

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

JUZGADO 28 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

Bogotá D.C., 22 de marzo de 2022

I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la acción de tutela promovida por **ARLEY HORTA SOLANO** en calidad de apoderado judicial de **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ**, en contra del **CTC CONTRANSCOPETROL SAS**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana, estabilidad laboral reforzada, seguridad social y mínimo vital.

II. HECHOS

El apoderado de la parte accionante indicó que, **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** el 28 de junio de 2021 celebró contrato a término indefinido con la empresa CTC CONTRANSCOPETROL para desempeñar el cargo de analista con un salario base de \$1.370.000.

Relató que en el mes de octubre de 2021 empezó a presentar problemas de visión, por lo que fue atendida por oftalmología y le fue practicado el procedimiento conocido como INTERFEROMETRÍA-BILATERAL, por lo cual fue diagnosticada días más tarde con la enfermedad de cataratas. Manifestó que la empresa CTC CONTRANSCOPETROL conocía de la situación de salud de Vanegas Sánchez y en particular del procedimiento realizado el 26 de diciembre de 2021, fecha en la que se practicó una cirugía por su condición. Expuso que el 04 de febrero de 2022 la empresa accionada terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo. Asimismo, reveló que el 10 de febrero de 2022 la

clínica BARRAQUER OFTALMSANITAS SAS, le ordenó la cirugía de “*extracción extracapsular asistida de cristalino*” procedimiento que necesitaba previamente y según manifiesta, en forma urgente. Finalmente, subrayó que es madre de dos niñas menores de edad por las cuales responde económicamente, que nunca existió un proceso disciplinario en su contra y su única fuente de ingresos era el salario devengado en la empresa accionada.

Por lo anterior solicitó: (i) la protección de sus derechos vulnerados, (ii) Se ordene el reintegro de la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** en iguales o mejores condiciones de las que venía desempeñando con la misma asignación salarial que venía recibiendo en la empresa CTC CONTRANSCOPEPETROL SAS. (iii) Se ordene el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta cuando se dé el reintegro, así como los aportes a seguridad social y (iv) Se ordene al pago de la indemnización correspondiente a 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la ley 351 de 1997.

III. ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA

El 8 de marzo de 2022, se admitió la tutela y se ordenó correr traslado de la demanda y sus anexos al **CTC CONTRANSCOPEPETROL SAS**, a fin de pronunciarse sobre la acción de tutela instaurada en su contra y se vinculó al **MINISTERIO DEL TRABAJO, EPS SANITAS, SOCIEDAD DE CIRUGÍA OCULAR S.A., ARL COLMENA Y FONDO DE PENSIONES PROTECCIÓN**, por cuanto podrían verse eventualmente afectados con el fallo que se profiera.

1.- El Representante Legal de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**, contestó la acción manifestando que la trabajadora era deficiente, cometió varios y reiterados errores en la elaboración de la nómina y que en efecto no se le llamó a rendir descargos por lo que la terminación del contrato fue en forma unilateral y sin justa causa, en consecuencia, fue indemnizada con el pago por terminación del contrato. Aseveró que conocían la situación de salud de la accionante, subrayando que el diagnóstico de enfermedad

común presentado por ella tenía pronóstico de recuperación por parte de la EPS, y que la trabajadora no se encontraba en incapacidad laboral vigente en el momento de la terminación.

Por lo anterior se opone a la prosperidad de las pretensiones, manifestando que la indemnización por terminación unilateral del contrato le fue pagada a la accionante y que en el momento de la terminación no se encontraba en incapacidad laboral vigente.

2.- La Apoderada General de la **ARL COLMENA SEGUROS**, indicó que en su sistema de información no existe ningún reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral que pueda ser objeto de cobertura por parte de la entidad. Argumentó que la accionante ya está siendo atendida por la EPS a la que está afiliada por lo que la ARL no es la entidad competente para pronunciarse sobre los hechos relacionados con el vínculo laboral que existió entre la accionante y la accionada. Por lo anterior solicitó que se declare improcedente la acción de tutela en lo que respecta a **ARL COLMENA**.

3.- El Representante Legal Judicial de **PROTECCIÓN S.A.**, contestó la acción de tutela realizando un breve recuento de la normativa aplicable en materia de prestaciones económicas en favor de sus afiliados, y expone que la afiliada no ha radicado solicitud formal de prestación económica, razón por la cual no cuenta con los documentos necesarios para realizar pago de incapacidades, historia clínica ni patologías sufridas. Por lo anterior solicitó que se absuelva de toda orden y condena a **PROTECCIÓN S.A.**

4.- La Representante Legal para Temas de Salud y Acciones de Tutela de la **EPS SANITAS**, manifestó que como se desprende de las afirmaciones de la accionante, la **EPS** no ha vulnerado ningún derecho fundamental y que las acciones u omisiones que se discuten pertenecen únicamente a la entidad **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**. Expuso que la accionante se encuentra afiliada a la **EPS SANITAS** en el régimen contributivo, en estado activo por cuenta de los empleadores **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y**

COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS, informando además que la accionante no reporta ninguna incapacidad en el sistema. Anunció que la **EPS** ni registra accidente de trabajo ni enfermedad laboral reportada, subrayando por demás que a la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** no se le han negado servicios médicos y no cuenta con servicios pendientes de tramitar o pendientes por gestionar. Finalmente indicó, que no le han negado medicamentos ni tratamientos médicos a la accionante, solicitando la desvinculación del presente trámite de tutela.

5.- La Asesora de la Oficina Jurídica del **MINISTERIO DE TRABAJO**, realizó 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 el **MINISTERIO DE TRABAJO** 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.

6.- El Apoderado de la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES** refirió que debe declararse la falta de legitimación por pasiva a favor del **ADRES**, toda vez que, no es ni fue el empleador de la accionante, sino que, por el contrario, fue trabajadora de **CTC COTRANSCOPETROL SAS** por lo que no existen obligaciones ni derechos recíprocos con la accionante. Por lo anterior, solicitó se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva y negar el amparo solicitado por el accionante en lo que tiene que ver con el **ADRES**.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

4.1. Problema Jurídico

Compete establecer si en este caso, la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**, está vulnerando los derechos fundamentales al trabajo,

mínimo vital, vida digna y seguridad social y estabilidad laboral reforzada a la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ**.

Para ello se analizará en primer lugar la procedibilidad de la acción de tutela, el derecho al trabajo, mínimo vital, vida digna, seguridad social y estabilidad laboral reforzada 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 a través de apoderado judicial para buscar la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, presuntamente 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 **CTC COTRANSCOPETROL 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. 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 08 de marzo de 2022, fecha que resulta razonable, si se tiene en cuenta que se aduce que la entidad accionada terminó el vínculo laboral el 04 de febrero de 2022, motivo por el cual se encuentra vigente la vulneración a los derechos fundamentales que se alega 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.

Ahora bien, respecto a la protección del derecho a la seguridad social trabajo, mínimo vital, vida digna y estabilidad laboral reforzada, debe verificarse si a pesar de existir un mecanismo contemplado en el ordenamiento jurídico para ventilar dicha controversia debe proceder la acción de tutela para evitar un perjuicio irremediable, o los mecanismos contemplados por la ley no resultan idóneos y eficaces.

4.3 Contenido y alcance del derecho fundamental al trabajo y seguridad social

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que:

"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

De acuerdo con la sentencia C-107 de 2002 el derecho al trabajo implica:

“una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía.

Este derecho además, comporta la exigencia de su ejercicio en condiciones dignas y justas, es decir, su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador.”

En cuanto 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.”

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.”

4.7 Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada fue definido por la Corte Constitucional en la sentencia T-320 de 2016:

“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”.

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

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.”

4.6 Caso concreto

En el presente caso, **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** interpuso acción de tutela en contra de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, por haber finalizado la relación laboral el día 04 de febrero de 2022, sin haber tenido en consideración las patologías que ella padece y por las cuales estaba a la espera de que se realizara un procedimiento en el momento en que fue despedida.

El argumento principal de la accionante se centra en el hecho de que tiene problemas de visión que afectan su calidad de vida, por lo que la accionada CTC COTRANSOPETROL debe reintegrar en su lugar de trabajo o uno mejor, además de pagar los salarios, prestaciones y aportes a seguridad dejados de percibir desde que fue desvinculada hasta el día que se haga efectivo el reintegro.

Por otro lado, de las pruebas aportadas y respuesta emanada por la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**, afirmó que la accionante en el momento de terminarse la relación laboral no tenía incapacidad laboral vigente, expresando por demás que la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** era una trabajadora altamente ineficiente e incurrió en varios errores de nómina, por lo que decidió terminar la relación laboral.

Argumentó además que, la terminación de la relación laboral en efecto fue unilateral y sin justa causa, por lo que procedió a reconocer, liquidar y pagar a la

actora la indemnización por terminación unilateral del contrato contemplada en el artículo 64 del CST, correspondiente a 180 días de salario, y adjunta copia de la liquidación realizada a la trabajadora.

Al respecto, aunque la actora depreca 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 ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** 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.

Ello se debe a que la Corte ha precisado en repetidas ocasiones que la tutela es el mecanismo idóneo para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando la persona ostenta una condición particular de salud, sin perjuicio de que la persona pueda acudir a un procedimiento ordinario laboral con posterioridad. Adicionalmente, la sentencia SU-049 de 2017 indicó que este tratamiento diferencial ante sujetos de especial protección constitucional es viable toda vez que dichas personas presentan *“dificultades objetivas para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”*.

Revisando el material probatorio allegado por la accionante, y la respuesta de la **EPS SANITAS** que fue vinculada al presente trámite procesal, se observa que la accionante no presenta ninguna incapacidad registrada por ningún diagnóstico o patología.

Adicionalmente, se verifica que la solicitud del procedimiento No. 47584218 es de fecha 10 de febrero de 2022, de “*extracción extracapsular asistida de cristalino*” es posterior a la terminación laboral con la empresa accionada. Aunado a ello, la carta presentada por la accionante a CTC COTRANSCOPEPETROL SAS pese a indicar que padece enfermedades visuales ello no es prueba suficiente para que la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** sea beneficiaria de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada.

En este orden de ideas, se observa que, aunque la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** ha presentado complicaciones en su salud, 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.

De las ordenes médicas y exámenes efectuados a la accionante, si bien es cierto fue posible demostrar una afectación en la salud en su visión, 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.

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, además de lo anterior, se debe destacar que aunque la terminación de la relación laboral fue unilateral y sin justa causa la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**, reconoció y pagó la indemnización por terminación unilateral del contrato contemplada en el artículo 64 del CST.

Realizándose una liquidación de la labor efectuada el 03 de febrero de 2022 en cuantía de \$2.051.575.28, hecho que fue aceptado por la accionante y sin que existiera ninguna oposición a la misma, de conformidad a la orden de autorización por la empresa accionada mediante oficio de liquidación definitiva del contrato de trabajo, el cual, se encuentra suscrito por la actora.

En ese orden de ideas, se resalta 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 ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** acuda (sí así lo desea) ante la jurisdicción ordinaria laboral buscando que sus pretensiones salgan avante en contra de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**, el cual es por regla el mecanismo idóneo y eficaz para ventilar la controversia acá analizada.

Ante esta situación, no puede predicarse que la culminación del contrato laboral realizado por la parte de **COTRANSOPETROL SAS**, haya sido discriminatorio o en razón a la condición de salud de la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ**, sino que respondió a la terminación unilateral por situaciones internas del trabajador, por el cual fue indemnizada de conformidad al artículo 64 del CST, situación que fue puesta en conocimiento de la accionante según oficio que ella misma adjunta en la acción de tutela.

Adicionalmente a lo anterior, las pruebas aportadas por la accionante no demuestran un perjuicio irremediable, pues más allá de la afirmación realizada por la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ**, referente a que se le está vulnerando el mínimo vital por cuanto la misma se encuentra manteniendo su núcleo familiar, dicha afirmación no fue acreditada, además no se aportó ningún medio probatorio que le permitiera inferir a esta sede judicial que la accionante tenga quebrantos de salud tan graves, que no cuenta con otros medios adicionales económicos para poder mantenerse mensualmente.

Es así como, el perjuicio irremediable, deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.

En este sentido, debe concluirse que, en este caso, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante por parte de la empresa accionada, no constituyó una medida discriminatoria fundada en sus condiciones de salud, o desconociendo las mismas, por lo que se establece entonces que su estado de salud no era tan grave como quiera que continuo desarrollando las funciones propias del cargo hasta que se materializo el despido, observándose entonces que los conflictos laborales y sus consecuencias pueden dar espera a que inicie las respectivas acciones judiciales ante la jurisdicción ordinaria competente, esto es, por la vía laboral, en un proceso en donde puedan debatir el material probatorio y poner fin al problema jurídico suscitado con la no prórroga del contrato de trabajo.

Es por ello que, no se observa que la entidad accionada haya vulnerado en alguna forma los derechos fundamentales de la accionante. Así las cosas, **NO SE TUTELARÁN** los derechos fundamentales deprecados por la señora **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** en contra de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL SAS**.

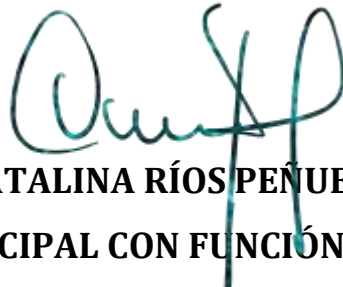
En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, seguridad social, vida digna y estabilidad laboral reforzada, de **LUZ ÁNGELA VANEGAS SÁNCHEZ** en contra de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO SAS - COTRANSOPETROL 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

Radicado: 110014009028202200030
Accionante: Luz Angela Vanegas Sánchez
Accionada: CTC Cotranscopetrol SAS
Providencia: Fallo de tutela de primera instancia

Código de verificación:

34a009d5ed941ff85b3ea7d78f6cff529472d82ad7686ccf4f013b681981db13

Documento generado en 21/03/2022 05:39:38 PM

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