



República de Colombia

Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Medellín, diecisiete (17) de marzo de dos mil veinte (2020)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Wilmar Alirio Sucérquia Pinillo
Accionado:	Sucérquia Construcciones S.A.S.
Radicado:	05001 40 03 011 2020 00252-00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela Nro. 070 de 2020
Decisión:	Concede Amparo Constitucional, como MECANISMO TRANSITORIO
Tema:	Todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, y cuando se encuentra condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, no ser despedido mientras no medie una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA** promovida por el señor **WILMAR ALIRIO SUCÉRQUIA PINILLO**, en contra de la sociedad **SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S.**, para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la vida, en conexidad con el mínimo vital, salud, seguridad social integral, dignidad humana, al debido proceso, igualdad y al trabajo.

I. ANTECEDENTES.

1. Fundamentos Fácticos. Expresó el accionante, que en el mes de abril de 2019, ingresó a laborar en la entidad accionada, sin que entre las partes mediara ningún contrato escrito, pues la forma contractual fue verbal, y que a los dos meses de estar laborando, el 25 de julio de 2019, tuvo un accidente laboral como ayudante de

hospital y le indicaron que tenía que decir que había sido en un accidente de tránsito, eso en razón que tuviera cobertura por el SOAT ya que no tenía EPS que lo cubriera.

Explicó que le habían hecho una cirugía e inició un tratamiento de terapias, lo incapacitaron y llevó las ordenes de incapacidad, afirmó haber seguido las indicaciones de su empleador, pero que las incapacidades no se las habían pagado, habían sido devueltas, porque la EPS no las reconocía por el tiempo mínimo de afiliación.

Argumentó que su empleador, señor ELLER LOANDER SUCÉRQUIA, le dijo que no tenía plata para pagarle las incapacidades, que tenía que esperar que la EPS se las reconociera, pero, tampoco le pagó los salarios correspondientes, solo le pagó una quincena.

Seguidamente, manifestó el actor, que empezó las terapias y el citas con especialistas pero que los empleadores no tenían con que pagar, por lo que lo remitieron ante el médico laboral, sin embargo, como el accidente se reportó como accidente de tránsito, el médico laboral no lo atendió, ni le dio más incapacidades ni citas médicas.

Por último, expresó el demandante constitucional, que el empleador terminó el contrato laboral con él, a pesar que está en tratamiento y terapias, y lo desafilió de toda la seguridad social, a sabiendad, inclusive, que le van a hacer otra cirugía en el brazo porque la primera no le había quedado bien.

2. Petición. Con fundamento en los hechos narrados, solicitó el amparo de los derechos fundamentales invocados, además de ordenar a la sociedad "SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S." el reintegro a su empleo, sin solución de continuidad y compensación del monto de los salarios y todas las prestaciones laborales dejadas de percibir por el arbitrario e injusto despido.

3. De la contradicción. La empresa accionada fue notificada del auto admisorio

Explicó que no es cierto que el accionante haya empezado a laborar para la accionada desde el mes de abril de 2019, sino en julio del mismo año, que es cierto que no medió un contrato de trabajo por escrito, sino que fue verbal, pero que al momento de la ocurrencia de los hechos, llevaba 15 días trabajando.

Argumentó que el accidente fue en horario y desarrollo labora, ayudando a un oficial de albañilería, se resbaló y se cayó por las escaleras.

Explicó que la asesora jurídica de la sociedad, y quien era la encargada de realizar las afiliaciones de los empleados a la seguridad social, dejó al accionante sin afiliación, con el argumento que si lo hacía, el actor perdería todos los beneficios como desplazado, por lo que, según el empleador, apenas se enteró de esa circunstancia lo mandó a afiliar inmediatamente, obrando de buena fe.

Confesó ser cierto que cuando ocurrió el accidente de tránsito, la asesora jurídica lo llamó a proponerle que dijera que había tenido un accidente de tránsito para que lo atendieran por el SOAT, propuesta que fue atendida por el actor, sin embargo, que nunca se le han dejado de pagar las incapacidades generadas por el accidente de trabajo, se le reconocieron los gastos para transporte a la prestación en servicios de salud, y que hay algunas incapacidades que fueron solicitadas pero no fueron soportadas por el accionante.

Arguyó que el empleado fue despedido no solo por las causas de su accidente, sino que se terminaron todos los contratos laborales, sino que tampoco se cuenta con liquidez económica, para el mes de diciembre de 2019, ya no tenían contratos por ejecutar, y no tenían los recursos económicos para soportar los gastos que eso representa, sin embargo, se le pagaron todas las prestaciones sociales y salariales, quedando a paz y salvo con él por todos los conceptos.

Con lo explicado, la entidad accionada en tutela, se opuso a las pretensiones

4. Problema Jurídico. Consiste en determinar en primera medida, si conforme los requisitos de subsidiariedad e inmediatez que rigen la acción constitucional, la petición de reintegro del accionante está llamada a prosperar. De la mano, habrá que estudiar, la procedencia de la acción de tutela para el reintegro laboral para luego establecer, si la empresa **SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S.**, está vulnerando los derechos constitucionales fundamentales a la vida, en conexidad con el mínimo vital, salud, seguridad social integral, dignidad humana, al debido proceso, igualdad y al trabajo, del señor **WILMAR ALIRIO SUCÉRQUIA PINILLO**, al "presuntamente" terminarle de manera unilateral su contrato de trabajo dadas sus condiciones de enfermedad y debilidad manifiesta sin autorización del Ministerio de Trabajo. Para abordar dicho interrogante, se aludirá de manera somera a la acción de tutela y se harán unas consideraciones respecto a la estabilidad laboral reforzada de cara a los reiterados pronunciamientos por parte de la Honorable Corte Constitucional.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decir el presente asunto, previas las siguientes,

II. CONSIDERACIONES:

1. De La Acción De Tutela y del derecho a la salud. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela, está instituida única y exclusivamente para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales de todas las personas del Estado cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de una autoridad que los desconozca.

También procede como mecanismo transitorio, no obstante existir un medio alternativo de defensa judicial, cuando sea necesario utilizarla para **"evitar un perjuicio irremediable"** que, a juicio del juez, sea inminente, grave y de tal magnitud que se requiera de medidas urgentes e impostergables para impedir que el perjuicio se extienda **"y llegue a ser de tal naturaleza hasta el punto del no retorno de la**

Es así, que jurisprudencialmente se ha establecido que el juez de tutela debe propender por la protección de este derecho, no obstante no estar catalogado en la Constitución como fundamental; máxime cuando se trata de personas de especial protección, como lo son *los niños, las personas de la tercera edad y las personas con discapacidad física o mental*¹, dada la implicación que la afectación de este derecho puede tener frente a los derechos a la vida, la integridad personal y la dignidad humana², consagrados expresamente como fundamentales por nuestro compendio constitucional.

Para tal efecto, se han enunciado, por la jurisprudencia³, varias circunstancias que deben tenerse en cuenta por el operador jurídico, al momento de examinar la procedencia de su amparo por esta vía y que la harían salir avante, tales como que: "(i) no se reconozcan las prestaciones incluidas en los planes obligatorios siempre que su negativa no se haya fundamentado, estrictamente, en un concepto médico, (ii) cuando quien solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional y/o (iii) cuando la persona afectada se encuentre en situación de indefensión por su falta de capacidad de pago para hacer valer su derecho."

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales. Por regla general la Corte Constitucional ha considera que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado⁴, que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz⁵ para proteger derechos fundamentales y se pretenda

evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁶

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."

3. De la estabilidad reforzada. Si bien la acción de tutela no es, por regla general, como viene de indicarse, el mecanismo apropiado para petitionar el reintegro laboral, también lo es, que en algunos casos, como lo es el evento en el que el trabajador se encuentra bajo la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado para el amparo de su derecho.

Esta protección constitucional, implica que *"aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial"*⁸.

Es decir, que además de que todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, cuando se encuentra condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, se le debe respetar *"la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"*⁹, sin que pueda ser despedido mientras no medie una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Al respecto ha señalado la Corte Constitucional¹⁰:

"Según fue indicado en sentencia T-449 de 2008, el conjunto de garantías ofrecido a los trabajadores que padecen alguna forma de discapacidad en el marco específico de las relaciones de trabajo se encuentra organizado bajo la enseña de la "estabilidad laboral reforzada". Como es obvio, el margen de aplicación de esta institución –dentro de la cual se encuentran comprendidas las figuras anteriormente referidas: vale decir, la necesidad de obtener una autorización por parte del inspector de trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo; el establecimiento de una indemnización correspondiente a 180 días de salario compatible con las demás indemnizaciones dispuestas por la ley laboral; la nulidad del despido que no cuente con la aprobación de la autoridad administrativa; la presunción de despido o terminación del contrato por razón de la discapacidad- no se agota en el caso de los contratos de trabajo suscritos a término indefinido. Así las cosas, el espectro de protección garantizado, en atención a que surge exclusivamente de la constatación de las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador discapacitado, ha de aplicarse con prescindencia de las formas contractuales en virtud de las cuales el empleado presta sus servicios."

"De ahí resulta que la estabilidad laboral reforzada debida a los trabajadores discapacitados sea aplicable aún en los casos en los que el contrato de trabajo por el cual fue iniciado el vínculo laboral haya sido suscrito por un término definido o por obra específica, e incluso dentro del período de prueba, según se explica a continuación. En estos eventos, de acuerdo con la consideración central desarrollada en sentencia T-1083 de 2007, es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual éste se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado."

Así las cosas, en cualquier evento, independientemente del tipo de contrato a través del cual haya sido vinculado un trabajador, e incluso si está en su período de prueba, su empleador debe respetar su estado de debilidad o incapacidad, y por tanto, no podrá despedirlo o terminar su contrato, sin que medie autorización del respectivo Ministerio, a pesar de que la obra para la cual haya sido contratado, se haya terminado, que el término del contrato inicialmente fijado, haya finiquitado, o que se encuentre en un período de vinculación temporal, esto es, en período de prueba.

4. Del pago de las incapacidades laborales. Nuestra legislación contempló dentro Sistema Integral de Seguridad social, un auxilio de carácter económico, con el fin de amparar al trabajador que se incapacite para desarrollar su labor, como consecuencia de un accidente o enfermedad, durante el tiempo que se prolongue su recuperación, o

Ahora, en atención al origen del accidente o enfermedad, la misma puede ser considerada común o profesional, y con fundamento en esta circunstancia, el legislador determinó el monto del auxilio que debía reconocerse, así como la entidad que debía asumir el pago de la respectiva incapacidad.

Es así, que al tenor de lo establecido en el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, modificado por el Decreto 2943 de 2013, la incapacidad de origen común está a cargo de los respectivos empleadores los dos (2) primeros días de incapacidad, tanto en el sector público como en el privado, en una cuantía del 66.667% del salario devengado por el trabajador; y de las Entidades Promotoras de Salud, a partir del tercer (3) día, hasta los ciento ochenta (180) días de incapacidad, en un monto equivalente al referido porcentaje, durante los primeros 90 días, y para el tiempo restante lo hará sobre el 50%.

Y tratándose de incapacidad profesional, corresponde a las Administradoras de Riesgos Laborales, reconocer las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral, durante el mismo tiempo que viene de referenciarse.

Cuando la incapacidad supere los ciento ochenta (180) días y hasta trescientos sesenta (360) días, establece el Decreto 2463 de 2001, que con el concepto médico expedido por la EPS, el cual afirme pronóstico favorable de rehabilitación, será la Administradora de Fondos de Pensiones la que se responsabilice del pago por dicho concepto, manteniendo el pago del monto que venía recibiendo por parte de la EPS (50% del salario).

Pasados los ciento ochenta (180) días de incapacidad, debe iniciarse el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral para el reconocimiento de las prestaciones de invalidez, debiendo las administradoras de fondos de pensiones (AFP) y a las administradoras de riesgos profesionales (según se trate de incapacidades de origen común o laboral, respectivamente), previo a la solicitud de la calificación de la invalidez, remitir a sus afiliados a las juntas de calificación, previo concepto de rehabilitación integral. Por regla general, tal remisión debe efectuarse antes de que se cumpla el día ciento cincuenta (150) de incapacidad temporal, sin embargo, la Entidad Administradora

Promotora de Salud, siempre y cuando se otorgue un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador, según el Artículo 23 del Decreto 2463 de 2001.

El pago de las incapacidades laborales por enfermedad general que se causan a partir del día 181 corre por cuenta de la AFP, hasta que el afiliado restablezca su salud o hasta que se califique la pérdida de su capacidad laboral, según lo establecido por la Corte de manera reiterada.

Más adelante, el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012, le adicionó dos párrafos al artículo 41 de la Ley 100 de 1993, sobre el procedimiento de la calificación del estado de invalidez, manteniendo, en principio, la responsabilidad del pago de las incapacidades que superen 180 días, en las AFP.

III. CASO CONCRETO:

En el caso sometido a estudio, solicitó el accionante la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la vida, en conexidad con el mínimo vital, salud, seguridad social integral, dignidad humana, al debido proceso, igualdad y al trabajo, los cuales consideró estaban siendo vulnerados por su empleador SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S., en cabeza de su representante, al haber despedido al accionante, teniendo una incapacidades y con tramites y procedimientos pendientes, como consecuencia de un accidente de tabajo producido en el desarrollo de sus actividades laborales. Isjga

Como consecuencia, pretende el accionante, que se le ordene a la referida empresa, a través de su representante, que lo reintegre laboralmente, sin solución de continuidad y compensación del monto de los salarios y todas las prestaciones laborales dejadas de percibir por el despido.

De las pruebas adjuntadas a esta acción constitucional, puede colegir el Despacho lo

Que en ejercicio de sus labores el accionante, sufrió un accidente de trabajo el 15 de julio de 2019, el cual le fue atendido con el SOAT, en razón que no se había afiliado a la seguridad social.

Que debido a lo anterior, lo incapacitaron en CUATRO ocasiones, así:

- Del 25 de julio al 23 de agosto de 2019, por 30 días.
- Del 24 de agosto al 22 de septiembre de 2019, por 30 días.
- Del 23 al 27 de septiembre de 2019, por 5 días.
- Del 28 de septiembre al 27 de octubre de 2019, por 30 días.

Que tenía un diagnóstico de FRACTURA DE DIAFISIS DEL HÚMERO Y SÍNDROME DE MANGUITO ROTADOR, lo que le generaba un dolor, y por lo que fue remitido a CITA POR ORTOPEDIA, MEDICINA LABORAL Y ORTOPEDIA, A pesar de encontrarse el accionante pendiente de la realización de dicho procedimiento, el empleador, terminó el contrato laboral celebrado con el accionante, sin que mediara autorización del MINISTERIO DE TRABAJO.

Por su parte, con la contestación de la acción de tutela, la parte demandada contitucionalmente, allegó recibos de pago de las quincenas laborales, firmadas por el accionante (empleado), así:

- Recibo de caja por valor de \$400.000.00, correspondiente a servicios prestados (no discrimina el tiempo a pagar), con fecha de elaboración el 31 de agosto de 2019.
- Recibo de caja por valor de \$800.000.00, correspondiente a servicios prestados (no discrimina el tiempo a pagar), con fecha de elaboración el 30 de septiembre de 2019.
- Recibo de caja por valor de \$400.000.00, correspondiente a servicios prestados (no discrimina el tiempo a pagar), con fecha de elaboración el 12 de octubre de 2019.

De igual forma, la entidad accionada allegó la constancia de haber pagado las prestaciones sociales por concepto de terminación de la relación laboral, comprendida entre el 27 de julio y el 1 de noviembre de 2019, misma que fue firmada a satisfacción por el accionante, y que con relación a los hechos narrados en la acción constitucional, y las pruebas adunadas a la misma, se tiene que esta fue la fecha de finalización del contrato.

Del anterior panorama, se puede concluir, inicialmente, que el empleado estuvo incapacitado desde el 15 de julio al 27 de octubre de 2019, y que su salario mensual era de \$800.000.00, de igual forma, que los pagos realizados por su empleador, pese a que no fueron discriminados, ascienden a la suma de \$2.800.000.00, esto en el entendido que corresponde a 3 meses y 15 días.

Sin embargo, pese a que tanto la parte demandante como la parte demandada aportaron documento suscrito por el empleado, en el cual se refiere la fecha inicial y final del contrato, lo cierto es que lo estipulado no obedece a las manifestaciones realizadas por ambas partes, veamos: no hay paridad entre la fecha inicial del contrato, pues el actor indica que es desde el mes de abril, y la accionada afirma que fue empezando julio, empero, en el documento contentivo de la liquidación de prestaciones sociales, se consagró que había sido para el 27 de julio, por lo que no se tiene certeza sobre dicho elemento, lo cierto es que la parte demandada reconoce que si estaba laborando cuando tuvo el accidente, y que de acuerdo a la historia clínica aportada por el actor, el accidente ocurrió el 25 de julio de 2019.

Por consiguiente la fecha desde la que se presume que el empleador le debe pagar al empleado, se tomará desde el momento del accidente, suponiendo, y por la no reclamación de estos conceptos, que no había mora en el pago de los respectivos salarios hasta esa fecha, sino en adelante.

En cuanto al reintegro y pago de los salarios dejados de percibir, resulta preciso indicar, tal como se señaló en las consideraciones, que independientemente del tipo de contrato de trabajo que se celebre, el empleador está obligado a cumplir con todas las cargas impuestas por el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el cual dispone:

"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", dado su condición de vulnerabilidad.

Significa lo anterior, que sin importar el tipo de contrato para el cual fue contratado el accionante, la garantía de estabilidad laboral reforzada lo cobijaba y, por ende, para ser despedido debía solicitarse autorización ante la Oficina de Trabajo, como lo exige la citada preceptiva, lo cual no fue atendido por el empleador en este caso.

Es así, que, en este caso, se cumplen con todos los requisitos jurisprudenciales establecidos para la procedencia de la tutela, por vulneración al derecho a la estabilidad laboral, que son:

"(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]."

De los hechos narrados, se vislumbra la violación de los derechos fundamentales invocados por el accionante, y como consecuencia de ello la intervención del juez constitucional, en aras de restablecer tales derechos para lo cual se concederá el amparo deprecado para el reintegro del señor WILMAR ALIRIO SUCÉRQUIA PINILLO, pero de **MANERA PROVISIONAL**, esto es, mientras que éste formula la respectiva

Lo anterior debido a que el despacho advierte irregularidades en cuanto a la existencia de la relación contractual laboral, por un lado, el contrato cuando se realiza de manera verbal se entiende indefinido como se infiere del artículo 46 del código sustantivo del trabajo, en consecuencia, para dar por terminado tal contrato, el empleador debe basarse en una justa causa y así no estar obligado al reintegro del trabajador; sin embargo, el despacho no advierte justa causa por la cual haya sido despedido el empleado, además, en la contestación a la admisión de tutela, no se observó la manifestación de descargos o de un procedimiento disciplinario que se le haya realizado al accionante y por consiguiente, se observa una vulneración que se pretende proteger, sin dejar de desconocer la situación económica expuesta por la parte accionada, pero que la misma no puede servir de excusa para terminar las relaciones laborales trasgrediendo derechos fundamentales de los empleados.

Si bien la parte pudo haber incurrido en varias de las causales de terminación del contrato, debió haberse seguido el procedimiento ordenado por el Código Sustantivo del Trabajo y no haber terminado la relación laboral como si no existiera un contrato.

Por otra parte, se advierte que no se realizó afiliación a la seguridad social, situación que fue informada por el accionante y confirmada por la accionada. Lo anterior agrava más la situación de la parte accionada, al no obtener información de las incapacidades, cuando ni siquiera afilió a su empleado a la seguridad social, por tanto, no es menester terminar la relación laboral sin tener el cuidado de saber que patologías, tratamientos, terapias, o prestaciones en servicio de salud, está el empleado, siendo esta una carga y una obligación de los contratos laborales.

En conclusión, considera esta Judicatura que no se satisfacen tales requisitos de la terminación laboral en debida forma, teniendo en cuenta que no hay una justa causa o no fue acreditada dentro del expediente constitucional y se observa que tal terminación corresponde a la imposibilidad que tiene el empleado de cumplir a cabal sus funciones, sin perjuicio de ahondar sobre los temas de las indemnizaciones a que tenga lugar por

Para tal efecto, se concede el reintegro laboral de manera transitoria hasta por el término de 4 meses para que lo reintegre, además se ordena la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social. En consecuencia se le ordenará a la empresa SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S., que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar al tutelante a su puesto de trabajo, respetando las restricciones laborales que se le impongan por Medicina del Trabajo y Laboral, debiendo mediar, para su desvinculación laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Acorde con lo anterior, se precisará que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure la tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido, o mientras que el Ministerio de Trabajo otorgue la respectiva autorización para el despido de la demandante en tutela, como lo ordena la ley, de así solicitarlo el accionado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

PRIMERO: TUTELAR los derechos constitucionales fundamentales invocados por el señor **WILMAR ALIRIO SUCÉRQUIA PINILLO**, identificado con la cédula de ciudadanía **8.039.533**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONCEDER como **MECANISMO TRANSITORIO**, el amparo constitucional promovido por el señor **WILMAR ALIRIO SUCÉRQUIA PINILLO**, en contra de la sociedad **SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S.**, para garantizar su derecho, conforme lo explicado en la parte motiva de esta providencia, esto es,

TERCERO: ORDENAR a la empresa **SUCÉRQUIA CONSTRUCCIONES S.A.S.,,** que en el término de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS,** contadas a partir de la notificación de la presenta tutela, se sirva reintegrar al tutelante, señor **WILMAR ALIRIO SUCÉRQUIA PINILLO,** a su puesto de trabajo y la afiliación inmediata y el pago de toda la seguridad social , debiendo mediar, para su desvinculación laboral, autorización del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: PRECISAR que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que instaure la tutelante para definir lo relativo al reintegro aquí pretendido ante la Jurisdicción Laboral.

QUINTO: ADVERTIR a las partes, que de no formularse por el tutelante la demanda laboral respectiva, dentro del término de los cuatro (4) meses, antes indicado, contados a partir de la notificación de esta sentencia, la presente decisión cesará sus efectos.

SEXTO: PREVENIR al Representante Legal de la sociedad accionada, que en caso de desacatar la orden aquí impartida, incurrirá en sanción en los términos del artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

SÉPTIMO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, déjese la respectiva constancia en el expediente; adviértase acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

A handwritten signature in black ink, reading "Vélez P.". The signature is written in a cursive style with a vertical line on the left side of the "V" and a horizontal line extending from the "z" to the right.

**LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ
JUEZ**