

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO OCHENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL**

(Transitoriamente Juzgado 64 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá - Acuerdo PCSJA-18-11127 del 12 de Octubre de 2018 del C.S.J).

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

**Ref. 110014003082-2020-00393-00**

Procede el despacho a resolver, respecto de la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por el señor **CESAR AUGUSTO GIL PAREJO** en contra de **HL INFRAESTRUCTURA S.A.S.**

Con vinculación del **MINISTERIO DEL TRABAJO, EPS FAMISANAR, la CLÍNICA SANTA ANA S.A.S., FAREIK S.A.S., PROTECCIÓN S.A.**, a la **ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRÍA SA.**, a la **ARL COLMENA SEGUROS.**, y a la **IPS GISOC.**

**I. ANTECEDENTES**

1.1. El accionante pretende que se le tutelen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social y a la vida dignada, para que se le ordene a la accionada que proceda a reintegrarle inmediatamente a su puesto de trabajo en iguales o mejores condiciones atendiendo su situación actual.

Igualmente solicitó declarar que su desvinculación fue ilegal e ineficaz por cuanto no se solicitó el respectivo permiso al inspector de trabajo, ni se configuró ninguna justa causa para su finalización.

Así mismo, reclamó se le realice el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social dejados de cancelar desde la fecha de la terminación de su contrato laboral, hasta la fecha en que se materialice su reintegro.

Finalmente pidió que la empresa HL Infraestructura se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra, una vez se materialice su reintegro.

1.2. Dentro del término la IPS Fareik S.A.S., manifestó que dicha institución presta sus servicios a los pacientes remitidos por la ARL Colmena, por lo cual, solicitó su desvinculación en este asunto ya que al accionante siempre se le garantizó la prestación de los servicios médicos requeridos en las dos (2) oportunidades en las que fue remitido, siendo valorado los días 3 de marzo y 13 de abril de 2020.

1.3. La Clínica Santa Ana también solicitó su desvinculación, como quiera que, no ha vulnerado ningún derecho fundamental del accionante, máxime, cuando se evidenció que el conflicto planteado es netamente de índole laboral y se suscitó entre el señor Cesar Augusto y su empleador.

1.4. La EPS Famisanar actuando por intermedio del director de operaciones Comerciales solicitó la desvinculación de la entidad que representa, argumentando que no ha vulnerado ningún derecho fundamental del accionante puesto que siempre garantizó y autorizó los servicios médicos que ha requerido, más aún, cuando no existe ningún vínculo contractual con este.

1.5. Por su parte la sociedad HL Infraestructura adujo que las pretensiones objeto de amparo no están llamadas a prosperar, porque, la decisión de poner fin a la relación contractual suscrita entre la partes se causó por la finalización del término de duración del contrato de trabajo, precisando que el accionante ha celebrado con esa sociedad varios contratos individuales de trabajo a termino fijo por tres (3) meses, siendo el primero de ellos suscrito el 8 de abril de 2019 y prorrogado en tres (3) ocasiones por mutuo acuerdo, finalizándose el último de ellos el 7 de febrero de 2020.

Que en esa misma fecha se celebró un nuevo contrato de trabajo a termino fijo por dos (2) meses, el cual finalizó el 16 de abril de 2020 por la expiración del plazo pactado y se decidió no prorrogarlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo, siendo comunicada tal determinación oportunamente al trabajador el día 16 de marzo de 2020.

Agregó que antes de culminar la relación laboral suscrita con el accionante, verificó que no existiera ninguna circunstancia que le obligara a reconsiderar tal decisión, como quiera que, el trabajador venía desempeñando sus funciones y no se encontraba incapacitado, ni poseía restricción o recomendación médica vigente comunicada a la empresa, en atención a lo cual, manifestó que no es cierto que la terminación del contrato de trabajo celebrado con el señor Cesar Augusto Gil se hubiere originado por su estado de salud, toda vez que, el trabajador nunca le informó a su empleadora, jefe inmediato o al área de seguridad social y trabajo de las patologías que presentaba.

También afirmó que según las pruebas allegadas se puede inferir que el accionante no es un sujeto de especial protección constitucional, ni susceptible de ser amparado por estabilidad laboral reforzada, porque, no hay prueba demostrando su afectación médica para la fecha de finalización de su relación laboral.

Así mismo, aclaró que la suspensión del contrato de trabajo suscrito entre las partes, obedeció a una licencia no remunerada que fue acordada entre la compañía y su ex trabajador, por lo cual, no se le afectó ninguna garantía de carácter fundamental ya que dicha decisión se realizó de forma libre y expresa.

Finalmente, alegó que tampoco se puede predicar la existencia de ningún fuero de estabilidad laboral relacionado con el estado de gestación de su compañera permanente o de las personas que se encuentran a su cargo, toda vez que, dichas situaciones no fueron oportunamente puestas en conocimiento de la compañía, sumado a que, en el formulario de afiliación a la EPS suscrito por el trabajador al momento de su afiliación, no se incluyó a ningún beneficiario, ni muchos menos a su compañera que se encuentra embarazada.

Con fundamento en lo anterior, solicitó que se niegue el amparo solicitado por el accionante, en razón a que no se ha vulnerado ningún derecho fundamental al trabajador, sumado a que la acción se torna improcedente debido a su carácter subsidiario, por cuanto las controversias planteadas deben ser zanjadas ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de que su ex trabajador considere que sus derechos fueron vulnerados.

1.6. La Empresa Grupo Integral de Salud Ocupacional Colombia GISOC SAS., solicitó su desvinculación en este asunto, como quiera que, no ha vulnerado ningún derecho del accionante, precisando que realiza los exámenes de pre-ingreso, periódicos, de reubicación, post incapacidad o de egreso de las empresas con las cuales ha celebrado alguna clase de vínculo contractual, por lo cual, dentro de sus competencia no se encuentra adoptar alguna decisión tendiente a ordenar el reintegro del señor Cesar Augusto Gil.

1.7. La ARL AXA Colpatría Seguros de Vida por intermedio de su representante legal solicitó su desvinculación en este asunto, en la medida en que, no ha vulnerado ningún derecho fundamental del accionante, sumado a que, revisado el sistema no existe reporte alguno de algún accidente de trabajo o de presunta enfermedad laboral en que se haya encontrado afectado el señor Gil, sumado a que su vinculación a dicha entidad fue reportada hasta el 30 de julio de 2018.

1.8. Finalmente la ARL Colmena Seguros S.A., manifestó que revisado su sistema, se encontró con relación al accionante que se reportó el accidente de trabajo No. 2772762 ocurrido el 26 de febrero de 2020, el cual fue aprobado en origen y cobertura por la ARL, autorizándose la prestación de los servicios médicos solicitados en razón al accidente de trabajo.

Que el señor Cesar Augusto Gil tiene programada una valoración con el especialista de neurocirugía para el 12 de junio de 2020, en atención a lo cual, solicitó su desvinculación de este asunto por cuanto no le ha vulnerado ningún derecho fundamental.

## **II. CONSIDERACIONES**

**2.1** De lo anterior se desprende que aquí lo que corresponde resolver es: **(i)** Si se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para que se considere al accionante beneficiario del “fuero de paternidad” alegado; **(ii)** Si la sociedad HL Infraestructura S.A.S.,

vulneró los derechos fundamentales del actor al poner fin a la relación laboral a “termino determinado” sin que mediara autorización por parte del Ministerio del Trabajo, pese a que el trabajador sufrió un accidente de trabajo del cual tenía pleno conocimiento; y, **(ii)** Si como consecuencia de lo anterior habría lugar a ordenar el reintegro del trabajadora, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aporte de seguridad social dejados de percibir.

**2.2.** La acción de tutela es un mecanismo establecido por la Constitución para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a su amenaza o violación que, pueda derivarse de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares, sin que se constituya en una vía sustitutiva o paralela de los medios ordinarios de defensa que la misma norma superior y la ley consagran para la salvaguarda de tal clase de derechos.

**2.3.** En este punto es bueno recordar que si bien, frente asuntos de carácter laboral (como lo son entre otros, “el reintegro”), se impone acudir al Juez ordinario para salvaguardar derechos de tal linaje social, la tutela procede como regla de excepción, cuando están comprometidas garantías fundamentales relacionadas con sujetos de especial protección constitucional (entre ellos), las personas que sufren de una disminución de sus capacidades motrices por un accidente de trabajo, precisándose que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez, puesto que, en sentencia SU-049 de 2017 la Corte Constitucional expuso que:

“(…) la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral”. (Se subraya el texto).

A su turno, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que: “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”.

Ósea, respecto de éste grupo de personas, se pregona “estabilidad laboral reforzada”, en el sentido de que no puede operar una terminación del contrato de trabajo como sucede en los casos comunes, ya sea por la configuración de una causal objetiva para la terminación del contrato, puesto que, **“el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral”**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Se debe precisar que recientemente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-1360-18 abandonó el criterio establecido en las sentencias SL-

Así mismo, se ha señalado que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores, ya sea tratando de mantener al trabajador en su cargo o procediendo a reubicarlo en otra plaza, pues en caso de no demostrarse el cumplimiento de dicha obligación y decide despedirse, *“se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz”*<sup>2</sup>

Es decir que en el marco de la jurisprudencia constitucional la **“presunción de despido ineficaz”** se configura cuando se acredita: **“i)** la condición de discapacitado en el trabajador, **ii)** el hecho de su despido y **iii)** la ausencia de autorización por parte de autoridad de Ministerio de la Protección Social para el cese laboral, menester es que el empleador, previamente hubiere agotado el procedimiento de autorización correspondiente ante el indicado Ministerio para proceder a tal ruptura, pues de lo contrario, operara el amparo de tutela, para que se disponga no solo el reintegro, sino el pago salarial y de los aportes a la seguridad social”<sup>3</sup>.

Sobre el particular, se ha dicho que: *“Cuando el juez constitucional evidencia que el despido o la terminación del contrato laboral se efectuó sin la autorización del Ministerio de la Protección Social debe presumir que la desvinculación tuvo como causa la condición de discapacidad o debilidad manifiesta del trabajador y se entenderá que el despido es ineficaz. Dicha presunción tiene su razón de ser en el hecho de que generalmente el nexo causal entre el despido y la condición de discapacidad es muy difícil de probar. Por tanto, esa carga no le corresponde asumirla a quien tiene la calidad de sujeto de especial protección constitucional porque ello sería negarle su derecho a la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando en las comunicaciones de despido o de terminación de los contratos laborales no se vislumbran explícitamente aspectos discriminatorios y desde el punto de vista formal se encuentran conformes con las disposiciones legales. Por tanto, corresponde al empleador demostrar que la causa del despido no se debe a un acto discriminatorio por razón de la discapacidad del actor (...)*

---

36115 y SL-35794 de 2010, en el sentido de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se determinó que el despido “de un trabajador en estado de discapacidad” se presume discriminatorio, salvo que el empleador demuestre en el juicio ordinario la ocurrencia de una causal objetiva. Así mismo se interpretó que el precitado artículo no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio; de tal manera postuló que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, “no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva”. Aclaró que no obstante la determinación del empleador puede ser controvertida por el trabajador, quien solo deberá acreditar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, conllevando la necesidad para el empleador de demostrar la ocurrencia de la causal objetiva. En caso contrario, el despido se tornará ineficaz, procediendo las medidas dispuestas en el artículo 26 de la Ley 361.

<sup>2</sup> Sentencias T-440 de 2017, T-928 de 2014 y T-613 de 2011.

<sup>3</sup> T-777/11. Corte Constitucional.

*El empleador puede despedir a un trabajador en situación de discapacidad pero observando un debido proceso, esto es, debe acudir a la autoridad competente para que verifique la causal objetiva que dará lugar al despido o terminación del contrato, pues en caso contrario la garantía de la estabilidad laboral reforzada quedaría sin contenido. Lo anterior, busca evitar conductas reprochables como aquella que pretende encubrir actos discriminatorios a través de argumentos que prima facie se encuentran ajustados a derecho. La consecuencia jurídica y constitucional de la inobservancia de dicho permiso ante el Ministerio de la Protección Social, da lugar a presumir que el despido o la terminación del contrato tuvo como origen la situación de discapacidad del trabajador”<sup>4</sup>.*

**2.4.** Por otra parte, frente a la estabilidad laboral reforzada y al reintegro laboral de un trabajador que tenga la condición de compañero permanente de una mujer en periodo de embarazo, como el solicitado por el accionante, debe destacarse que su amparo, por vía constitucional, solo procede de manera excepcional, y una vez se acredite y se pruebe la existencia de una serie de requisitos establecidos por el alto tribunal constitucional para asegurar la existencia de un “fuero de paternidad”, tales como: **(i)** el nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo de cónyuge o compañera permanente, **(ii)** que la pareja en estado de embarazo depende económicamente del trabajador de forma parcial o totalmente, **(iii)** la condición de cónyuge o compañero permanente del trabajador desvinculado y la mujer en periodo de embarazo **(iv)** Que la mujer en estado de embarazo, tenga la condición de beneficiaria del sistema de seguridad social al que se encontrara afiliado el trabajador (C-005 de 2017).

**2.5.** Definido lo anterior y descendiendo al estudio del caso en particular, de lo narrado por las partes y las pruebas allegadas, se encuentran demostrados los siguientes hechos que son relevantes para la determinación que está por adoptarse:

a) Entre el señor Cesar Augusto Gil Parejo y la sociedad HL Infraestructura SAS, se han celebrado varios contratos individuales de trabajo a término fijo por tres (3) meses, siendo el primero de ellos suscrito el 8 de abril de 2019 y prorrogado en tres (3) ocasiones por mutuo acuerdo, finalizándose el último de ellos el 7 de febrero de 2020.

b) Que el 7 de febrero de 2020, se celebró entre las partes un nuevo contrato de trabajo a termino fijo por dos (2) meses, el cual finalizó el 16 de abril de 2020 por la expiración del plazo fijo pactado y se decidió no prorrogar por parte del empleador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo.

---

<sup>4</sup> Corte Constitucional. *idem*.

c) Durante la vigencia del último contrato laboral celebrado entre las partes y como consecuencia de la crisis económica causada por la pandemia del COVID-19, se convino en dos (2) oportunidades la suspensión del contrato de trabajo suscrito entre HL Infraestructura SAS., como empleador y el señor Cesar Augusto Gil Parejo, el primero de ellos, entre el periodo del 31 de marzo al 13 de abril de 2020 y el segundo a partir del 14 al 16 de abril de 2020.

d) Que como consecuencia de dichos convenios en el numeral 9° de cada acuerdo de suspensión –parte considerativa-, estipularon que: “(...) considerando es interés de LAS PARTES garantizar la estabilidad en el empleo y como quiera que entre ellas se encuentra suscrito un contrato de trabajo a término fijo, LAS PARTES expresamente manifiestan su interés en interrumpir el computo del plazo pactado, para que se reanude una vez culmine el periodo de licencia no remunerada”, situación ratificada en la cláusula 1°.

e) Así mismo se observó que en la cláusula 3° de dichos acuerdos, se convino que: “Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y que durante el periodo de suspensión del contrato no le será notificado a **EL TRABAJADOR** un aviso de no proroga, **LAS PARTES** expresamente acuerdan interrumpir el computo del plazo fijo pactado, para que se reanude una vez culmine el periodo de licencia no remunerada”.

f) Igualmente se comprobó que la empresa HL Infraestructura SAS., los días 16 de marzo y 16 de abril de 2020, remitió comunicaciones al accionante, por medio de las cuales le informó la formalización de la relación laboral suscrita entre las partes ante el cumplimiento de su duración, el cual fenecía el 16 de abril de 2020.

g) Así mismo, se demostró que el señor Cesar Augusto Gil Parejo durante la vigencia de la última relación contractual celebrada con su empleador, sufrió un accidente de trabajo (26 de febrero de 2020), el cual fue comunicado a la ARL Colmena, entidad que aprobó el origen de la cobertura y autorizó la prestación de los servicios médicos requeridos, lo cual se acreditó con las prescripciones médicas, las remisiones a valoración por medicina laboral y recomendaciones laborales vigentes hasta el 13 de mayo de 2020 expedidas por su médico tratante, junto con las ordenes de exámenes médicos e historial clínico allegados con el escrito de tutela.

h) Así mismo, se observó que el accionante tiene programada por el área de medicina laboral de la ARL Colmena una valoración con el especialista de neurología para el día 12 de junio de 2020.

i) Finalmente se evidenció que contrario a lo expuesto por la empresa accionada en el escrito de contestación, la empleadora sí tenía o debía tener en conocimiento del accidente de trabajo que sufrió su ex trabajador y por ende de las consecuencias médicas que padece derivadas de dicha contingencia, toda vez que, mediante escrito del 16 de abril de 2020 se le informó al señor Cesar Augusto Gil la finalización de su contrato de trabajo ante la finalización del plazo fijado, e igualmente se le recordó que “las prestaciones asistenciales y económicas necesarias para continuar con su recuperación integral, continuarán siendo atendidas por parte de la ARL Colpatria, con las mismas condiciones que hasta la fecha se venían realizado”.

**2.6.** Lo anterior, permite afirmar que por el accidente de trabajo sufrido por el accionante y que originó la expedición de las recomendaciones médicas laborales otorgadas por su médico tratante los días 3 de marzo y 13 abril de 2020, se vulneraron los derechos fundamentales del señor Cesar Augusto Gil Parejo, como quiera que, la determinación de finalizar la relación laboral debió estar precedida de la autorización que para tal efecto concediera el Ministerio del Trabajo, atendiendo el accidente de trabajo que sufrió su trabajador -26 de febrero de 2020-, las patologías recientes que le causo y el tratamiento médico que debe seguir actualmente como consecuencia del mismo, hechos que no le eran desconocidos al empleador, como quiera que, con la comunicación enviada por la empresa el día 16 de abril del año en curso a su trabajador, se presume todo lo contrario, todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Así mismo, porque si bien, se comprobó que en este asunto no se puede predicar la existencia de un “fuero de paternidad” a favor del señor Cesar Augusto Gil ante la ausencia varios de los requisitos establecidos por la Corte Constitucional, entre ellos, la condición de beneficiaria de su compañera permanente en el sistema de seguridad social en salud al que se encontraba afiliado el trabajador durante la vigencia de su relación laboral, también lo es que, con fundamento en el precedente jurisprudencial antes referenciado, el empleador debió cumplir por lo menos con la carga de tratar de reubicar a su trabajador que padeció de un accidente de trabajo reciente y del cual tenía conocimiento previo, en otra plaza situación que no fue probada en este asunto.

Sin que en este caso particular se pueda aceptar el argumentos según el cual, la causal por la que finalizó la relación laboral fue la finalización del plazo pactado, puesto que, de la lectura del numeral 9° y de la cláusula 3° de los acuerdos de suspensión del contrato de trabajo celebrados de forma voluntaria entre las partes, se observó por un lado, que por tratarse de un contrato a término fijo, se interrumpiría el computo del plazo pactado; y de otro, que durante el término de suspensión del contrato, no sería notificado el trabajador de un aviso de no prorroga.

De lo hasta aquí expuesto y en la medida en que no se demostró que para la fecha de retiro del trabajador, medió autorización por parte del Ministerio del Trabajo, ni se probó que el accionante cuente con otra

fuelle de empleo y toda vez que la empresa accionada no cumplió con la carga de desvirtuar la existencia del nexo causal entre el hecho generador del accidente de trabajo sufrido y la expedición de las recomendaciones medicabas laborales y la terminación de la relación contractual entre las partes, es menester para este Juez constitucional ordenar como PROTECCIÓN TRANSITORIA que la empresa HL Infraestructura SAS., reintegre al señor Cesar Augusto Gil Parejo al puesto de trabajo que venía desempeñando u otro, de tal manera que no constituya un riesgo para su salud, atendiendo la patología que padece y las recomendaciones médico laborales expedidas por su galeno tratante.

No obstante, se le advierte a los que aquí intervinientes que los efectos de dicho reintegro se encuentra supeditado a que el accionante interponga la respectiva acción laboral con el fin de establecer la vulneración de sus derechos contractuales laborales como trabajador, en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir del reinicio de términos judiciales suspendidos mediante Acuerdos No. PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549 y PCSJA20-11556 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, por cuanto la determinación respecto a la ineficacia de la terminación unilateral del vínculo laboral, en un principio le corresponde ser definida al Juez Ordinario Laboral.

Adicionalmente, se le impone a la empresa HL Infraestructura SAS., efectuar el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social dejados de cancelar **desde el 16 de abril de 2020 y hasta la fecha de reintegro del trabajador**, los cuales deberán ser compensados con la liquidación laboral definitiva cancelada al trabajador accionante por concepto de finalización de su contrato de trabajo.

**2.7.** Finalmente en lo que respecta a la pretensión encaminada a que se ordene a la empresa HL Infraestructura que se abstenga de realizar actos de acoso laboral en contra del accionante, una vez se materialice su reintegro, se debe precisar que dicha orden se torna inadecuada e inviable, porque resulta improcedente ordenar a futuro y a la deriva cualquier tipo de orden de índole constitucional sobre hechos inciertos, que no han acontecido y sobre los cuales no existe ningún medio de prueba que acredite la afectación de los derechos fundamentales del accionante.

### III. DECISIÓN

Por mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCHENTA Y DOS (82) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** transformado transitoriamente en **JUZGADO SENSENTA Y CUATRO (64) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ** (Acuerdo PCSJA-18-11127 del 12 de Octubre de 2018 del C.S.J.), administrando justicia en nombre de la **REPÚBLICA DE COLOMBIA** y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONCEDER** de manera **TRANSITORIA** el amparo a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, a la seguridad social y a la vida digna del señor **CESAR AUGUSTO GIL PAREJO** en contra de la sociedad **HL INFRAESTRUCTURA S.A.S.**, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la señora **MONICA LONDOÑO BRIGARD** como representante legal de la sociedad **HL INFRAESTRUCTURA S.A.S.**, o quien haga sus veces que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reintegre al señor **CESAR AUGUSTO GIL PAREJO** al puesto de trabajo que venía desempeñando u otro de las mismas condiciones, de tal manera que no constituya un riesgo para su salud, atendiendo el accidente de trabajo que sufrió y las recomendaciones médico laborales expedidas por su médico tratante, advirtiéndole a los aquí intervinientes que los efectos de dicho reintegro se encuentran supeditados a que, la accionante cumpla con la carga impuesta por el Juzgado, esto es, interponer en un término no mayor a cuatro (4) meses contados a partir del reinicio de términos judiciales suspendidos mediante Acuerdos No. PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532 y PCSJA20-11546, PCSJA20-11549 y PCSJA20-11556 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, la respectiva acción laboral con el fin de establecer la vulneración de sus derechos contractuales laborales como trabajadora ante la Jurisdicción laboral Ordinaria.

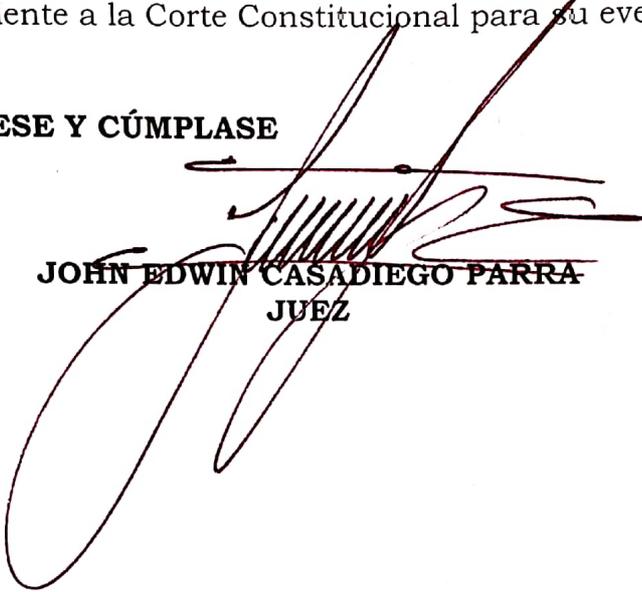
**TERCERO: ORDENAR** a la señora **MONICA LONDOÑO BRIGARD** como representante legal de la sociedad **HL INFRAESTRUCTURA S.A.S.**, o quien haga sus veces que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, efectúe el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes de seguridad social dejados de cancelar desde el **16 de abril de 2020 y hasta la fecha de reintegro del trabajador**, los cuales deberán ser compensados con el valor de la liquidación laboral definitiva cancelada al accionante por concepto de finalización de su contrato de trabajo.

**CUARTO: NEGAR** el amparo constitucional frente a la pretensión encaminada a que se ordene a la sociedad **HL INFRAESTRUCTURA S.A.S** que se abstenga de realizar actos de acoso laboral en contra del accionante, una vez se materialice su reintegro, conforme a lo expuesto en la parte considerativa.

**QUINTO: DESVINCULAR** del presente trámite constitucional al **MINISTERIO DEL TRABAJO, EPS FAMISANAR, CLÍNICA SANTA ANA S.A.S., FAREIK S.A.S., PROTECCIÓN S.A., ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRÍA SA., ARL COLMENA SEGUROS** y a la **IPS GISOC**, por no acreditarse vulneración a los derechos reclamados por el accionante en cabeza de estos.

**SEXTO: COMUNÍQUESE** esta decisión a los interesados haciéndoseles saber que contra la presente, dentro de los tres (3) días a su notificación procede el recurso de apelación y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JOHN EDWIN CASADIEGO PARRA**  
**JUEZ**

an