

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS**

Bogotá DC, veinticinco (25) de junio de dos mil veintiuno (2021)

**ACCIÓN DE TUTELA**

Radicación: No. 2021-137  
Accionante: Luis Henry Gomez Martínez  
Accionado: Espumas Santafé de Bogota SAS  
Decisión: Concede Tutela Transitoriamente

**ASUNTO**

Resolver la acción de tutela instaurada por el ciudadano **LUIS HENRY GOMEZ MARTÍNEZ**, quien obra en nombre propio, en contra de la empresa Espumas Santafé de Bogota SAS, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, vida en condiciones dignas y debido proceso, consagrados en la Constitución Nacional.

**FUNDAMENTOS FÁCTICOS**

El accionante, interpone tutela indicando los siguientes hechos:

1. Que entro a laborar, el 17 de enero de 2008, para la empresa Espumas Santafé de Bogotá SA, desempeñando el cargo de auxiliar de almacén, con un contrato a término indefinido, según constancia de fecha 5 de febrero de 2021.
2. Manifestó que para el año 2018, le realizaron una serie de exámenes, el 15 de agosto examen de columna lumbosacra y primero de diciembre de 2020 resonancia magnética de articulaciones del miembro inferior y resonancia magnética de columna lumbosacra simple, arrojando como diagnósticos en la rodilla de Gonartrosis Tricompartimental, cuerpos libres y en la columna trastorno de disco lumbar con radiculopatía.
3. Agrego que el 5 de febrero de 2021, la empresa accionada, le notifico la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, que dicha decisión obedeció a un acto discriminatorio, por cuanto refiere que su rendimiento disminuyo y no podía

ejercer funciones propias de un auxiliar de almacén, por su condición de salud, que además no se obtuvo la respectiva autorización del Inspector de Trabajo.

4. Que a la fecha cuenta con 52 años de edad y no cuenta con recursos económicos para suplir sus gastos económicos, como alimentación, vivienda y pagar la seguridad social en salud. Agrego que, por motivos de su condición de salud y edad, se le dificulta conseguir otro trabajo o emprender un negocio propio.

## **PRETENSIONES**

Peticiona el accionante se tutele a su favor los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, vida en condiciones dignas y debido proceso, en consecuencia, se ordene a Espumas Santafé de Bogotá SAS, el reintegro a su puesto de trabajo, bajo el mismo cargo y en las mismas o mejores condiciones, o se le ubique en un puesto con el que no se agrave su condición de salud. Que así mismo, se ordene el pago de salarios dejados de percibir, desde la fecha de terminación del contrato hasta que se efectúe el reintegro y el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

## **RESPUESTAS DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS**

### **Espumas Santafé de Bogotá SAS**

A la empresa en mención, se le corrió el correspondiente traslado mediante oficio No.365, enviado al correo electrónico de la sociedad accionada [espumassantafe@hotmail.com](mailto:espumassantafe@hotmail.com) y [mbasto@ramquiflex.com](mailto:mbasto@ramquiflex.com), para que ejerciera derecho de defensa y contradicción que le asiste como sujeto procesal, guardando silencio sobre las pretensiones incoadas por el accionante, como quiera que a la fecha no se allegó informe por parte de esta entidad.

## **TERCEROS VINCULADOS**

### **Ministerio del Trabajo**

La asesora asignada a la oficina de asesoría jurídica del Ministerio del Trabajo, informo al Juzgado que, conforme a los hechos narrados, carecen de legitimación en la causa por pasiva, ya que no son ni fueron empleadores de los accionantes, al no existir vínculo laboral no hay obligaciones o derechos recíprocos entre las partes, habiendo ausencia de acción u omisión por parte del ministerio.

Para el caso en concreto del accionante, la limitación física no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la

discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario. Así mismo hace saber que para terminar el vínculo laboral con una persona discapacitada, se requiere de la autorización del inspector de trabajo sin excepción. De la misma manera hace saber que el Ministerio del Trabajo, no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, por tal motivo están vedados de hacer algún juicio de valor que califique el derecho de las partes.

Por lo anterior, peticionan al Juzgado, declarar la improcedencia de la tutela frente al Ministerio de Trabajo, por falta de legitimación en la causa por pasiva y en consecuencia se le exonere de cualquier responsabilidad que se le pueda endilgar.

### **Famisanar EPS**

A la entidad promotora de salud en mención, se le corrió el correspondiente traslado mediante oficio No.369, enviado al correo electrónico [notificaciones@famisanar.com.co](mailto:notificaciones@famisanar.com.co), para que ejerciera derecho de defensa y contradicción que le asiste como sujeto procesal, guardando silencio sobre las pretensiones incoadas por el accionante, como quiera que a la fecha no se allegó informe por parte de esta entidad.

### **PRUEBAS**

Con el escrito de tutela, el accionante aportó comunicado de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo, fotocopia de partes de la historia clínica.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo, allegó copia de la resolución que acredita la calidad para rendir informe a nombre de la entidad.

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

#### **1. Competencia**

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con los decretos 2591 de 1991 y 1983 de 2017, que dispone las reglas de reparto, es competente este Despacho para resolver la solicitud de la tutela, por tratarse la accionada de un particular respecto del cual el accionante tenía una relación de subordinación y que adicionalmente se aduce una situación de disminución física.

Frente al factor territorial se tiene que el domicilio del accionante y accionada es Bogotá, y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

## 2. Del sub exámine

El artículo 86 de la Carta Política señala, que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados.

También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por su parte el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 establece los eventos en que la acción de tutela procede contra particulares, y en el numeral 4º se consagra la posibilidad de amparo cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, **siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.**

Sobre el tema en concreto la Corte Constitucional en sentencia T-340 de 2008, precisó:

*“(…) la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.”<sup>1</sup> (Subraya fuera del texto original)*

### **Procedencia excepcional de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral.**

La tutela es un medio preferente y sumario de defensa judicial, cuyo objetivo es la protección de los derechos fundamentales que resulten violados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o, excepcionalmente, de los particulares. Acción que se caracteriza por ser subsidiaria y residual, lo que implica que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo éste no sea

---

<sup>1</sup> Ver sentencias T-290/93, T-611/01, T-905/02, T-869/02, entre otras.

efectivo, o cuando se promueva como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.

Sin embargo, de manera excepcional, la jurisprudencia constitucional también ha admitido que es procedente la acción de tutela para proteger derechos laborales, como es el caso del reintegro de las personas en estado de debilidad manifiesta o de aquellas que, por mandato constitucional, gozan de una estabilidad reforzada, cuando de su amenaza se deriva la vulneración de derechos fundamentales y, por las circunstancias fácticas, se requiere de su salvaguarda urgente. Es decir, es procedente como mecanismo transitorio para evitar que ocurra un perjuicio irremediable, o cuando el mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico para su protección resulta inocuo, ineficaz o no es lo suficientemente efectivo para ofrecer una protección adecuada de los derechos. En este sentido, esta Corporación en la Sentencia T-341 de 2009, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, indicó:

*“La jurisprudencia de esta corporación ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, (...) salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>2</sup>, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.*

*Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos”*

Por otro lado, hay que tener presente en primer lugar, que la característica esencial de la acción de tutela es la subsidiariedad, la que se encuentra expresamente delimitada en el inciso 3 del artículo 86 de la Carta Política, cuando reza:

*“esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*

Norma que tiene desarrollo legal en el inciso 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, en razón a que los atentados contra los derechos constitucionales o legales por parte de los particulares o de las autoridades públicas, deben ser protegidos mediante el ejercicio de las acciones ordinarias, con la observancia del procedimiento propio para cada caso concreto y ante la autoridad competente por cuanto en estos eventos, el mismo ordenamiento legal ha

---

<sup>2</sup> Sentencias T-011 de 2008 y T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-661 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.

brindado los instrumentos jurídicos para su protección a los que debe recurrirse y no a la acción de tutela, puesto que:

*“Tiene, pues, esta institución, como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (Art. 86 inciso 3 Const. Nac.); el segundo, puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza. **En otros términos la acción de tutela no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutos de los ordinarios**, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencias de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos, sino que tiene el propósito claro y definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución indica, que no es otro diferente de brindar a la protección inmediata y subsidiaria para asegurarle el respeto efectivo de los derechos fundamentales que la Carta reconoce<sup>3</sup>” (Sentencia T.001 de abril 3 de 1992).”* (Negritas fuera de texto)

Ahora bien, la jurisdicción laboral fue instituida para resolver las controversias jurídicas que se originan directa o indirectamente de una relación laboral derivada de un contrato de trabajo y por tanto, de manera natural y especial, es la vía idónea, eficaz, adecuada para demandar el reconocimiento del citado vínculo, sus efectos y consecuencias, la acción ordinaria laboral, garantiza a las partes su derecho de defensa y contradicción frente a la posibilidad de que se surta un amplio debate probatorio; y en caso de definirse la situación a favor del trabajador por comprobarse la existencia del derecho, la protección que se le brinda es integral y completa, ya que sus efectos se reconocen y ordenan desde el momento en que se acreditó su reconocimiento, por lo tanto, este es el medio idóneo para buscar la protección de los derechos laborales, cuando estos se consideran afectados.

No obstante la existencia de un perjuicio irremediable hace viable la acción de amparo, así se ha accedido al amparo por vía de tutela en los casos por ejemplo de violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas o de la igualdad de oportunidades para los trabajadores; en el derecho del trabajador a una remuneración mínima vital y móvil; o a una estabilidad reforzada en el empleo como lo es el caso de la mujer en estado de maternidad o del trabajador menor de edad, por lo tanto las controversias que se presenten en las relaciones entre trabajadores y empleadores que no tengan la debida incidencia constitucional, quedan sujetas a la reclamación ante la jurisdicción competente.

---

<sup>3</sup> Sent. T.001 de abril 3 de 1992.

*“Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, **salvo en los casos de perjuicio irremediable, o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-, no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.** En cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.”<sup>4</sup> (Negrillas del Despacho).*

Por lo tanto, en razón de la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, la misma no es el mecanismo judicial principal para definir un debate litigioso sobre una relación laboral, porque existen consagrados procesos y procedimientos idóneos y eficaces para el efecto, que deben utilizarse en forma prevalente y entonces, sólo procede el amparo en materia laboral por la vía de tutela, cuando se establezca en el caso concreto el supuesto de falta de idoneidad del mecanismo ordinario, o frente a la inminencia de un perjuicio irremediable, caso en que se prodigará de manera transitoria.

Por último, en la sentencia T -467 de 2010, con ponencia del Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, se refirió la Corte al alcance de la protección especial cuando el trabajador se encuentre en estado de disminución:

*“Además la jurisprudencia ha dado una interpretación más amplia y favorable en el entendido que la estabilidad laboral reforzada aplica no sólo para quienes tienen un grado de calificación porcentual sino también para quienes han sufrido una disminución, **en su salud como consecuencia del desarrollo de sus funciones.**”*

*“Se observa que la normatividad vigente contenida en el derecho interno e internacional sobre la materia propugna una real protección de las personas con limitaciones para que éstas permanezcan en su empleo y prosperen gracias a un compromiso real y colectivo de ofrecerles la adecuada reintegración social. Sin embargo, cabría preguntarse qué sujetos deben estar protegidos por estas disposiciones. En este sentido, algunos podrían considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a aquellos que sufren algún grado de invalidez, tal y como lo sostuvo el accionado; sin embargo, resulta necesario definir con claridad quiénes están por éstas amparados, toda vez que la normatividad internacional y la jurisprudencia constitucional propugnan por un concepto de discapacidad más amplio. La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados*

---

<sup>4</sup> Sentencia SU-667 de 1998 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. “La jurisprudencia de la Corte ha admitido que excepcionalmente procede la tutela aun en materia laboral cuando, mirada la situación específica en que se halla el solicitante, se vislumbra la total ineficacia del medio judicial para la protección de derechos fundamentales violados o amenazados, o cuando se configura la inminencia de un perjuicio irremediable que amerite el amparo transitorio. Del primer género son los casos en que esté comprometido el mínimo vital del accionante y en que los derechos en juego lo son de una persona de la tercera edad, cuya urgencia e indefensión no admiten el trámite procesal normal. Del segundo, los eventos en que la resolución judicial ordinaria sea tardía y carente de utilidad para la defensa del derecho fundamental afectado de manera irreversible”.

*calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Nace el deber del empleador de reubicar a los trabajadores que, durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.”<sup>5</sup> (Negritas fuera del texto).*

## PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta las afirmaciones y documentos aportados por el actor, se procede a analizar: si la actuación realizada por la empresa Espumas Santafé de Bogotá SAS, vulneró derecho fundamental alguno, que ocasione perjuicio irremediable y si es la acción de tutela el mecanismo idóneo para dirimir este tipo de controversia laboral, asimismo definir si se dan los supuestos legales para considerar a **LUIS HENRY GOMEZ MARTÍNEZ**, sujeto especial de la protección que consagra el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Bajo los anteriores postulados, procede el Despacho al estudio del caso en concreto.

## CASO OBJETO DE ESTUDIO

De las pruebas documentales y lo narrado en el escrito de tutela, se tiene que **LUIS HENRY GOMEZ MARTÍNEZ**, trabajo con la empresa Espumas Santafé de Bogotá SAS, desde el 17 de enero de 2008 al 5 de febrero de 2021, ocupando el cargo de Auxiliar de Almacén.

El accionante, plantea su inconformidad en el hecho que la empresa accionada termino su vínculo laboral, sin tener en cuenta su estado de salud, por cuanto en el desarrollo de sus labores adquirió afectaciones en su salud, que lo han limitado físicamente, para acreditar esta situación, allego soportes médicos de fechas 15 de agosto de 2018, 15 de octubre y 1 del diciembre de 2020, que no tuvieron en cuenta, para la terminación de su contrato de trabajo.

Ahora bien, como presupuesto de procedibilidad, frente al requisito de inmediatez, se tiene que la acción de tutela debe ser presentada en un tiempo razonable contado a partir de la terminación del contrato de trabajo, que para el caso objeto de estudio fue el 5 de febrero de 2021, presentando esta acción el 11 de junio de 2021, es decir aproximadamente cuatro meses. Frente a este término en particular este Despacho, la Corte Constitucional en las sentencias de Tutela T-346 de 2020 y T-020 de 2021, ha indicado que se da por cumplida esta exigencia en un término similar, razón por la cual este Despacho, también considera que existe un tiempo razonable en la presentación de la acción.

---

<sup>5</sup> Ver sentencia T-198 de 2006

Con relación a los sujetos de especial protección por ser persona disminuida en salud, el artículo 26 de la ley 361 de 1997, dispuso:

*“... En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

Del aparte transcrito se advierte de entrada que la disposición legal, prevé que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación funcional, a menos que medie una autorización de la autoridad competente es decir un Inspector adscrito al Ministerio de Trabajo. Quiere decir ello, que si entre el motivo de la desvinculación y la limitación que padece el trabajador objeto de la decisión, existe un nexo de causalidad, para efectos de la terminación del vínculo, debe mediar el aval de la autoridad administrativa correspondiente, en este caso representada por el Inspector de Trabajo.

Retomando apartes de la historia clínica presentada por el accionante, se tiene que el 15 de agosto de 2018, le fue practicado un examen que arrojó como conclusión:

*“Vertebra transicional lumbosacra que en el presente estudio se llama L6. Discopatía lumbar inferior con cambios artrósicos apofisiarios. En L3-L4, hay abombamiento asimétrico izquierdo de disco intervertebral que identa el saco dural. En L4-L5, hay una hernia discal central asimétrica izquierda de base amplia con componente cefálico que comprime el saco dural y las raíces L5, en los recesos laterales, mayor en el lado izquierdo, disminución parcial de la amplitud del agujero de conjunción adyacente. En L5-L6, (transicional) hay disminución de amplitud de ambos recesos laterales, mayor del derecho donde probablemente hay compresión de la raíz S1 derecha y disminución de la amplitud del agujero de conjunción adyacente.”*

Así mismo, mediante radiografía de rodilla de fecha 15 de octubre de 2020, le fue diagnosticada avanzada osteoartrosis izquierda e incipiente de la rodilla derecha. Posteriormente con fecha 1 de diciembre de 2020, la resonancia magnética simple de rodilla izquierda arrojó:

1. *“Desgarro completo de ligamento cruzado anterior.*
2. *Ausencia de señal de cuerpo y cuerno posterior de menisco medial por desgarro con extrusión en cuerno anterior.*
3. *Desgarro horizontal con componente vertical del cuerno anterior del menisco lateral desgarro longitudinal del cuerno posterior asociado a importante adelgazamiento en la raíz del cuerno posterior.*
4. *Gonartrosis tricompartmental con mayor severidad en el comportamiento femorotibial medial en donde se destaca severa pérdida del espacio articula, osteofitos marginales y lesiones osteocondrales.*
5. *En el aspecto lateral de la grasa de Hoffa se aprecia cuerpo libre intra articular de aproximadamente 13mm.*
6. *Se observa por detrás del condilo femoral medial voluminoso quiste ganglionar loculado de 34x20mm.*
7. *Bursitis prepatelar.”*

Así mismo la resonancia magnética simple de columna lumbosacra arrojo como conclusión “rectificación de la lordosis”.

Con lo anterior, se establece, que en efecto el accionante se encuentra disminuido físicamente, por los quebrantos de salud que presenta en sus rodillas (Gonartrosis Tricompartmental, cuerpos libres) y columna (trastorno de disco lumbar con radiculopatía), que si bien no lo limitan totalmente, si lo hacen persona de especial protección por el ordenamiento jurídico. Para este caso se debe tener en cuenta aspectos importantes como el tiempo que lleva laborando el accionante para la empresa accionada (13 años), el cargo que desempeñaba al momento del despido (auxiliar de almacén), los quebrantos de salud que presenta (rodillas y columna), aunado a la edad que actualmente tiene (52) años.

En lo que atañe al conocimiento o no, por parte del empleador, considera este Juzgado que también se cumple este requisito, siendo la oportunidad para indicar que la empresa Espumas Santafé de Bogotá, guardo silencio frente a la pretensión formulada por el accionante, aplicando este Despacho la presunción de veracidad a lo manifestado por éste, conforme dispone el artículo 20 del decreto 2591 de 1991; toda vez que se dejó en conocimiento de la sociedad accionada la presente tutela, sin que rindieran el respectivo informe e hiciera uso del derecho de defensa y contradicción que le asiste como sujeto proceso.

A manera de ejemplo, se desconoce si la sociedad accionada, realizo un examen de egreso para validar, las condiciones de salud de su extrabajador, o si solicito autorización al inspector de trabajo para la terminación del contrato, tramites que le hubieran permitido, tener conocimiento de la salud física de su ex empleado.

Conforme lo anterior, la acción de tutela se erige como el medio de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver sobre la protección de los derechos fundamentales invocados, debiéndose conceder el amparo deprecado como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable derivado de la condición de salud de la accionante, la carencia de ingresos económicos y la

falta de seguridad social, especialmente el servicio de salud, mientras la jurisdicción ordinaria dirime el debate.

En los términos de la jurisprudencia Constitucional, ante la falta de autorización para la terminación del contrato, por parte del Ministerio del Trabajo, debe declararse la ineficacia del despido por ausencia de tal requisito. En conclusión, debe prosperar la pretensión de reintegro y pago de seguridad social.

Así las cosas, se concederá de manera transitoria el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, mínimo vital y al trabajo de **LUIS HENRY GOMEZ MARTÍNEZ**, en consecuencia de ello, se ordenará al representante legal de Espumas Santafé de Bogotá SAS, que en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo, procedan en forma inmediata a reintegrar al precitado ciudadano, bien sea en el cargo que desempeñaba o en otro con igual o mejores condiciones, antes de la terminación del contrato de trabajo, siendo necesario que en favor del empleado, se adelante el trámite necesario, para que por parte de su entidad promotora de salud se expidan las restricciones o recomendaciones laborales a que haya lugar, con su consecuente reubicación.

Se aclara que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que considere el accionante le adeudan, al igual que la eventual indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues la acción de tutela resulta improcedente frente a una pretensión en tal sentido, toda vez que su reconocimiento y pago deberán ser ordenados por un Juez Laboral, para lo cual se podrá hacer una compensación entre la liquidación y los salarios dejados de percibir.

Se informará a la accionante sobre el deber que tiene en instaurar la acción ordinaria laboral pertinente, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de cesar los efectos de la orden de tutela, en tanto el amparo se concede como mecanismo transitorio.

Se ordenará, desvincular al Ministerio del Trabajo y Famisanar EPS, teniendo en cuenta que se logra establecer que estas entidades no han vulnerado derechos fundamentales del accionante.

Del cumplimiento de esta decisión la empresa Espumas Santafé de Bogotá SAS, informará al Juzgado, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA,** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, mínimo vital y el trabajo de **LUIS HENRY GOMEZ MARTÍNEZ**. En consecuencia, se ordena representante legal de Espumas Santafé de Bogotá SAS, que en un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo, a reintegrar al precitado ciudadano, bien sea en el cargo que desempeñaba o en otro con igual o mejores condiciones, antes de la terminación del contrato de trabajo, siendo necesario que en favor del empleado, se adelante el trámite necesario, para que por parte de su entidad promotora de salud se expidan las restricciones o recomendaciones laborales a que haya lugar, con su consecuente reubicación.

**SEGUNDO: INFORMAR** a **LUIS HENRY GOMEZ MARTÍNEZ**, que debe instaurar la acción ordinaria laboral pertinente dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de cesar los efectos de la orden de tutela, en tanto el amparo se concede como mecanismo transitorio.

**TERCERO: DESVINCULAR,** al Ministerio del Trabajo y Famisanar EPS, teniendo en cuenta que no han vulnerado derechos fundamentales del accionante, conforme se expuso en la parte motiva de esta decisión.

**CUARTO: INFORMAR** al accionante y accionados, que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

**QUINTO:** Del cumplimiento de esta decisión Espumas Santafé de Bogotá SAS, informará al Juzgado, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

**SEXTO: ORDENAR** que, de no ser impugnada esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**

**OMAR LEONARDO BELTRAN CASTILLO**  
**JUEZ MUNICIPAL**  
**JUZGADO 74 PENAL MUNICIPALCN FUNCION CONTROL GARANTIAS**  
**BOGOTA**

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

*Tutela No. 2021-137*  
*Accionante: Luis Henry Gomez Martínez*  
*Accionada: Espumas Santafé de Bogotá SA*  
*Decisión: Concede Tutela Transitoriamente*

Código de verificación:

**f9a5fb06dc0369dc9c073e07292ce9ebd3f821ec6fbde8015cfd13b607567324**

Documento generado en 25/06/2021 08:42:54 PM

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