indistintamente de la gravedad de la misma; además que ello traería consigo que se desdibuje y desnaturalice el objeto de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada por salud. Sin embargo, lo acá manifestado no obsta para que la accionante, señora **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO** acuda, sí así lo desea, ante la jurisdicción ordinaria laboral buscando que sus pretensiones salgan avante en contra del **GRUPO RUPEST SAS**, el cual es por regla el mecanismo idóneo y eficaz para ventilar la controversia acá analizada.

Ante esta situación no puede predicarse que el despido realizado por el **GRUPO RUPEST SAS** haya sido discriminatorio o en razón a la condición de salud de la señora **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**, sino que respondió a la terminación del plazo pactado, lo que configura una causal objetiva de terminación del contrato, situación que fue puesta en conocimiento de la accionante según oficio que ella misma adjunta en la acción de tutela.

Tampoco se evidencia ninguna vulneración ni al derecho a la seguridad social, mínimo vital ni dignidad humana en los términos en que han sido entendidos por la Corte Constitucional en las decisiones antes citadas, debido a que la accionante cuenta con su afiliación vigente a seguridad social y no se allegó ninguna prueba de afectación al mínimo vital ni dignidad humana de la señora LUZ MARINA VELA AVENDAÑO.

Es por ello que, no se observa que el **GRUPO RUPEST SAS** haya vulnerado en alguna forma los derechos fundamentales de la accionante **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**. Así las cosas, **NO SE TUTELARÁN** los derechos fundamentales deprecados por la señora **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**, en contra del **GRUPO RUPEST SAS**.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social, vida digna y estabilidad laboral reforzada, de **LUZ MARINA VELA AVENDAÑO**, en contra del **GRUPO RUPEST SAS**, de conformidad a lo antes estudiado.

SEGUNDO: NOTIFICAR la sentencia de acuerdo con las previsiones del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, en el evento de que no sea impugnada, remitir la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA RÍOS PEÑUELA
JUEZA 28 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE
BOGOTÁ

Firmado Por:

Catalina Rios Penuela
Juez
Juzgado Municipal
Penal 028 De Conocimiento
Bogotá, D.C. - Bogotá 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:
f44bc09bb28c28c3346d471add8d3ec4d4a3f5dd082f022c0139f77fcabaac7f
Documento generado en 25/02/2022 02:27:07 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>