Sentencia T-423/22

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE ASUMIR LA COBERTURA DE LOS RIESGOS GENERADOS POR ACCIDENTE DE TRABAJO-En caso de no afiliación al régimen de riesgos laborales

(El accionado) tenía la obligación constitucional y legal de (i) afiliar al accionante a una ARL y realizar las cotizaciones correspondientes al SGRL o (ii) en su defecto, asumir el costo de las prestaciones asistenciales y económicas a que hubiere lugar ante la ocurrencia de un accidente de trabajo.

DERECHO DE PETICION-Obligación del ex empleador de dar respuesta al ex empleado sobre sus derechos laborales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO DE PETICION ANTE PARTICULARES-Procedencia excepcional

SISTEMA DE RIESGOS LABORALES-Garantías a trabajador que sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral

AFILIACION AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES-Obligación de afiliar a un trabajador a una Administradora durante la vigencia de un contrato/EMPLEADOR-Alcance del deber de protección y seguridad de sus trabajadores

SISTEMA DE RIESGOS LABORALES-Objetivos

CONTRATO REALIDAD-Elementos esenciales que deben demostrarse/CONTRATO REALIDAD-Determinación de sus elementos no corresponde al juez de tutela pero excepcionalmente puede hacerlo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo

DERECHO DE PETICION ANTE PARTICULARES-Contenido

DERECHO DE PETICION-Relación con otros derechos fundamentales

DERECHO DE PETICION ANTE PARTICULARES-Jurisprudencia constitucional/DERECHO DE PETICION ANTE PARTICULARES-Reglas jurisprudenciales

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden transitoria de reintegrar al accionante, hasta que justicia ordinaria se pronuncie de fondo

Referencia: expediente T-8.778.378

Acción de tutela interpuesta por Luis Enrique Tovar Artigas en contra de Juan Carlos Mazabel Sandoval

Magistrada ponente:

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá D.C., veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, así como por el magistrado Hernán Correa Cardozo (e), en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Síntesis del caso. El 31 de enero de 2022, Luis Enrique Tovar Artigas (en adelante, “el accionante”) presentó acción de tutela en contra de Juan Carlos Mazabel Sandoval (en adelante, “el accionado”), por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y a

la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Esto, porque, a su juicio, el accionado lo despidió de forma discriminatoria, a causa del accidente de trabajo que sufrió el 4 de septiembre de 2021. Como pretensiones, solicitó declarar la ineficacia del despido y, por ende, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir1. Además, solicitó ordenar al accionado su reintegro y pagar: (i) las "cirugías (primera y segunda etapa) [así como la] rehabilitación con fisioterapeuta especialista en mano"2, (ii) "los daños causados de manera integral"3, (iii) una valoración con médico laboral con el propósito de determinar la pérdida de capacidad laboral, (iv) la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (v) la totalidad de "acreencias laborales y prestaciones sociales adeudadas"4.

El 4 de febrero de 2022, el Juez Cuarto Civil Municipal de Palmira concedió parcialmente al amparo. De un lado, protegió el derecho de petición y ordenó al accionado "responder de fondo" la petición en la que el accionante solicitaba una certificación laboral, copia del contrato, certificaciones de pago de la seguridad social y copia de las liquidaciones realizadas. De otro lado, negó "por improcedente" las demás pretensiones, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. El 14 de marzo de 2022, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Palmira confirmó el fallo de primera instancia. Corresponde a la Corte adelantar el trámite de revisión de estos fallos de tutela.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

1. El señor Tovar Artigas es un ciudadano venezolano que reside en Colombia desde el 20175, en condición de migrante regular6. Tiene 33 años de edad y habita con su compañera permanente, Deisy Carolina Campo Pedroza, de 33 años, y su hijo de 5 años, en el municipio de Palmira (Valle del Cauca)7.

1. El 4 de noviembre de 20208, el señor Alan Buitrago Flórez9 contrató al accionante para

que trabajara como “ayudante de cocina y oficios varios” en los restaurantes “NIHAO SUSHI & WOK” y “NIHAO SUSHI & WOK CAMPESTRE”10. El salario pactado fue de $30.300 pesos diarios y el horario de trabajo era de 11:00 am a 3:00 pm y de 5:00pm a 9:00pm de lunes a jueves y de viernes a domingo de 11:00am a 10:00pm, con una hora de descanso11. Las labores eran prestadas con dotación del restaurante, “de manera personal y subordinada”12. Según el accionante, el 31 de julio de 2021, “fue conminado por su empleador”13 a presentar carta de renuncia, “con la promesa de afiliar[lo] a prestaciones sociales y realizar un contrato legal”14.

1. El 1º de agosto de 2021, las partes habrían celebrado un contrato de prestación de servicios de forma verbal. En virtud de este contrato, el señor Tovar Artigas se habría obligado a continuar prestando sus labores como ayudante de cocina en los restaurantes, con el mismo salario y horario15.

1. El accionante relata que el 4 de septiembre de 2021, cerca de las 8:00 pm, mientras se encontraba “procesando pescado”16 en el restaurante, se cortó con un cuchillo en el dedo índice de la mano izquierda. El señor Tovar Artigas se dirigió a la Clínica Palmira, en donde fue atendido mediante la EPS EMSSANAR, por el régimen subsidiado. Lo anterior, debido a que el señor Santiago García, administrador del restaurante, le informó que no estaba afiliado a ninguna ARL17 ni EPS del régimen contributivo. En la Clínica le realizaron sutura de dos puntos y lo incapacitaron por 3 días. El accionante relata que al salir de la Clínica el empleador le pidió “regresar al sitio de trabajo”18, para terminar la jornada “en un área diferente”19. Al finalizar la jornada, manifiesta que le pagaron “el día más horas extras”20. Luego, los días 5 y 6 de septiembre estuvo incapacitado y se reincorporó al trabajo el 7 de septiembre “con movilidad reducida en la mano izquierda”21.

1. El 12 de septiembre de 2021, el accionante acudió a la clínica a que le retiraran las suturas. El médico tratante le indicó que debía asistir a una cita con especialista, dado que “presentaba una reducción considerable de la movilidad” en el dedo afectado. Por esta razón, el 14 de septiembre de 2021, los señores Mazabel Sandoval y Buitrago Flórez coordinaron y pagaron una cita particular con un especialista en ortopedia y traumatología

de la mano y miembro superior22. El médico que atendió esta consulta diagnosticó que el accionante padecía una “lesión subaguda de flexor profundo y superficial del 2 dedo de la mano izquierda” y ordenó “manejo urgente”23. Así mismo, debido a la gravedad de la lesión, indicó que era necesario realizar una cirugía, cuyo valor era de $7.280.00024. De acuerdo con el relato del accionante, los señores Mazabel Sandoval y Buitrago Flórez solicitaron al accionante que les brindara un tiempo de espera para reunir el dinero necesario para pagar la intervención quirúrgica25.

1. El 14 de septiembre de 2021, las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término indefinido. En este, se acordó que el señor Tovar Artigas ocuparía el mismo cargo que venía desempeñando de forma ininterrumpida desde el 4 de noviembre de 2020, como auxiliar de cocina y oficios varios26, en el mismo horario en el que venía trabajando27, por un salario de $928.52628 mensuales. Las principales funciones enlistadas en el contrato consistían en preparar alimentos29, realizar labores de aseo y mantenimiento30 y llevar inventarios31.

1. El 2 de noviembre de 2021, el accionante fue valorado nuevamente por el especialista que había recomendado la intervención quirúrgica32. El médico informó que, debido al paso del tiempo, la lesión había generado el “corte del tendón flexor”33, lo que había conducido a que perdiera la posibilidad de flexionar el dedo y, por ende, el movimiento de pinza en la mano izquierda34. Por esta razón, recomendó llevar a cabo un procedimiento quirúrgico de alta complejidad consistente en la “reconstrucción del tendón por etapas” con “bandas de silastic”35. Esta cirugía tenía un valor de $13.744.560. Además, señaló que luego de la cirugía, el accionante debía asistir a 100 terapias físicas de recuperación36, cuyo valor era de $3.500.000.

1. El accionante relata que, en el entretanto, sufrió numerosas dificultades para ejecutar sus labores 37. Esto, porque el accidente le produjo hipersensibilidad en la zona de la herida, lo que dificultaba trabajar en el wok, debido a que allí estaba permanentemente expuesto a

fuego directo38. De igual forma, afirma que las afectaciones funcionales en su mano izquierda dificultaban la elaboración del sushi, por cuanto no podía sujetar correctamente las herramientas de trabajo ni los alimentos39. En especial, no podía enrollar el sushi, ni cortar los bocados, debido a la limitación funcional de sus dedos40. Por esta razón, en más de una ocasión "terminaba dañando el plato y [le] tocaba hacerlo nuevamente"41, lo cual generaba un retraso en el despacho de los pedidos a su cargo42. Según el accionante, con ocasión de estas dificultades y retrasos, fue objeto de frecuentes llamados de atención por parte del accionado, el señor Alan Buitrago, el administrador Santiago García y el chef Wilmer Astudillo43.

1. El 12 de diciembre de 2021, el abogado Jorge Andrés Peña Valencia, presuntamente en nombre de Juan Carlos Mazabel44, solicitó al accionante "ir a la notaría [para] arreglar la declaración" que éste hizo en el hospital, según la cual el accidente ocurrió mientras este se encontraba desempeñando sus labores como ayudante de cocina45. En concreto, le solicitó que hiciera una declaración extrajuicio en la que afirmara que "realmente no fue un accidente laboral, sino que [el accionante] dijo que trabajaba allá, porque lo dijo del susto"46. El señor Peña Valencia le manifestó que el propósito de la declaración era que "no se vaya a formar un problema de que la EPS vaya a decir que fue un accidente laboral"47.

1. El accionante se negó a llevar a cabo la declaración extrajuicio. Por esta razón, el abogado le manifestó lo siguiente: "vos quedaste con Juan Carlos en que no ibas a formar un problema que lo que te interesaba era que te operaran (…) la solución eficiente ya la encontramos"48. Así mismo, le reiteró que "el documento es para que haya credibilidad, para que la EPS te pueda operar, pero pues bueno, tú no ves eso (…) se está trabajando es para que te operen"49. El señor Tovar Artigas no accedió a realizar la referida declaración.

1. El 31 de diciembre de 2021, el señor Tovar Artigas fue despedido sin justa causa. En la carta de despido, el empleador informó que terminaba el contrato de trabajo por "razones administrativas donde no se alcanzó las metas trazadas financieramente"50. Por esta razón,

reconoció y pagó al accionante la indemnización por despido sin justa causa por un monto de $908.52651.

1. El 6 de enero de 2022, el accionante envió, mediante correo certificado, derecho de petición al señor Juan Carlos Mazabel. En este, el señor Tovar Artigas solicitó a su empleador que le entregara (i) certificación laboral en la que constara la totalidad del tiempo trabajado, (ii) copia del contrato individual de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021, (iii) certificaciones de los pagos de seguridad social desde el inicio de la relación laboral y (iv) copia de las liquidaciones realizadas al accionante52. De acuerdo con la "prueba de entrega" emitida por Servientrega, la solicitud de información fue recibida el 7 de enero de 202253.

1. Solicitud y trámite de tutela

1. Solicitud de tutela. El 31 de enero de 2022, Luis Enrique Tovar Artigas presentó acción de tutela en contra de Juan Carlos Mazabel Sandoval, por considerar que este vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud54. Argumentó que el despido fue contrario a la Constitución, porque tuvo como causa el accidente de trabajo que sufrió el 4 de septiembre de 2021 y las dificultades que esto le produjo para el desempeño de sus labores. Alegó que el accionado "actuó de mala fe"55 y desconoció "la situación de salud (…) la cual no le permite ser empleado por otra persona", por el contrario, lo "sume en un claro estado de indefensión"56. Al respecto, señaló que la gravedad de sus lesiones le impiden obtener un nuevo empleo. Por otra parte, aseguró que el accionado no respondió a la solicitud de documentos elevada el 6 de enero de 2022.

1. En consecuencia, como pretensiones solicitó al juez declarar la ineficacia del despido y, por ende, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir57. Además, pidió que se ordene al accionado su reintegro y pagar: (i) las "cirugías (primera y segunda etapa) [así

como la] rehabilitación con fisioterapeuta especialista en mano”58, (ii) “los daños causados de manera integral”59, (iii) una valoración con médico laboral con el propósito de determinar la pérdida de capacidad laboral, (iv) la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (iv) la totalidad de “acreencias laborales y prestaciones sociales adeudadas”60.

1. Respuesta de Juan Carlos Mazabel Sandoval. El accionado solicitó al juez declarar improcedente la acción de tutela o, en subsidio, negar el amparo61. En cuanto a la procedibilidad, señaló que la tutela no satisfacía el requisito de subsidiariedad. En su criterio, la tutela no es el mecanismo idóneo para discutir la terminación de un contrato de trabajo, solicitar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones, cuando no se evidencia un perjuicio irremediable ni afectación del mínimo vital del accionante, como ocurre en el presente caso.

1. En cuanto al fondo, alegó que, en cualquier caso, no había vulnerado ningún derecho fundamental. Argumentó que no existe evidencia de que el incidente haya sido un accidente laboral62 y negó haber pagado citas con médicos particulares dado que el señor Tovar Artigas “estaba siendo atendido por su EPS”63. Así mismo, aseguró que siempre fue diligente en seguir las medidas del “SGSST”64 y que no existe evidencia de que la terminación del contrato hubiese afectado al accionante, porque este seguía teniendo cobertura por “su EPS del régimen subsidiado”65. De otro lado, sostuvo que el señor Tovar Artigas no es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque “no cumple con los requisitos jurisprudenciales”66. Enfatizó que el accionante “se encontraba desarrollando sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación” y nunca le notificó “novedad relacionada con su estado de salud”67. Por estas razones, concluyó que no hay lugar a acceder a las pretensiones.

1. Sentencia de tutela de primera instancia. El 4 de febrero de 2022, el Juez Cuarto Civil Municipal de Palmira concedió parcialmente al amparo. Consideró que el accionado había vulnerado el derecho fundamental de petición, porque “omitió dar respuesta oportuna a [la]

solicitud”68 del accionante. En este sentido, ordenó al accionado “responder de fondo” la petición. De otro lado, negó “por improcedente” las demás pretensiones, por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, al considerar que el accionante debía acudir a la vía ordinaria para dirimir el conflicto ante el juez laboral. Al respecto, sostuvo que “no se evidencia que el actor se haya encontrado ante una situación de extrema vulnerabilidad o frente a la existencia de un perjuicio irremediable”69, ni tampoco que estuviere en “situación de debilidad manifiesta originada en una afectación significativa de su salud”70. Esto, porque sólo se había comprobado que al accionante le fueron concedidos 3 días de incapacidad, sin prórroga, luego de los cuales no estuvo en tratamiento médico71. Por tanto, a juicio del juez, “no se evidencia discriminación”72.

1. Impugnación. El accionante impugnó la sentencia de primera instancia. Señaló que el a quo ignoró que se encontraba demostrado que el accidente ocurrido el 4 de septiembre de 2021 fue un accidente laboral y este no estaba afiliado a seguridad social. Así mismo, indicó que el Juez Cuarto no tuvo en cuenta que la historia clínica y la incapacidad de 3 días probaban las afectaciones a su salud que el accidente produjo. De otra parte, resaltó que, recientemente, en la sentencia T-459 de 2021, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en un caso similar, protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó revocar la sentencia de primera instancia y, en su lugar, acceder a las pretensiones.

1. Sentencia de tutela de segunda instancia. El 14 de marzo de 2022, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Palmira confirmó el fallo de primera instancia. Consideró que “dentro del ordenamiento jurídico existen otros medios judiciales eficaces para la protección de derechos fundamentales”73, los cuales resultan idóneos y eficaces, debido a que en el presente caso “no se demostró un perjuicio irremediable”74. Agregó que en el momento del despido “el accionante no se encontraba incapacitado y tampoco contaba con un informe de accidente laboral”75. Además, la razón alegada por el empleador para el despido “rompe de entrada el alegato de que dicha terminación obedece a la condición del trabajador”76. Por lo demás, concluyó que toda discusión adicional debía “presentarse ante la justicia ordinaria laboral”77.

1. Actuaciones judiciales en sede de revisión

1. Selección y reparto. El 29 de julio de 2022, la Sala de Selección de Tutelas Número Siete de la Corte Constitucional seleccionó el expediente de la referencia y lo repartió a la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera.

1. Autos de pruebas. Mediante autos de 31 de agosto, 23 de septiembre y 20 de octubre de 2022, la magistrada sustanciadora decretó la práctica de pruebas, con el fin de aclarar: (i) la situación laboral e ingresos actuales del accionante; (ii) la composición de su núcleo familiar; (iii) su estado de salud y cobertura en seguridad social; (iv) el contexto del presunto despido discriminatorio y (v) las actuaciones realizadas por el abogado del accionado.

1. Respuestas a los autos de pruebas. La Secretaría General informó a la magistrada sustanciadora que, vencido el término probatorio, las partes y requeridos presentaron escritos de respuesta a los autos de pruebas. La siguiente tabla sintetiza la información allegada.

Interviniente

Respuesta en sede de revisión

Luis Enrique Tovar Artigas (accionante)

1. Situación laboral e ingresos. Afirmó que no tiene un vínculo laboral vigente, debido a que no lo contratan por “tener el dedo con pérdida de movilidad”. Por esto, le “tocó dedicar[se] a domiciliario independiente”, trabajo en el que recibe $22.000 diarios. Indicó que sus gastos mensuales son $1.280.000. Así mismo, anexó el contrato de arrendamiento del lugar en el

que vive, la notificación de la arrendadora por la mora en el pago de los cánones de arrendamiento y recibos de servicios públicos domiciliarios en los que consta el valor a pagar. Enfatizó que normalmente no alcanza a suplir todos los gastos mensuales suyos y de su núcleo familiar. Informó que tiene a cargo a su hijo de 5 años y que su compañera permanente aporta aproximadamente $300.000 mensuales a los gastos del hogar. Negó poseer inmueble alguno y manifestó que no ha iniciado un proceso ordinario laboral debido a que no tiene recursos para pagar un abogado. Añadió que acudió a la Personería Municipal de Palmira, el Alcalde de Palmira, el Ministerio de Trabajo y la Defensoría del Pueblo en busca de asesoría, sin obtener ayuda.

2. Condiciones contractuales de vinculación y contexto del despido. Adjuntó numerosas conversaciones de WhatsApp (en capturas de pantalla, audios y transcripciones de audio) que, en su criterio, evidencian: (i) la fecha de vinculación; (ii) las órdenes y llamados de atención que recibía por parte de Juan Carlos Mazabel, Alan Buitrago y Santiago García; (iii) la exigencia en el cumplimiento de horarios y en el uso de la dotación recibida y (iv) las numerosas conversaciones, tanto con Alan Buitrago como con Santiago García, en las que comunicaba la información que le brindaban los médicos, fotos de la herida, la sutura, su historia clínica y de las cotizaciones que enviaba el médico especialista. En estas conversaciones, además, habría coordinado con Alan Buitrago y Santiago García las citas médicas y los permisos para asistir a ellas. Así mismo, adjuntó las conversaciones de WhatsApp (en capturas de pantalla, audios y transcripciones de audio) que sostuvo con el abogado Jorge Andrés Peña Valencia en las que este le habría solicitado realizar una declaración extrajuicio en la cual asegurara que el accidente había ocurrido en su casa y no en el trabajo. Solicitó que se aplicara el artículo 244 del Código General del Proceso, según el cual los documentos aportados por las partes, incluidos los que “contengan reproducción de la voz” se presumen auténticos mientras no hayan sido tachados de falsos o desconocidos.

Finalmente, para demostrar la asociación que existe entre los señores Mazabel Sandoval y Buitrago Flórez, que estos negaron, aportó fotos que fueron publicadas en la red social Instagram en las que, entre otras cosas, aparecen estos dos cortando una cinta roja en la inauguración del restaurante “NIHAO SUSHI & WOK CAMPESTRE”.

Juan Carlos Mazabel Sandoval (accionado)

Condiciones contractuales de vinculación y contexto del despido. Insistió en que la relación laboral inició el 23 de diciembre de 2020. Negó que el incidente ocurrido fuese un accidente de trabajo. Afirmó que el accidente no generó incapacidad para trabajar al accionante. Negó que hubiese alguna persona desempeñando las mismas funciones que el accionante en los restaurantes actualmente. Aseguró haber sido el jefe directo del accionante, a pesar de que también aceptó que el señor Santiago García era el administrador del restaurante en el que trabajó el accionante y una de sus funciones era coordinar a los empleados. Negó estar asociado con Alan Buitrago Flórez. Así mismo, destacó que realizó el pago de la liquidación una vez concluida la relación laboral con el accionante. En concreto, aportó documento en el consta la liquidación realizada al accionante por $1.506.065. El salario base utilizado fue de 1.502.557 y se contempló un total de 107 días trabajados. De esta manera, por concepto de cesantías pagó $446.593, por intereses sobre las cesantías $15.928, por prima de servicios $0, por vacaciones $135.017 y por "indemnización" $908.526. Este documento se encuentra suscrito por el accionante.

Relación con el abogado Jorge Andrés Peña Valencia. Indicó que ha recibido asesoría de este "respecto a la elaboración de algunos contratos laborales, sin embargo, no le [ha] otorgado poder ni ha sido [su] representante como abogado".

Alan Buitrago

Condiciones contractuales de vinculación y contexto del despido. Negó haber contratado al accionante y que este fuera su empleado. Manifestó no tener conocimiento acerca de: (i) el periodo en que este trabajó en los restaurantes; (ii) su afiliación a seguridad social, (iii) de qué forma se garantizó el tratamiento después del accidente o si lo tuvo, (iv) las causas de terminación del contrato y (v) quién era el jefe directo del accionante. Afirmó que el día que sucedió el accidente este le fue informado. Sin embargo, indicó que no tenía claro si tuvo incapacidad para trabajar. Negó haber pagado alguna suma de dinero al accionante.

Relación con el accionado. Sostuvo que “no estoy o he estado asociado con el señor Mazabel Sandoval; solo somos amigos de vieja data por lo que le ayudo con algunos temas personales. Es por esto que en algún momento tuve contacto con el aquí accionante, quien era trabajador del señor Mazabel, pero no actué ni como socio ni como representante ni como empleado, solo como amigo”.

Abogado Jorge Andrés Peña Valencia

Aseguró que no ha sido “representante legal” de los señores Mazabel Sandoval ni Buitrago Flórez, ni tiene “contrato de mandato escrito”. Negó haberlos asesorado en el presente trámite de tutela. Manifestó que en el proceso relacionado con el accidente ocurrido el 4 de septiembre de 2021 no contó con “poder conferido”. En este sentido, precisó que “[su] participación en el conflicto que sostiene el señor LUIS ENRIQUE TOVAR ARTIGAS CON El SEÑORES (sic) JUAN CARLOS MAZABEL, surgió de la visita como particular y comensal, que hice al restaurante donde los anteriores son los propietarios (sic), donde me informaron (sic) de la situación en que se encontraban con el señor TOVAR ARTIGAS, que fueron propiciadas por los anteriores (sic), con el ánimo que interviniera en una conciliación entre los mismos, por lo cual escuchando la disposición del señor ARTIGAS, me suministró su teléfono y yo el mío para establecer el ánimo conciliatorio o no que tenían, (…) en este caso o asunto, al NO AVIZORARSE EL INTERES DEL SEÑOR LUIS, quien resultó afectado y era el reclamante, culminé mi LABOR, para que quedara en total libertad de ejercer sus derechos con otro conciliador o con una demanda como me lo anunciara su abogado”.

En relación con las capturas de pantalla y la transcripción de los audios de WhatsApp aportadas por el accionante, indicó que: “Si se observa los pantallazos de whas app (sic), estos contienen conversación de donde lo único que le refiero al señor ARTIGAS, es que le voy a comentar al señor JUAN CARLOS, lo que me está manifestando, para que lleguemos a un acuerdo y ya no lo veo dispuesto, le indico que ya se está trabajando para que lo operen y que entiendo su incomodidad pero es a la respetable, culmina mi CONVERSACION ESCRITA, ahora bien en cuanto TRANSCRIPCION que hace el aludido accionante de los audios, tengo que manifestar que en ningún momento le he hecho alguna oferta o proposición de que resultare perjudicado a sus intereses como trabajador, como tampoco ilegal, tampoco hubo

ningún acuerdo”.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

1. La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del trámite de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, así como los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Estructura de la decisión

1. La Sala Quinta empleará la siguiente metodología para resolver el presente caso. Primero, examinará si la acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad (III.3 infra). Luego, de ser procedente, determinará si el señor Mazabel Sandoval vulneró los derechos fundamentales del accionante, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y de petición (III.4 infra). Por último, de encontrarse alguna violación a un derecho fundamental, determinará las órdenes a emitir para subsanar la violación (III.5 infra).

1. Análisis de procedibilidad

1. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela es un mecanismo judicial subsidiario, residual, informal y autónomo que tiene por objeto garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales de los ciudadanos por medio de un

procedimiento preferente y sumario78. De acuerdo con lo previsto por el Decreto 2591 de 1991 y el desarrollo jurisprudencial de esta Corte, son requisitos generales de procedencia de la acción de tutela: (i) la legitimación en la causa, (ii) la inmediatez y (iii) la subsidiariedad. El cumplimiento de estos requisitos de procedencia es una condición para que el juez de tutela pueda emitir un pronunciamiento de fondo. A continuación, la Sala examinará si la presente solicitud de tutela satisface tales exigencias.

1. Legitimación en la causa

1. Legitimación en la causa por activa. Conforme al artículo 86 de la Constitución, la legitimación en la causa por activa exige que la acción de tutela sea ejercida por el titular de los derechos fundamentales79, es decir, por quien tiene un interés sustancial "directo y particular"80 respecto de la solicitud de amparo. La Corte Constitucional ha aclarado que los extranjeros están legitimados en la causa por activa para interponer solicitudes amparo porque la Constitución no establece la nacionalidad como un requisito de procedibilidad de la acción de tutela81. En tales términos, la Sala constata que el señor Tovar Artigas se encuentra legitimado por activa para interponer la acción de tutela, dado que es el titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por el accionado y presentó la solicitud de amparo a nombre propio.

1. Legitimación en la causa por pasiva. El requisito de legitimación en la causa por pasiva exige que la acción de tutela sea interpuesta en contra del sujeto responsable de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales o aquel llamado a resolver las pretensiones, sea este una autoridad pública o un particular82. El artículo 42 del Decreto Ley 2591 de 1991 prevé los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares. En concreto, el numeral 4º dispone que la acción de tutela será procedente contra acciones y omisiones de particulares cuando el accionante "tenga una relación de subordinación o indefensión" respecto del accionado.

1. La subordinación es una relación jurídica de dependencia de una persona respecto de otra que “se manifiesta en el deber de acatamiento a las órdenes proferidas por quien, en razón de sus calidades, tiene competencia para impartirlas”83. Las relaciones derivadas de un contrato de trabajo son relaciones jurídicas de subordinación84, dado que los artículos 22 y 23 del CST disponen expresamente que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la “continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”85. Además, la subordinación laboral faculta al empleador a exigir al empleado “el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo”86.

1. La Sala constata que en este caso existe legitimación en la causa por pasiva porque el señor Juan Carlos Mazabel Sandoval es el presunto responsable de la violación a los derechos fundamentales del accionante. Esto, porque es quien (i) lo habría despedido de forma discriminatoria; (ii) tendría la obligación de garantizar su afiliación al Sistema General de Seguridad Social y, en especial, al Sistema de Riesgos Laborales y (iii) sería el llamado a responder a la pretensión de reintegro. A pesar de que el accionado es un particular, la tutela es procedente puesto que entre este y el accionante existió una situación de subordinación derivada de la relación laboral que presuntamente habría existido entre las partes desde el 4 de noviembre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.

1. Inmediatez

1. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional, el requisito de inmediatez exige que la acción de tutela sea presentada en un “término razonable”87 respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales88. La Sala considera que la acción de tutela interpuesta por el señor Tovar Artigas satisface el requisito de inmediatez porque fue presentada de forma oportuna. El hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales habría ocurrido el 31 de diciembre de 2021, fecha en la cual, según el

accionante, el señor Mazabel Sandoval lo habría despedido de forma discriminatoria. La solicitud de amparo fue presentada el 31 de enero de 2022, es decir, 31 días después del presunto despido, el cual es un término de interposición que la Sala estima razonable.

1. Subsidiariedad

1. El requisito de subsidiariedad en la jurisprudencia constitucional. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial, lo cual implica que esta sólo procederá en dos supuestos excepcionales. De un lado, como mecanismo definitivo de protección, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y efectivo para proteger los derechos fundamentales. Según la jurisprudencia constitucional, el medio ordinario de defensa es idóneo, si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales89, y eficaz, si permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados90 "atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante"91.

1. De otro lado, la tutela procede como mecanismo transitorio, cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones92: (i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental "está por suceder en un tiempo cercano"93; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea "susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona"94; (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación95 y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo96. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente "sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado". Así mismo, precisa que, en todo caso, "el afectado deberá

ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela".

1. El proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPTSS) es, por regla general, el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Es idóneo, porque el artículo 48 del CPTSS dispone que el proceso está diseñado para que el juez adopte "las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales"97. En particular, este tribunal ha señalado que en el marco de este proceso los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por deterioro de salud pueden controvertir "la legalidad de la terminación del vínculo laboral"98, solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo99 y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir100. Así mismo, este procedimiento es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula "contiene un procedimiento expedito para su resolución"101 y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales102. Por lo tanto, la acción de tutela es en principio improcedente para solucionar este tipo de controversias.

1. A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha determinado que la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger los derechos a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable103. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite "garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral"104. Esto ocurre, entre otras, cuando demuestra que (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para "garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia"105 y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta106, (iv) se encuentra en

“condición de pobreza”107 y, por último, (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

1. La Corte Constitucional ha precisado que la tutela es procedente como mecanismo transitorio en estos eventos aun si existe un proceso ordinario laboral en curso por los mismos hechos y en los que se presentan las mismas pretensiones108. Lo anterior, con el propósito de que, mientras el proceso ordinario se resuelve, no se configuren perjuicios irremediables a los derechos fundamentales del accionante. En estos eventos, el juez de tutela está facultado, entre otras, para (i) verificar “la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo”109, (ii) examinar la legalidad de la terminación del vínculo laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud110 y (iii) adoptar los remedios necesarios para “garantizar la efectividad de los derechos de la parte débil de la relación laboral”111.

1. Caso concreto. La Sala considera que en este caso la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. A pesar de que el accionante es una persona joven, su situación de vulnerabilidad económica, así como su estado de salud, permiten concluir que imponerle la obligación de satisfacer sus pretensiones por medio del proceso ordinario laboral constituiría una carga desproporcionada, dado que lo pondría en una situación de riesgo grave e inminente de afectación de sus derechos fundamentales.

1. En respuesta al primer auto de pruebas, el señor Tovar Artigas informó que no tiene ningún vínculo laboral vigente, debido a que no lo contratan por “tener el dedo con pérdida de movilidad”112, por esto, manifestó que le “tocó dedicar[se] a domiciliario independiente”113. Así mismo, precisó que sus ingresos, junto con los de su compañera permanente, son alrededor de $960.000 mensuales mientras que sus gastos fijos ascienden a $1.280.000, lo cual implica que no cuenta con la capacidad económica para satisfacer sus necesidades básicas, ni las de su compañera permanente e hijo, y para atender los gastos

que su tratamiento médico requiere. En criterio de la Sala, esto implica que el mínimo vital del accionante y de su familia podría verse severamente afectado hasta tanto se inicie y concluya el proceso ordinario laboral.

1. De otro lado, el accidente ocurrido el 4 de septiembre de 2021 causó afectaciones significativas a la salud del accionante. En el marco del trámite de revisión, el señor Tovar Artigas informó que dicho accidente le generó incapacidad médica y actualmente exige llevar a cabo un procedimiento quirúrgico de alta complejidad consistente en la "reconstrucción del tendón por etapas" con "bandas de silastic"114. Lo anterior, debido a que el tiempo que ha transcurrido sin que el accionante reciba tratamiento generó el corte del tendón flexor115, de modo que este perdió completamente la posibilidad de flexionar el dedo y, por ende, el movimiento de pinza en la mano izquierda116. Estas afectaciones imponen una barrera de entrada al mercado laboral que profundiza el riesgo de afectación a sus derechos fundamentales.

1. En criterio de la Sala, dichos riesgos de afectación requieren medidas urgentes de protección por parte del juez constitucional, en atención a la vulnerabilidad económica del accionante y las afectaciones de salud que hoy lo aquejan, las cuales amenazan de manera cierta, grave e inminente sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud. Por esta razón, la Sala concluye que la acción de tutela satisface el requisito de subsidiariedad y debe proceder como mecanismo transitorio de protección para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

1. Examen de fondo

1. La Sala encuentra que la presente acción de tutela versa sobre la presunta vulneración de los derechos fundamentales de petición, seguridad social y estabilidad laboral reforzada del señor Tovar Artigas. El accionante argumenta que estos derechos habrían sido vulnerados,

porque el señor Mazabel Sandoval, su empleador, (i) no lo afilió al Sistema General de Riesgos Laborales, (ii) no atendió las prestaciones económicas y asistenciales a las que tenía derecho después de que sufrió el accidente de trabajo, (iii) lo despidió en razón de su estado de salud y (iv) no contestó la solicitud de información que este elevó el 7 de enero de 2022.

1. Con el objeto de examinar la solicitud de amparo del señor Tovar Artigas, la Sala dividirá el examen de fondo en 4 secciones. En la primera, examinará si el señor Mazabel Sandoval violó su derecho a la seguridad social al no haberlo afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales y no haber cubierto las prestaciones económicas y asistenciales a las que el accionante presuntamente tenía derecho después de que sufrió el accidente de trabajo (sección 4.1 infra). En la segunda, estudiará si la terminación del contrato de trabajo desconoció el derecho fundamental la estabilidad laboral reforzada del accionante y las garantías iusfundamentales que integran el fuero de salud (sección 4.2 infra). En la tercera, analizará si el señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho de petición, al presuntamente no haber dado respuesta a la solicitud de información que el accionante elevó el 7 de enero de 2022 (sección 4.3 infra). Por último, con fundamento en tales consideraciones, adoptará las órdenes y remedios que correspondan para subsanar las vulneraciones que se encuentren acreditadas (sección II.5 infra).

1. Presunta vulneración del derecho fundamental a la seguridad social

1. Posiciones de las partes. El señor Tovar Artigas afirma que el accionado vulneró su derecho fundamental a la seguridad social, porque después de sufrir el accidente laboral el 4 de septiembre de 2021, tuvo que recibir atención en salud mediante su EPS del régimen subsidiado, dado que el señor Mazabel Sandoval no lo había afiliado a ARL alguna117. Además, alega que su empleador no asumió el costo de la cirugía que le fue ordenada por el médico especialista118 y no cubrió el costo de los medicamentos que le fueron ordenados para su recuperación119. El señor Mazabel Sandoval, por su parte, asegura que no existe

evidencia de que el incidente ocurrido haya sido un accidente de trabajo strictu sensu, sino que lo único que se sabe es que el accionante sufrió una lesión en la mano con un cuchillo120. Negó haber pagado citas con médicos particulares dado que el señor Tovar Artigas "estaba siendo atendido por su EPS"121. Aseguró que, luego del accidente, el accionante desarrolló "sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación" y, además, no informó ninguna "novedad relacionada con su estado de salud"122.

1. Problema jurídico. Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

¿Juan Carlos Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del señor Luis Enrique Tovar Artigas al, presuntamente, no haberlo afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y haber asumido de forma parcial la cobertura de las prestaciones médicas y asistenciales derivadas del accidente ocurrido el 4 de septiembre de 2021?

1. Metodología de decisión. La Sala empleará la siguiente metodología para resolver el problema jurídico. A título preliminar, se referirá al derecho fundamental a la seguridad social y al Sistema General de Riesgos Laborales (en adelante "SGRL") como componente esencial del sistema de protección y garantía de este derecho. Luego, se referirá a las obligaciones de prevención, protección y cobertura de los riesgos laborales y, en particular, de los accidentes de trabajo, a cargo de los empleadores. Por último, con fundamento en estas consideraciones, resolverá el caso concreto y adoptará los remedios a los que haya lugar en caso de comprobar que el accionado vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del accionante.

1. El artículo 48 de la Constitución prescribe que la seguridad social es un "derecho irrenunciable" y un "servicio público de carácter obligatorio". El derecho fundamental a la seguridad social tiene como objeto garantizar la protección y cobertura de determinadas

contingencias que pueden afectar la vida de las personas123, tales como la desocupación laboral, la vejez y la incapacidad124. El servicio público de seguridad social, por su parte, está compuesto por el "conjunto de medidas institucionales tendientes a brindar progresivamente a los individuos y sus familias, las garantías necesarias frente a los distintos riesgos sociales que puedan afectar su capacidad y oportunidad" 125. Lo anterior, con el fin de asegurar que las personas que se ven afectadas por contingencias sociales y laborales cuenten con los recursos suficientes para una subsistencia acorde con la dignidad del ser humano126.

1. El derecho fundamental a la seguridad social, así como el régimen de prestación del servicio público de seguridad social, fueron desarrollados por la Ley 100 de 1993, mediante la cual el legislador creó el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI). Este sistema tiene como finalidad procurar el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, mediante la protección y cobertura de las principales contingencias que los afectan127. Lo anterior, a partir de cuatro componentes principales (i) el Sistema General de Pensiones, (ii) el Sistema General de Salud, (iii) el Sistema General de Riesgos Laborales y (iv) los servicios sociales complementarios128.

1. El artículo 1º de la Ley 1562 de 2012 define el SGRL como "el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos" destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de los "riesgos laborales" a los que estos se enfrentan. El SGRL es un instrumento esencial para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social que busca proteger al trabajador frente a dos tipos de riesgos laborales129. De un lado, el accidente de trabajo, esto es, "todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte"130. De otro lado, la enfermedad laboral, es decir, aquella "contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar"131.

1. Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tienen derecho al reconocimiento de prestaciones asistenciales132 y prestaciones económicas133, las cuales forman parte del ámbito de protección del derecho fundamental a la seguridad social. El artículo 5º del Decreto Ley 1295 de 1994 dispone que son prestaciones asistenciales: (i) la asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, (ii) los servicios de hospitalización, (iii) el servicio odontológico, (iv) el suministro de medicamentos, (v) los servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, (vi) la rehabilitación física y profesional y (vii) los gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios. Por otra parte, el artículo 7º ibídem prevé que son prestaciones económicas: (i) el subsidio por incapacidad temporal, (ii) la indemnización por incapacidad permanente parcial, (iii) la pensión de invalidez, (iv) la pensión de sobrevivientes y (v) el auxilio funerario.

1. Los empleadores tienen la obligación de prevenir el acaecimiento de los riesgos laborales y cubrir los efectos que estos causan a los trabajadores. En este sentido, el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el empleador tiene la obligación de brindar "protección y seguridad" a los trabajadores. Esta obligación les exige adoptar todas las medidas tendientes a prevenir "el riesgo y siniestralidad de las actividades que produce, causa y organiza"134. De otro lado, el artículo 16 del Decreto Ley 1295 de 1994 dispone que es obligación de los empleadores afiliar a sus trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y "efectuar las cotizaciones obligatorias" al Sistema General de Riesgos Laborales135. Por medio de la afiliación y el pago de las cotizaciones al sistema, el empleador traslada a la ARL la cobertura de los riesgos laborales136 y, en concreto, de las prestaciones médico-asistenciales y económicas que deban ser reconocidas en caso de que se materialice algún riesgo laboral137.

1. El numeral 1º del literal (a) del artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 dispone que el incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales acarreará a los empleadores "la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente Decreto". Así mismo, cuando el trabajador se encuentra afiliado, pero el

empleador incurre en mora en el pago de los aportes, el artículo 7 de la Ley 1562 de 2012 prevé que este "será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar". En tales términos, la Corte Constitucional ha aclarado que el empleador que omite el deber de afiliar a su trabajador al SGRL "debe asumir la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas (…) de la misma forma como si lo hiciera una ARL"138. El incumplimiento de la cobertura de tales prestaciones asistenciales y económicas por parte del empleador constituye una vulneración del derecho a la seguridad social del trabajador.

1. El siguiente cuadro sintetiza las reglas relativas al Sistema General de Riesgos Laborales, así como las obligaciones de protección y seguridad del empleador frente a accidentes de trabajo:

Obligaciones de prevención de riesgos laborales de los empleadores

1. El Sistema General de Riesgos Laborales es un componente del servicio público de seguridad social que busca brindar protección y cobertura frente a los riesgos laborales. Existen dos tipos de riesgos laborales: (i) el accidente de trabajo y (ii) la enfermedad laboral.

2. Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas previstas en la ley.

3. Los empleadores tienen la obligación de prevenir el acaecimiento de los riesgos laborales y cubrir los efectos que estos causan a los trabajadores. En consecuencia, están obligados a afiliar a sus trabajadores a una ARL y efectuar las cotizaciones obligatorias al SGRL.

4. El empleador que omite el deber de afiliar a su trabajador al SGRL está obligado a asumir la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas previstas en la ley, de la misma forma como lo haría una ARL. El incumplimiento en la cobertura de estas prestaciones

constituye una vulneración del derecho fundamental a la seguridad social.

1. Caso concreto. El señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del accionante

1. La Sala considera que el señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del accionante. A título preliminar, la Sala encuentra que para la fecha en que el señor Tovar Artigas sufrió el accidente en su dedo de la mano izquierda, existía un contrato de trabajo entre las partes (sección 4.2.1 (i) infra). Esto implica que el accionado estaba obligado a cumplir con las obligaciones que como empleador le correspondían en relación con la protección y cobertura del accidente de trabajo. Las pruebas que reposan en el expediente demuestran que, después de que el accionante padeció el accidente de trabajo, el señor Mazabel Sandoval no cumplió a cabalidad con estas obligaciones y, por lo tanto, vulneró el derecho fundamental a la seguridad social (4.2.1 (ii) infra).

i. La relación entre el señor Mazabel Sandoval y el accionante estuvo regida por un contrato de trabajo

1. El numeral 1º del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración. El numeral 1º del artículo 23 ejusdem dispone que para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de 3 elementos esenciales "(a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; (b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador (…); y (c) un salario como retribución del servicio".

1. Conforme a la jurisprudencia constitucional, el juez de tutela está facultado para declarar la existencia de un contrato de trabajo, aun en aquellos eventos en los que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio. Esta calificación, sin embargo, es provisional y no vincula al juez ordinario laboral. En este caso, la Sala encuentra que entre el señor Tovar Artigas y el accionado existía un contrato de trabajo para la fecha en que el accionante sufrió el accidente en su dedo de la mano izquierda. Esto es así, debido a que la relación que existía entre las partes reunía los elementos esenciales de este contrato:

1. Primero. El señor Tovar Artigas ejecutaba sus labores de forma personal. Las pruebas que obran en el expediente demuestran que el accionante desarrolló funciones de apoyo en la cocina del restaurante "NIHAO SUSHI & WOK". Estas funciones incluían el apoyo en el wok, la preparación del sushi, la elaboración de inventarios y el aseo de diversas zonas del restaurante139. El señor Mazabel Sandoval no controvirtió que el accionante prestara sus servicios de forma personal. Por el contrario, en respuestas a los autos de pruebas proferidos durante el trámite de revisión, confirmó este punto al reconocer que "el señor Tovar Artigas se desempeñaba como trabajador de oficios varios, realizando funciones de asistencia en los oficios requeridos en el restaurante, aseo en la cocina y asistencia en la preparación de los alimentos que se comercializan en el restaurante NIHAO SUSHI & WOK"140.

1. Segundo. El señor Mazabel Sandoval ejercía una continuada subordinación o dependencia en la ejecución de las labores que el accionante desempeñaba. La Sala advierte que la relación de trabajo entre el señor Tovar Artigas y el accionado se mantuvo vigente entre el 4 de noviembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, esta relación tuvo tres etapas diferentes. La primera etapa tuvo lugar entre el 4 de noviembre de 2020 y 31 de julio de 2021. Durante esta etapa, las partes aceptan que existió un contrato laboral a término indefinido que culminó con la carta de renuncia que el accionante presentó141. La segunda etapa, transcurrió entre el 1 de agosto y el 13 de septiembre de 2021. Entre las partes existe controversia en relación con la naturaleza de la relación durante este periodo. Por último, la tercera etapa transcurrió entre el 14 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021. En efecto, el 14 de septiembre de 2021 las partes suscribieron contrato individual de trabajo a término

indefinido por escrito, en el que se contempló que el accionante realizaría las mismas funciones que venía desempeñando, en el mismo horario y lugar, pero con una remuneración un poco más alta. La Sala advierte que existe acuerdo entre las partes acerca de que esta tercera etapa estuvo regida por un contrato de trabajo.

1. El accidente que el señor Tovar Artigas sufrió tuvo lugar el 4 de septiembre de 2021, esto es, durante la segunda etapa de la relación laboral. El señor Mazabel Sandoval argumenta que para esa fecha no existía un contrato de trabajo, debido a que el accionante desarrollaba sus labores de forma independiente. En concreto, asegura que luego de la renuncia presentada el 31 de julio de 2021 y hasta el 13 de septiembre de 2021, el accionante "prestaba sus servicios bajo un contrato de prestación de servicios acordado, en el que se le pagaba solo el día que asistía a realizar alguna labor en el restaurante. No tenía ningún tipo de subordinación ni horario establecido"142. Por el contrario, el señor Tovar Artigas afirma que, presentada la renuncia, continuó ejerciendo sus labores de forma presencial e ininterrumpida, en el mismo lugar, con el mismo salario y en el mismo horario y bajo la continua subordinación de su empleador143.

1. La Sala considera que los "pantallazos" de las conversaciones de WhatsApp aportadas por el accionante, permiten inferir razonablemente que durante la segunda etapa de la relación el accionado ejerció una continuada subordinación sobre el señor Tovar Artigas. Estos "pantallazos" son admisibles como prueba en este caso porque (i) el accionado y el señor Jorge Andrés Peña Valencia no negaron haber tenido tales conversaciones con el señor Tovar Artigas ni controvirtieron su autenticidad144 y (ii) la Corte Constitucional ha reconocido que estos documentos tienen el valor de prueba indiciaria145.

1. Tercero. El accionante demostró que, como retribución al servicio, recibía un salario de $30.300 diarios, más horas extra, entre el 4 de noviembre de 2020 y el 13 de septiembre de

2021148, y de $908.526, entre el 14 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021149.

1. Con fundamenta en estas consideraciones, la Sala concluye que, para la fecha en que el accionante sufrió el accidente, se encontraba vigente un contrato de trabajo entre las partes.

i. El accionado vulneró el derecho a la seguridad social del accionante

1. Conforme a la ley y la jurisprudencia constitucional, el señor Mazabel Sandoval, en calidad de empleador del señor Tovar Artigas, tenía la obligación constitucional y legal de (i) afiliar al accionante a una ARL y realizar las cotizaciones correspondientes al SGRL o (ii) en su defecto, asumir el costo de las prestaciones asistenciales y económicas a que hubiere lugar ante la ocurrencia de un accidente de trabajo. El señor Mazabel Sandoval incumplió con estas obligaciones.

1. Primero. No afilió al señor Tovar Artigas a una ARL. Las pruebas que reposan en el expediente demuestran que, el 4 de septiembre de 2021, fecha en la que el accionante se cortó el dedo, no se encontraba afiliado al SSSI. En el expediente reposan las capturas de pantalla de la conversación sostenida con el señor Santiago García, administrador del restaurante, en la que este le indica que no estaba afiliado a ARL150, ni a ninguna EPS del régimen contributivo, lo cual conllevó a que fuese atendido por la EPS Emssanar, del régimen subsidiado.

1. Segundo. El incidente ocurrido el 4 de septiembre de 2021 constituyó un accidente de trabajo y, sin embargo, el accionado no cubrió las prestaciones médico-asistenciales. La Sala considera que está probado que el accidente fue un suceso repentino que ocurrió mientras el

accionante “procesaba pescado” en el restaurante. El señor Mazabel Sandoval sostiene que “no hay evidencia”151 de que este incidente hubiese sido un accidente de trabajo, sino que, “solo se puede desprender que el accionante sufrió una lesión en el dedo índice de la mano izquierda por una cortada con cuchillo”152. La Sala discrepa de esta afirmación. La historia clínica del accionante evidencia que, el 4 de septiembre de 2021, el señor Tovar Artigas recibió atención médica como consecuencia la ocurrencia de un “accidente laboral”153. Así mismo, da cuenta de que el accidente produjo una lesión orgánica y una afectación a la salud, a saber: “la lesión subaguda de flexor profundo y superficial del 2 dedo de la mano izquierda”154 y el posterior corte del tendón flexor155. La autenticidad de este documento no ha sido controvertida en el presente trámite de tutela.

1. Además, los pantallazos de las conversaciones de WhatsApp dan cuenta de que el empleador, por medio del señor Alan Buitrago y el señor Santiago García, manifestaron al accionante que si no recibía atención por medio de la EPS, ellos la procurarían de forma particular156. En criterio de la Sala, la información consignada en la historia clínica, así como estas conversaciones, son indicios que razonablemente permiten concluir que el accidente tuvo lugar mientras el señor Tovar Artigas desarrollaba sus funciones como empleado.

1. La ocurrencia de dicho accidente de trabajo, así como la falta de afiliación del accionante al SGRL, exigían al señor Mazabel Sandoval asumir la cobertura de las prestaciones médico-asistenciales dispuestas en el artículo 5º del Decreto Ley 1295 de 1994. En el escrito de tutela, el accionante explicó que, de acuerdo con el médico tratante, era urgente realizar un procedimiento quirúrgico de alta complejidad consistente en la “reconstrucción del tendón por etapas” con “bandas de silastic”157, debido a que la evolución de la lesión había generado el corte del tendón flexor158, lo que le impedía completamente flexionar el dedo y restringía el movimiento de pinza en la mano izquierda159. La mencionada cirugía tenía un valor de $13.744.560. Además, luego de la cirugía era necesario realizar alrededor de 100 terapias físicas160, cuyo valor era de $3.500.000.

1. La Sala advierte que el accionado no asumió el costo de la operación ni las terapias físicas, no cubrió los gastos de medicamentos para la recuperación161 y no pagó al accionante las prestaciones económicas previstas en el artículo 7 del Decreto Ley 1295 de 1994. Esta omisión produjo que la lesión empeorara con el tiempo, lo que, según afirma el accionante, le dificultó conseguir un nuevo empleo.

1. En tales términos, la Sala concluye que el señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del accionante.

1. Presunta vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada

1. Posiciones de las partes. El señor Tovar Artigas aseguró que el accionado vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud porque lo despidió de forma discriminatoria "desconociendo el estado de salud y las secuelas dejadas por el accidente laboral acaecido en el desarrollo de las actividades propias para las cuales fue contratado"162. En el escrito de contestación a la acción de tutela, el señor Mazabel Sandoval manifestó que el señor Tovar Artigas no es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque "no cumple con los requisitos jurisprudenciales"163. Sostuvo que el 31 de diciembre de 2021, el contrato de trabajo terminó, en atención a que no se alcanzaron las metas financieras del año y, que, en la fecha del despido, el accionante "se encontraba desarrollando sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación". Así mismo, aseguró que el accionante nunca notificó "novedad relacionada con su estado de salud"164. Finalmente, argumentó que no hay evidencia de que la terminación del contrato hubiese afectado al accionante, porque este seguía teniendo cobertura por "su EPS del régimen subsidiado"165.

1. Problema jurídico. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

¿El señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Tovar Artigas al presuntamente haberlo despedido luego de que este sufrió un accidente de trabajo el 4 de septiembre de 2021?

1. Metodología de decisión. La Sala empleará la siguiente metodología para resolver el problema jurídico. A título preliminar, se referirá al derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud y, en especial, a las garantías que conforman el fuero de salud. Luego, con fundamento en estas consideraciones, estudiará si el accionado vulneró este derecho fundamental al haberlo despedido.

1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

1. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general166 a la "estabilidad en el empleo". La estabilidad en el empleo puede ser precaria167, relativa168 o reforzada169, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia170. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa.

1. Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una "disminución física, psíquica o sensorial"178 en vigencia de un contrato de trabajo179. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que "tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares"180.

1. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos:

1. La enfermedad debe producir un deterioro significativo de la salud del trabajador181. Esta condición se verifica "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales"182. La Corte Constitucional ha aclarado que dicha condición no necesariamente debe ser acreditada por medio de un dictamen de pérdida de capacidad laboral183, sino que "puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante"184.

2. La condición de salud del trabajador debe impedir o dificultar sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba185. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón186.

3. El deterioro significativo de la salud del accionante debe haber sido conocido por el empleador con anterioridad al despido. Según la jurisprudencia constitucional, puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria187, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral188; (iii) el accionante fue despedido durante

un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral”189 y, por último, (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato190.

1. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del fuero de salud191. El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Según esta disposición, “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Así mismo, dicha norma prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. El artículo 26 de la ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad, sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cobija a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral192.

1. El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías:

1. Prohibición general de despido discriminatorio193. Es ineficaz el despido que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador194. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación195, con independencia de la forma del contrato196 o su duración197.

2. Derecho a permanecer en el empleo. Esta garantía otorga al titular el derecho a

conservar198 o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”199.

3. Autorización del Inspector de Trabajo. El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares200. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo”201.

4. Presunción de despido discriminatorio. La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria202, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador203. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa”204.

1. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite que, en principio, el juez ordinario y el juez de tutela adopten, entre otros, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido205; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación206, cuando ello fuere procedente; (iii) el pago de “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”207, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio208, (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud209, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo210, de ser necesario. El reconocimiento de estas prestaciones se funda en que, en casos de despido discriminatorio, el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”211.

1. El artículo 8 de la Ley 776 de 2002 prevé el derecho al reintegro y la reubicación en los siguientes términos: “los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado

parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios". Este derecho ha sido entendido como "el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad [o accidente de trabajo] y mientras logra una plena mejoría"212. En otros términos, este derecho busca asegurar condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar el derecho al trabajo en condiciones dignas213.

1. La Corte Constitucional ha fijado diferentes reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por el desconocimiento del fuero de salud. Al respecto, ha señalado que:

2. El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador a un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud215. El reintegro no siempre debe realizarse al mismo puesto de trabajo que ocupaba el accionante al momento en que fue despedido porque las limitaciones físicas, síquicas o sensoriales causadas por el accidente de trabajo pueden haber afectado la capacidad del trabajador para el desarrollo de tales laborales216. El derecho al reintegro y la reubicación no sólo comprende el "cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados"217.

3. El juez debe examinar en cado caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible o si, por el contrario, "excede la capacidad del empleador o impide el desarrollo de su actividad"218. En tales eventos, "el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla"219.

4. La procedencia de la reubicación debe ser valorada a partir de 3 elementos (i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador "para efectuar los movimientos de personal"220. En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, "éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del

trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación”221.

1. El siguiente cuadro resume las reglas relevantes sobre estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud:

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud

y el fuero de salud

1. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad por razones de salud es un derecho fundamental. Son titulares de este derecho los trabajadores que (i) han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada y (ii) aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

2. La estabilidad laboral reforzada por razones de salud opera si se cumplen tres requisitos: (i) el deterioro significativo de la salud del trabajador; (ii) la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba; y (iii) el empleador conocía el estado de salud del trabajador con anterioridad al despido.

3. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías que integran el fuero de salud. El fuero de salud comprende principalmente cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio; (ii) el derecho a permanecer en el empleo; (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador; y (iv) presunción de despido discriminatorio.

4. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite adoptar, en principio, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido, (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de desvinculación, (iii) el reintegro del afectado, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio.

1. Caso concreto. El accionado vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Tovar Artigas

1. La Sala encuentra que, al momento del despido, el señor Tovar Artigas era titular del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Esto es así, porque:

1. El 4 de septiembre de 2021, el señor Tovar Artigas sufrió un accidente de trabajo que le causó un deterioro significativo de su salud. La historia clínica del accionante da cuenta de que, el día 14 de septiembre de 2021, el médico especialista en ortopedia y traumatología de la mano y miembro superior222 diagnosticó que este había sufrido una "lesión subaguda de flexor profundo y superficial del 2 dedo de la mano izquierda223 que le había causado una "alteración funcional" de toda la mano224. Luego, en la valoración realizada el 6 de enero de 2022, señaló que por la evolución de la lesión el señor Tovar Artigas requería de intervención quirúrgica para la "reconstrucción de flexores en 2 etapas" seguida de una "rehabilitación por 6-8 meses con rehabilitador especializado en mano con terapias para mejorar función y disminuir secuelas"225.

2. Las pruebas que obran en el expediente demuestran que las secuelas del accidente dificultaron sustancialmente el desempeño de las funciones del accionante. Después del accidente, el accionante manifiesta tener hipersensibilidad en la zona de la herida, lo que dificultaba trabajar en el wok, debido a que allí estaba permanentemente expuesto a fuego directo226. De igual forma, las afectaciones funcionales en su mano izquierda dificultaban la elaboración del sushi, por cuanto no podía sujetar correctamente las herramientas de trabajo, ni los alimentos227. En especial, no podía enrollar el sushi, ni cortar los bocados, puesto que no puede flexionar los dedos ni usarlos como medida228. El accionante manifestó que en más de una ocasión "terminaba dañando el plato y [le] tocaba hacerlo nuevamente"229, lo cual generaba que los platos realizados por él se retrasaran230. Por esta razón, fue objeto de frecuentes llamados de atención por parte del accionado, el señor

Alan Buitrago, el administrador Santiago García y el chef Wilmer Astudillo231.

3. El señor Mazabel Sandoval conocía del accidente de trabajo del accionante y del deterioro que este causó a su estado de salud. En efecto, el accionado admitió que "tuvo conocimiento de un incidente el día 4 de septiembre de 2021, por manifestación del señor Tovar Artigas"232. Así mismo, de acuerdo con el accionante y con las capturas de pantalla de las conversaciones que sostuvo con Santiago García, Alan Buitrago y el abogado Jorge Peña, los señores Mazabel Sandoval y Buitrago Flórez coordinaron y pagaron dos citas particulares con el especialista en ortopedia y traumatología de la mano y miembro superior233 que determinó la necesidad de realizar la intervención quirúrgica. Sin embargo, debido al alto costo, estos habrían solicitado al accionante que les brindara un tiempo de espera para reunir el dinero requerido234. No obstante, pese a conocer que el accionante se encontraba a la espera de que este pagara el valor de la cirugía que necesitaba, el señor Mazabel Sandoval lo despidió.

1. La Sala advierte que el despido del accionante es ineficaz dado que desconoció el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud del accionante y fue discriminatorio. Esto es así, porque el señor Mazabel Sandoval no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo, a pesar de que el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por cuenta del accidente de trabajo. Conforme a la jurisprudencia constitucional, esto implica que operaba la presunción de despido discriminatorio. Esta presunción no fue desvirtuada por el accionado, pues en el expediente no obra prueba que demuestre la existencia de una justa causa que justificara el despido. Por el contrario, el señor Mazabel Sandoval admitió que el despido realizado el 31 de diciembre de 2021 fue sin justa causa, razón por la cual otorgó al accionante la indemnización correspondiente.

1. Con fundamento en tales consideraciones, la Sala concluye que el señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

1. Presunta vulneración del derecho fundamental de petición

1. Posiciones de las partes. El señor Tovar Artigas afirmó que, al momento de presentar la tutela, el accionado no había contestado el derecho de petición por medio del cual éste solicitó una certificación laboral, copia del contrato, certificaciones de pago de la seguridad social y copia de las liquidaciones realizadas235. El señor Mazabel Sandoval, por su parte, aseguró que dar respuesta al referido derecho de petición era "imposible", dado que este no contenía una dirección de notificación a la cual fuese posible remitir dicha contestación236.

1. Problema jurídico. Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

¿Juan Carlos Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental de petición del señor Luis Enrique Tovar Artigas al, presuntamente, haber omitido brindar respuesta bajo el argumento de desconocer la dirección física o electrónica a la cual enviar la contestación?

1. Metodología de decisión. La Sala empleará la siguiente metodología para resolver el problema jurídico. Primero, reiterará la jurisprudencia sobre el derecho fundamental de petición ante particulares. Luego, con fundamento en estas consideraciones, resolverá el caso concreto y adoptará los remedios a los que haya lugar en caso de comprobar que el accionado vulneró el derecho fundamental de petición del accionante.

1. El derecho fundamental de petición ante particulares. Reiteración de jurisprudencia.

1. El artículo 23 de la Constitución Política instituyó el derecho de petición en los siguientes términos: "toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades

por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución". El ámbito de protección del derecho de petición incluye 4 garantías: (i) la formulación de la petición, (ii) la pronta resolución, (iii) la respuesta de fondo y (iv) la notificación de la decisión237. La primera, "protege la posibilidad cierta y efectiva de dirigir a las autoridades o a los particulares, en los casos que determine la ley, solicitudes respetuosas, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas"238. La segunda implica que el término de respuesta del derecho de petición "debe entenderse como un tiempo máximo que tiene la administración o el particular para resolver la solicitud"239. Según la Ley 1755 de 2011, este término de respuesta corresponde, en principio, a 15 días hábiles240.

1. La tercera garantía exige que la respuesta sea: (i) clara, esto es, "inteligible y de fácil comprensión"241; (ii) precisa, de forma tal que "atienda, de manera concreta, lo solicitado, sin información impertinente" y "sin incurrir en fórmulas evasivas o elusivas" 242; (iii) congruente, es decir, que "abarque la materia objeto de la petición y sea conforme con lo solicitado"243 y (iv) consecuente, lo cual implica "que no basta con ofrecer una respuesta como si se tratara de una petición aislada (…) sino que, si resulta relevante, debe darse cuenta del trámite que se ha surtido y de las razones por las cuales la petición resulta o no procedente". Por último, la respuesta debe ser notificada, en tanto la notificación es el mecanismo procesal adecuado "para que la persona conozca la resolución de las autoridades"244. La notificación debe ser realizada conforme a la Ley 1437 de 2011.

1. El artículo 32 de la Ley 1755 de 2015 dispone que "toda persona podrá ejercer el derecho de petición para garantizar sus derechos fundamentales ante organizaciones privadas con o sin personería jurídica (…)". En particular, el parágrafo 1 de esta disposición prevé la posibilidad de que este derecho sea ejercido "ante personas naturales cuando frente a ellas el solicitante se encuentre en situaciones de indefensión, subordinación o la persona natural se encuentre ejerciendo una función o posición dominante frente al peticionario".

1. En concordancia con esta disposición, el Código Sustantivo del Trabajo impone a los empleadores la obligación de entregar a los trabajadores las certificaciones laborales, copias del contrato de trabajo y constancias de estado de las cotizaciones a la seguridad social que

los trabajadores les soliciten. En concreto, el numeral 7º del artículo 57 obliga al empleador a dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, “una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado”. Por su parte, artículo 39 ibídem prevé que el contrato de trabajo escrito “se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos”. Así mismo, el artículo 65 dispone que “para proceder a la terminación del contrato de trabajo (…) el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen”.

1. Caso concreto. El señor Mazabel Sandoval vulneró el derecho fundamental de petición del accionante

1. La Sala advierte que, tal y como lo concluyeron los jueces de instancia, el accionado vulneró el derecho fundamental de petición del accionante. Esto es así, debido a que no dio respuesta oportuna a la solicitud de información en la que el señor Tovar Artigas pidió (i) certificación laboral en la que constara la totalidad del tiempo trabajado, (ii) copia del contrato individual de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021, (iii) las certificaciones de los pagos de seguridad social desde el inicio de la relación laboral y (iv) copia de las liquidaciones realizadas al accionante245. El accionado estaba obligado a responder a esta solicitud y entregar los documentos en virtud del artículo 32 de la Ley 1755 de 2015 y los artículos 39, 57 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. De acuerdo con la “prueba de entrega” emitida por Servientrega, la solicitud de información fue recibida por el señor Mazabel el 7 de enero de 2022246. Sin embargo, para el momento de presentación de la tutela, esto es, el 31 de enero de 2022 (15 días hábiles después de que la petición fue recibida por el accionado), el señor Mazabel Sandoval no

había brindado respuesta. Esto solo sucedió hasta después de la sentencia de tutela de primera instancia, es decir, más de diez (10) hábiles después de que fue presentada. En el escrito de contestación de la tutela el accionado manifestó que la falta de respuesta obedecía a que el solicitante no había indicado una dirección de notificación, razón por la cual era "imposible la contestación del mismo"247. Esta justificación no es de recibo para la Sala y no justifica la respuesta extemporánea. Lo anterior, porque en el expediente reposa prueba de que el accionado conocía la dirección física y el número de celular del solicitante. Estos datos no solo se encuentran en el contrato de trabajo firmado el 14 de septiembre de 2021, que, precisamente, era uno de los documentos solicitados, sino en la "prueba de entrega" de Servientrega, que fue suscrita por la persona que recibió el documento.

1. En tales términos, la Sala constata que el accionado vulneró el derecho fundamental de petición del señor Tovar Artigas.

1. Remedios y órdenes

1. La Sala concluye que el accionado vulneró los derechos fundamentales de petición, seguridad social y estabilidad laboral reforzada del accionante. En tales términos, revocará parcialmente la sentencia 14 de marzo de 2022 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Palmira, mediante la cual se confirmó la sentencia de 4 de febrero de 2022 del Juez Cuarto Civil Municipal de Palmira. La Sala considera que la revocatoria debe ser parcial debido a que los jueces de instancia sólo ampararon el derecho fundamental de petición, pero "negaron" por improcedente el amparo de los derechos fundamentales a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada. A diferencia de lo que concluyeron los jueces de instancia, y por las razones expuestas en las secciones 4.1 y 4.2 supra, la Sala considera procedente ordenar el amparo de estos derechos fundamentales y así lo ordenará en la parte resolutiva.

1. Con el propósito de subsanar las vulneraciones a estos derechos fundamentales, la Sala ordenará los siguientes remedios:

1. Remedios para subsanar la vulneración del derecho fundamental a la seguridad social. La Sala ordenará al accionado cubrir el costo de las siguientes prestaciones médico asistenciales: (i) la valoración que requiera el accionante para determinar su diagnóstico actual; (ii) el tratamiento médico y, en particular, la intervención quirúrgica que el médico especialista determine que es necesaria; (iii) las terapias o los procesos de rehabilitación necesarios para que el accionante recupere la función que perdió luego del accidente laboral y (iv) suministrar o cubrir el costo de los medicamentos que el accionante necesite. Así mismo, en caso de que se determine la procedencia del reintegro y el accionante así lo requiera, el señor Mazabel Sandoval deberá realizar la respectiva afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral de manera que, en lo sucesivo, el accionante esté amparado contra los riesgos laborales de la forma que la ley determina. La Sala considera que no es procedente ordenar el pago de las prestaciones económicas. Esto es así, dado que el pago de estas prestaciones no es una medida urgente e impostergable para evitar un perjuicio grave e inminente para el derecho fundamental a la seguridad social del accionante. Por el contrario, el debate en torno al reconocimiento y pago de estas prestaciones es un asunto que debe ser resuelto de forma definitiva por el juez ordinario laboral, en el marco del proceso que deberá iniciar el accionante.

1. Remedios para subsanar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada. La Sala ordenará al señor Mazabel Sandoval reintegrar al accionante a un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación para que este pueda cumplir las tareas del nuevo cargo. En este caso, el reintegro es procedente, si así lo desea el accionante, comoquiera que el accionado no demostró que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplir dicha obligación. Tampoco manifestó que dicha posibilidad impidiera el desarrollo de su actividad productiva. En todo caso, de determinarse que la reubicación excede la capacidad del empleador, este deberá brindar al accionante la oportunidad de proponer alternativas de solución razonables,

cuya suficiencia e idoneidad deberá ser valorada por el juez encargado del cumplimiento del presente fallo.

1. La Sala aclara que la constatación definitiva acerca de la existencia de un contrato de trabajo a lo largo de la relación entre las partes, la procedencia de la indemnización equivalente a 180 días de salario a favor del accionante, así como el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir, deberá ser determinada por el juez laboral ordinario. Esto es así, porque de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, cuando la tutela procede como mecanismo transitorio, por regla general el examen sobre el reconocimiento y pago de prestaciones y perjuicios económicos que no sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales del accionante mientras el proceso ordinario culmina, corresponde al juez laboral248. En principio, el juez de tutela no debe examinar estos asuntos puesto que (i) la acción de tutela "no es el mecanismo adecuado para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica"249; (ii) los "perjuicios económicos (…) no generan perjuicios irremediables"250 y (iii) el estudio de este tipo de pretensiones "exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan a la competencia del juez de tutela"251.

1. Ahora bien, la Sala reconoce que en algunos casos excepcionales es posible ordenar el pago de estas prestaciones, las cuales podrán ser compensadas en el proceso laboral ordinario. La adopción de este tipo de remedios, sin embargo, sólo es procedente si "(i) existen pruebas en el expediente que prima facie demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema de vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el proceso ordinario se resuelve"252. Esto no ocurre en este caso, puesto que el accionante es una persona joven, con una red de apoyo familiar que le puede socorrer hasta tanto el juez ordinario se pronuncie de fondo sobre las prestaciones económicas. Máxime, si se toma en consideración que mediante la presente providencia, la Sala protegerá sus derechos fundamentales y, en consecuencia, ordenará adoptar las medidas más urgentes

para detener la vulneración de los mismos (reintegro).

1. Remedios para subsanar la vulneración al derecho fundamental de petición. La Sala no considera necesario adoptar ningún remedio para subsanar la vulneración de este derecho, en atención a que el accionado respondió la petición presentada por el accionante luego de la sentencia de tutela de primera instancia.

1. Otras determinaciones. La Sala advierte que las conversaciones que el accionante manifestó sostener con el abogado Jorge Andrés Peña Valencia, cuyas capturas de pantalla y audios aportó, podrían dar cuenta de un actuar constitutivo de faltas disciplinarias e, incluso, conductas punibles. Por esta razón, la Sala compulsará copias a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial del Valle del Cauca y a la Fiscalía General de la Nación para que, en el marco de sus competencias, investiguen los referidos hechos.

III. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

1. La acción de tutela. El 31 de enero de 2022, Luis Enrique Tovar Artigas presentó acción de tutela en contra de Juan Carlos Mazabel Sandoval, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Esto, porque el accionado, de un lado, omitió afiliarlo al Sistema General de Riesgos Laborales y, de otro, lo despidió de forma discriminatoria, a causa del accidente de trabajo que sufrió el 4 de septiembre de 2021. Como pretensiones, solicitó al juez declarar la ineficacia del despido y, por ende, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. Además, solicitó ordenar al accionado su reintegro y pagar: (i) las “cirugías (primera y segunda etapa) [así como la] rehabilitación con fisioterapeuta especialista en mano”, (ii) “los daños causados de manera integral”, (iii) una valoración con médico laboral con el propósito de determinar la pérdida de capacidad laboral, (iv) la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (v) la

totalidad de “acreencias laborales y prestaciones sociales adeudadas”.

1. El señor Mazabel Sandoval argumentó que no vulneró los derechos fundamentales del accionante. Señaló que la naturaleza del supuesto accidente laboral no estaba comprobada. Además, afirmó que, luego del accidente, el accionante desarrolló “sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación” y que, en todo caso, este siempre recibió atención de su EPS del régimen subsidiado. Por otra parte, negó que el accionante fuera titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto, a su juicio, este no cumplía con los requisitos jurisprudenciales.

1. Examen de procedencia. La Sala concluyó que la acción de tutela era procedente, dado que cumplía con los requisitos de legitimación en la causa, inmediatez y subsidiariedad. En particular, la Sala encontró que la acción de tutela procedía como mecanismo transitorio de protección con el objeto de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, mientras se llevaba a cabo el proceso ordinario.

1. Examen de fondo. La Sala Quinta de Revisión concluyó que Juan Carlos Mazabel Sandoval vulneró los derechos fundamentales del accionante.

1. Primero, vulneró el derecho fundamental a la seguridad social, porque (i) omitió afiliarlo al SGRL, (ii) no garantizó la realización de la intervención quirúrgica que fue ordenada al accionante y (iii) no suministró ni pagó los medicamentos requeridos por el accionante para la recuperación de la funcionalidad de su dedo y su consecuente rehabilitación física.

2. Segundo, violó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Tovar Artigas, dado que lo despidió en razón del deterioro a la salud que le causó el accidente de trabajo. La Sala encontró que el accionante era titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Lo anterior,

debido a que sufrió un accidente de trabajo que le causó un deterioro significativo de su salud que imposibilitó el desempeño de sus funciones ordinarias de trabajo. Sin embargo, a pesar de que el empleador tuvo conocimiento del accidente y del efecto que este generó en la salud del accionante, lo despidió sin autorización al Ministerio de Trabajo para terminar el vínculo laboral y no demostró que la terminación del contrato tuviera una justa causa.

3. Tercero, vulneró el derecho fundamental de petición, porque omitió brindar una respuesta en el tiempo máximo dispuesto por la ley para este fin. En efecto, no fue sino hasta después de la sentencia de tutela de primera instancia que remitió los documentos solicitados en la petición.

1. Órdenes y remedios. Con fundamento en lo anterior, la Sala Quinta de Revisión concedió el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, hasta tanto se lleve a cabo el proceso ordinario laboral que corresponde iniciar al accionante. Como remedios, decidió ordenar a Juan Carlos Mazabel Sandoval (i) reintegrar al accionante a un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo; (ii) realizar la respectiva afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral del accionante, (iii) pagar la valoración médica que requiera el accionante para determinar su diagnóstico actual; (iv) cubrir el costo del tratamiento médico y, en particular, la intervención quirúrgica que el médico especialista determine que es necesaria; (v) asumir el costo las terapias o los procesos de rehabilitación necesarios para que el accionante recupere la función que perdió luego del accidente laboral y (vi) suministrar o cubrir el valor de los medicamentos que el accionante necesite.

IV. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 14 de marzo de 2022 por el

Juzgado Primero Civil del Circuito de Palmira, mediante la cual se confirmó la sentencia de 4 de febrero de 2022 del Juez Cuarto Civil Municipal de Palmira, que concedió el amparo del derecho de petición y negó "por improcedente" las demás pretensiones de la acción de tutela presentada por Luis Enrique Tovar Artigas en contra de Juan Carlos Mazabel Sandoval. En su lugar, CONCEDER EL AMPARO TRANSITORIO de los derechos fundamentales a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, hasta tanto concluya el proceso ordinario laboral o, de no iniciarse, hasta que transcurran cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta sentencia.

SEGUNDO. DECLARAR ineficaz el despido de Luis Enrique Tovar Artigas y, en consecuencia, ORDENAR a Juan Carlos Mazabel Sandoval, en caso de que así lo desee el accionante, reintegrarlo a un cargo en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud y, de ser necesario, brindar la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo.

TERCERO. ORDENAR a Juan Carlos Mazabel Sandoval, en caso de que el accionante efectivamente desee ser reintegrado, realizar la respectiva afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. Asimismo, el accionado deberá pagar el costo de (i) la valoración que requiera el accionante para determinar su diagnóstico actual; (ii) el tratamiento médico y, en particular, la intervención quirúrgica que el médico especialista determine que es necesaria; (iii) cubrir el costo de las terapias o los procesos de rehabilitación necesarios para que el accionante recupere la función que perdió luego del accidente laboral sufrido el 4 de septiembre de 2021 y (iv) suministrar o cubrir el costo de los medicamentos que el accionante necesite.

CUARTO. ADVERTIR al señor Luis Enrique Tovar Artigas que cuenta con el plazo máximo de cuatro (4) meses para acudir a la justicia ordinaria con el propósito de que el juez laboral estudie de fondo la totalidad de sus pretensiones. De no hacerlo, la presente providencia perderá efectos al cabo de dicho término, de acuerdo con el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO. COMPULSAR COPIAS a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial del Valle del Cauca y a la Fiscalía General de la Nación para que, en el marco de sus competencias, investiguen la posible comisión de faltas disciplinarias o conductas punibles en las que pudo haber incurrido el abogado Jorge Andrés Peña Valencia por los hechos narrados en esta

providencia.

SEXTO. Por Secretaría General, LIBRAR las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Presidenta

HERNÁN CORREA CARDOZO

Magistrado (E)

Con aclaración de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Escrito de tutela, p. 6.

2 Ib.

3 Ib.

4 Ib.

5 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 59.

6 En efecto, cuenta con Permiso por Protección Temporal expedido por el Ministerio de

Relaciones Exteriores con vigencia hasta el 30 de mayo de 2031. Anexos al escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 3.

7 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 59.

8 Ib., p. 2. El señor Juan Carlos Mazabel manifiesta que la relación laboral empezó el día 23 de diciembre de 2020, sin embargo, no adjunta soporte alguno que demuestre que así fue.

9 De acuerdo con el accionante, el señor Alan Buitrago Flórez es socio del accionado, Juan Carlos Mazabel Sandoval. Para demostrarlo, el accionante aportó capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp y fotos. Sin embargo, tanto el accionado, como el señor Alan Buitrago Flórez negaron estar asociados.

10 Escrito de tutela, p. 1.

11 Escrito de tutela, p. 2.

12 Ib.

13 Ib.

14 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 3.

15 Escrito de tutela, p. 2.

16 Anexos al escrito de tutela, p. 7.

17 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 61.

18 Ib., p. 74.

19 Ib.

20 Ib.

21 Ib.

22 Ib., p. 77 y 94.

23 Ib., p. 97.

24 Ib., p. 99.

25 Escrito de tutela, p. 4.

26 Cláusula primera del contrato de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021. Anexos al escrito mediante el cual el accionante descorrió el traslado del segundo auto de pruebas, 10 de octubre de 2022, p. 4.

27 Cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021.

29 “Pelar, cortar, guardar, rallar y preparar alimentos” y “preparar comida simple como sushi, arroces, salsas, entradas, jugos, entre otros”. Numerales 2 y 10 de la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021.

30 “Realizar el mantenimiento y limpieza de dependencias e implementos propios de cocina” y “aseo general del restaurante y cocina”. Numeral 3 y 17 de la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021.

31 “Controlar las existencias e informar al supervisor cuando se necesite hacer más pedidos con antelación” y “realizar el respectivo inventario de todos los productos e inventario de cocina”. Numerales 11 y 19 de la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito el 14 de septiembre de 2021.

32 Ib.

33 Escrito de respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 2.

34 Ib., p. 30.

35 Anexos al escrito de tutela, p. 31.

36 Anexos al escrito de tutela, p. 33.

37 Escrito del accionante en respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 1.

38 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 59.

39 Escrito del accionante en respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 1.

40 Ib., p. 30.

41 Ib., p. 2.

42 Ib.

43 Ib.

44 El abogado manifestó que "mi participación en el conflicto que sostiene el señor LUIS ENRIQUE TOVAR ARTIGAS CON El SEÑORES (sic) JUAN CARLOS MAZABEL, surgió de la visita como particular y comensal, que hice al restaurante donde los anteriores son los propietarios (sic), donde me informaron de la situación en que se encontraban (sic) con el señor TOVAR ARTIGAS, que fueron propiciadas por los anteriores, con el ánimo que interviniera en una conciliación entre los mismos". Escrito de Jorge Andrés Peña Valencia en respuesta al tercer auto de pruebas, 27 de octubre de 2022, p. 2.

45 De acuerdo con el accionante, el abogado le manifestó que "hay que arreglar la declaración que usted hizo porque pues usted dijo que se encontraba trabajando". Escrito del accionante en respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 25. Archivo de audio aportado por el accionante, PTT-20211212-WA0016, 3 de noviembre de 2022.

46 Ib. Archivo de audio aportado por el accionante, PTT-20211212-WA0016, 3 de noviembre de 2022.

47 Ib. Archivo de audio aportado por el accionante, PTT-20211212-WA0022, 3 de noviembre de 2022.

48 Ib., p. 26.

49 Ib., p. 25. Archivo de audio aportado por el accionante, PTT-20211212-WA0020, 3 de noviembre de 2022.

50 El 20 de enero de 2022, le fue pagada la liquidación por el periodo de trabajo comprendido entre el 14 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021.

51 El 20 de enero de 2022, le fue pagada la liquidación por el periodo de trabajo comprendido entre el 14 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021.

52 Anexos al escrito de tutela, p. 35.

53 Ib., p. 39.

54 Escrito de tutela, p. 1.

56 Ib.

57 Escrito de tutela, p. 6.

58 Ib.

59 Ib.

60 Ib.

61 Contestación del accionado, p. 9. Así mismo, controvirtió algunos hechos relatados en la tutela. En particular, señaló que el señor Tovar Artigas “empezó a trabajar bajo contrato de trabajo” el 23 de diciembre de 2020. Además, negó haber conminado al accionante a presentar carta de renuncia en julio de 2021 y precisó que, en el periodo transcurrido entre tal renuncia y el 14 de septiembre de 2021, el accionante trabajó mediante contrato de prestación de servicios, sin “subordinación ni horario establecido”.

62 Ib.

63 Ib., p. 3.

64 Ib.

65 Ib.

66 Ib., p. 6.

67 En concreto, el accionado afirmó que “el accionante no contaba con incapacidades, restricciones laborales, recomendaciones laborales, tampoco había notificado novedad relacionada con su estado de salud, tratamiento médico o proceso de calificación de PCL, o de origen por el contrario, el accionante se encontraba desarrollando sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación al 30 de diciembre de 2021”. Ib., p. 4.

68 Juez Cuarto Civil Municipal de Palmira, sentencia de primera instancia, 4 de febrero de 2022, p. 14.

69 Ib., p. 10.

70 Ib.

71 Ib., p. 11.

72 Ib.

73 Juzgado Primero Civil del Circuito de Palmira, sentencia de segunda instancia, 14 de marzo de 2022, p. 8.

74 Ib., p. 9.

75 Ib.

76 Ib.

77 Ib.

78 Constitución Política, artículo 86.

80 Corte Constitucional, sentencias T-176 de 2011 y T-320 de 2021.

81 Corte Constitucional, sentencia T-025 de 2019. Énfasis por fuera del texto original. En la misma línea se pueden consultar las sentencias T-459 de 1992, T-314 de 2016, SU-677 de

2017 y T-143 de 2019.

82 Corte Constitucional, sentencia T-593 de 2017.

83 Corte Constitucional, sentencias T-233 de 1994, T-188 de 2017, T-043 de 2020, T-459 de 2021 y T-195 de 2022, entre otras.

84 Id.

85 Código Sustantivo del Trabajo, arts. 22 y 23.

86 Id.

87 Corte Constitucional, sentencia SU-961 de 1999.

88 Corte Constitucional, sentencia T-273 de 2015.

89 Corte Constitucional, sentencia T-171 de 2021. Cfr. T-132 de 2020, T-222 de 2014 y T-211 de 2009, entre otras.

90 Id.

91 Decreto 2591 de 1991, art. 6.

92 Corte Constitucional, sentencias T-387 de 2017, T-176 de 2020, T-071 de 2021 y T-171 de 2021, entre muchas otras.

93 Corte Constitucional, sentencia T-471 de 2017. Cfr. Sentencia SU-016 de 2021.

94 Corte Constitucional, sentencia T-020 de 2021.

95 Corte Constitucional, sentencias T-956 de 2013, T-391 de 2018 y T-020 de 2021.

96 Corte Constitucional, sentencia SU-016 de 2021. Ver también, sentencias T-020 de 2021 y T-391 de 2018.

97 De acuerdo con la sentencia T-102 de 2020, dicho proceso está diseñado para “exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de

Seguridad Social y la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

98 Así lo confirman las sentencias T-102 de 2020, T-586 de 2019 y T-664 de 2017, entre otras.

99 Corte Constitucional, sentencia T-525 de 2020.

100 Corte Constitucional, sentencia SU-075 de 2018.

101 Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2020.

103 Corte Constitucional, sentencias T-664 de 2017, T-586 de 2019, T-099 de 2020, T-277 de 2020 y T-187 de 2021, entre otras.

104 Corte Constitucional, sentencia T-586 de 2019.

105 Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2020.

106 Corte Constitucional, sentencias T-102 de 2020 y T-586 de 2019.

107 Corte Constitucional, sentencia T-664 de 2017.

108 Corte Constitucional, sentencia T-524 de 2020.

109 Corte Constitucional, sentencia SU-075 de 2018. Ver también, sentencias T-109 de 2021, T-338 de 2018 y T-335 de 2015, entre otras.

110 Corte Constitucional, sentencia T-993 de 2002

111 Id.

112 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 53.

113 Ib.

114 Anexos al escrito de tutela, p. 31.

115 Escrito de respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 2.

116 Ib., p. 30.

117 Escrito de tutela, p. 3.

118 Ib., p. 4 y 5.

119 Escrito del accionante en respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 3.

120 Contestación del accionado, p. 2.

121 Ib., p. 3.

122 En concreto, el accionado afirmó que "el accionante no contaba con incapacidades, restricciones laborales, recomendaciones laborales, tampoco había notificado novedad relacionada con su estado de salud, tratamiento médico o proceso de calificación de PCL, o de origen por el contrario, el accionante se encontraba desarrollando sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación al 30 de diciembre de 2021". Ib., p. 4.

123 Corte Constitucional, sentencia T-608 de 2019. Ver también, preámbulo de la Ley 100 de 1993. Al respecto, la sentencia T-658 de 2008 sostuvo que el derecho a la seguridad social implica una protección contra "a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar, b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo".

124 Corte Constitucional, sentencia T-471 de 2017.

125 Corte Constitucional, sentencia T-1040 de 2008.

126 Corte Constitucional, sentencia T-459 de 2021.

127 Corte Constitucional, sentencia T-013 de 2019.

128 Corte Constitucional, sentencia T-221 de 2006. Ver también, Sentencia SU-130 de 2013.

129 Decreto Ley 1295 de 1994, art. 8.

130 Ley 1562 de 2012, art. 3.

131 Ley 1562 de 2012, art. 4.

132 Decreto Ley 1295 de 1994, art. 5.

133 Decreto Ley 1295 de 1994, art. 7.

134 Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2020.

135 Corte Constitucional, sentencias T-518 de 2015, T-524 de 2016 y T-327 de 2017.

136 Lo anterior, toda vez que el artículo 1 del Decreto 1294 de 1994 prevé que las ARL son entidades aseguradoras encargadas de asumir los riesgos derivados del accidente de trabajo; es decir, tienen el "exclusivo objeto de otorgar dicha cobertura a sus socios, personal naturales o jurídicas, mediante el cobro de una contribución o prima".

137 En consecuencia, "ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, el empleador debe informar el siniestro a la entidad Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) en forma simultánea dentro de los dos días hábiles siguientes, para que, de una parte, la ARL efectué las actuaciones tendientes a la prevención, protección y atención del evento y, de otra, la EPS brinde la atención inicial de urgencias requerida por el trabajador". Artículos 1 y 62 del Decreto 1295 de 1994, Resolución 0156 de 2005 y Sentencia T-102 de 2020.

138 Corte Constitucional, sentencia T-102 de 2020.Ver también, Sentencias T-1235 de 2008 y T-524 de 2016.

139 Ib., p. 2.

140 Escrito del accionado en respuesta al segundo auto de pruebas, 5 de octubre de 2022, p. 1.

141 En el expediente obran capturas de pantalla de la conversación que el accionante habría sostenido los días 30 y 31 de octubre de 2020 con el señor Alan Buitrago en la que aquel

habría enviado su hoja de vida y este (i) le habría manifestado el interés en la misma, (ii) le habría preguntado cuándo podría empezar a trabajar en el restaurante y (iii) le habría explicado las funciones del cargo y el salario. Así mismo, consta que habrían acordado que el accionante empezaría labores el día 4 de noviembre de 2020. La Sala advierte que el señor Mazabel Sandoval afirmó que el "contrato de trabajo" empezó el 23 de diciembre de 2020. Sin embargo, no aportó prueba si quiera sumaria de esta afirmación. Esta primera etapa habría culminado el 31 de julio de 2021, fecha en la cual, según el accionante, "fue conminado por su empleador" a presentar carta de renuncia, "con la promesa de afiliar[lo] a prestaciones sociales y realizar un contrato legal". El accionante aportó copia de la carta de renuncia con fecha 31 de julio de 2021 y documento en el cual consta que el día 27 de diciembre de 2021, esto es, 5 meses después, le fueron pagados $1.548.998 por concepto de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y vacaciones. El accionado, por su parte, afirmó que la carta de renuncia fue presentada el 1 de julio de 2021, sin embargo, no presentó ninguna prueba de ello. En todo caso, argumentó que la liquidación comprendió el periodo entre el 23 de diciembre de 2020 y el 1 de julio de 2021. Además, negó haber coaccionado al accionante para presentar la referida carta. La Sala advierte que, a pesar de la controversia en torno a las fechas de inicio y terminación de esta primera etapa, existe acuerdo entre las partes respecto al hecho de que la misma se rigió por un contrato de trabajo verbal a término indefinido.

142 Contestación del accionado, p. 2.

143 Escrito de tutela, p. 2.

144 De conformidad con el inciso segundo del artículo 244 del Código General del proceso "Los documentos públicos y los privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos, y los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, se presumen auténticos, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos".

145 Corte Constitucional, sentencias T-043 de 2020 y T-238 de 2022.

146 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 5 a 45.

147 Escrito de tutela, p. 2.

148 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 2.

149 Ib., p. 47.

150 En esta el señor Santiago García indica “Arl no tienen”. Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 61.

151 Contestación del accionado, p. 2.

152 Ib.

153 Historia clínica del accionante. Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 76.

155 Escrito del accionante de respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 2.

156 En el expediente reposan las capturas de pantalla de la conversación sostenida el accidente entre el accionante y el señor Santiago García en la que éste último le indica “si [en la EPS] te colocan problema diles que lo haces particular. Nosotros lo pagamos”. Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 63. Así mismo, en la conversación sostenida con Alan Buitrago el 14 de septiembre de 2021, este manifestó “la cirugía está en la posibilidad de nosotros, o sea, en lo que podamos pagar, entonces vamos a hacer la cirugía con el mismo doctor, pero como el trabaja en varias cirugías, ver en que hospital o en que clínica sale más económico”. Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 94. De igual forma, en el audio PTT-20211213-WA0005 el señor Buitrago Flórez sostuvo: “la idea es operarlo, ¿cierto? después de operado papi, uno se hace un examen, como te explicamos ese día, podes quedar al 100%, ¿si me entendes? podes quedar al 50% de la movilidad, (…) ya sobre esa calificación papi, sale un precio para indemnizarte, ¿me hago entender? ya sobre ese precio ya uno entra a cuadrar, pero necesitamos papi cuadrar lo de la cirugía lo más rápido”. Audio aportado por el accionante, 3 de noviembre de 2022.

157 Anexos al escrito de tutela, p. 31.

158 Escrito del accionante de respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 2.

159 Ib., p. 30.

160 Anexos al escrito de tutela, p. 33.

161 Escrito del accionante de respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 3.

162 Escrito de tutela, p. 5.

163 Contestación del accionado, p. 6.

164 En concreto, el accionado afirmó que "el accionante no contaba con incapacidades, restricciones laborales, recomendaciones laborales, tampoco había notificado novedad relacionada con su estado de salud, tratamiento médico o proceso de calificación de PCL, o de origen por el contrario, el accionante se encontraba desarrollando sus funciones con total normalidad y sin ninguna limitación al 30 de diciembre de 2021". Ib., p. 4.

165 Ib.

166 Corte Constitucional, sentencia T-020 de 2021.

167 La estabilidad en el empleo precaria implica que el trabajador puede ser desvinculado en ejercicio del amplio margen de discrecionalidad con que cuenta el empleador, como ocurre en los cargos de libre nombramiento y remoción. Las personas con estabilidad laboral precaria pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin derecho a indemnización. Sentencias T-546 de 2000, T-449 de 2010 y T-445 de 2014.

168 La estabilidad laboral relativa es la que, por regla general, acompaña todo contrato laboral. En estos casos, el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa de despido, o ante la ausencia de una, indemniza al trabajador. En el caso de los servidores públicos con estabilidad laboral relativa, estos solo

podrán ser retirados por causales objetivas, previstas en la Constitución y la ley, o para proveer el cargo que ocupa una persona que haya superado satisfactoriamente el respectivo concurso de méritos. Este derecho lo ostentan, por ejemplo, los servidores públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera. Sentencias T-445 de 2014, T-096 de 2018 y T-464 de 2019, entre otras.

169 Corte Constitucional, sentencias T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

170 Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017, T-317 de 2017, T-118 de 2019, T-102 de 2020, T-386 de 2020, T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

171 Corte Constitucional, sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que "por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta" (art. 13.3 de la CP), (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad "el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud" (art. 54 de la CP) y (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

172 Corte Constitucional, sentencias T-052 de 2020 y T-574 de 2020.

173 Corte Constitucional, sentencia C-470 de 1997.

174 Corte Constitucional, sentencias T-434 de 2008 y T-586 de 2019.

175 Corte Constitucional, sentencias T-641 de 2017 y T-102 de 2020.

176 Corte Constitucional, sentencias SU-256 de 1996, T-934 de 2005, T-992 de 2007, T-434, T-780 y T-962 de 2008, T-677 y T-703 de 2009, T-449, T-457, T-462, T-467, T-554, T-683 y T-898 de 2010, T-663 de 2011, T-111, T-148, T-341, T-594 y T-986 de 2012, T-738 y T-899 de 2013, T-298 y T-472 de 2014, T-765 y T-310 de 2015, T-040, T-057, T-364 y T-521 de 2016 y T-151 y T-392 de 2017.

177 Corte Constitucional, sentencia T-420 de 2019.

178 Corte Constitucional, sentencias T-420 de 2015 y T-664 de 2017.

179 Id.

180 Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017.

181 Corte Constitucional, sentencia T-014 de 2019.

182 Corte Constitucional, sentencia T-521 de 2016.

183 Corte Constitucional, sentencia T-052 de 2020. Ver también, sentencias T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-502 de 2017 y T-041 de 2019.

184 Corte Constitucional, sentencia T-195 de 2022.

185 Corte Constitucional, sentencias SU-049 de 2017 y T-420 de 2015.

186 Corte Constitucional, sentencia T-041 de 2014, T-351 de 2015 y T-703 de 2016.

187 Corte Constitucional, sentencia T-383 de 2014.

188 Corte Constitucional, sentencia T-419 de 2016.

189 Corte Constitucional, sentencias T-589 de 2017 y T-434 de 2020.

190 Corte Constitucional, sentencia T-118 de 2019.

191 Corte Constitucional, sentencias T-148 de 2012 y T-586 de 2019.

192 Corte Constitucional, sentencias T-1040 de 2001, T-519 de 2003, T-198 de 2006, T-361 de 2008, T-125, T-263, T-784 de 2009, T-075, T-233, T-658 y T-961 de 2010, C-824, T-002, T-019, T-050, T-121, T-375, T-410, T-663, T-742, T-774, T-775, T-777, T-850, T-910 de 2011, T-587 de 2012 T-159, T-192, T-226, T-263, T-277, T-307, T-313, T-440A, T-509, T-587, T-651, T-1025 y T-1084, T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-773 de 2013, T-041, T-217, T-298, T-316, T-382, T-383, T-394, T-486 y T-824 de 2014, T-106, T-351 y T-405 de 2015, T-141 y T-057 de 2016, SU-049 de 2017 y SU-040 de 2018.

193 Corte Constitucional, sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021. En otros términos, “el fuero de salud garantiza que tener una condición de salud deteriorada no pueda generar ningún tipo de discriminación en el empleo” Sentencia T-664 de 2017.

194 Id.

195 Corte Constitucional, sentencias T-1210 de 2008, T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014, T-310 de 2015 y T-586 de 2019.

La jurisprudencia constitucional ha extendido la protección de la estabilidad laboral a las vinculaciones por contratos de prestación de servicios. En efecto, en la sentencia SU-049 de 2017 la Corte reconoció la aplicación de la “estabilidad ocupacional reforzada” a favor de trabajadores vinculados por medio de contratos de prestación de servicios y en la sentencia SU-040 de 2018 hizo hincapié en su extensión a aquellas con discapacidad vinculadas por medio contratos de prestación de servicios en desarrollo de planes de desarrollo distritales o municipales para garantizar su inclusión social.

196 El artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”. Según la forma en que se pacte, este puede ser verbal (art. 38 del CST) o escrito (art. 39 del CST).

197 El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”. En atención a la duración pactada, el contrato puede ser a término fijo (art. 46 del CST), a término indefinido (art. 47 del CST), ocasional, accidental o transitorio (art. 6 del CST) o por duración de la obra o labor contratada (art. 45 del CST). Sentencia T-614 de 2017.

198 Corte Constitucional, sentencias T-263 de 2009 y T-664 de 2017.

199 Id. Ver también sentencias T-215 de 2014, T-188 de 2017, SU-040 de 2018, T-386 de 2020 y T- 020 de 2021.

201 Corte Constitucional, sentencias C-531 del 2000 y SU-049 de 2017.

202 Corte Constitucional, sentencias T-064 de 2017 y T-586 de 2019.

203 Corte Constitucional, sentencia T-420 de 2015. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

204 Corte Constitucional, sentencia T-434 de 2020. Ver también, sentencias SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.

205 Corte Constitucional, sentencias T-372 de 2017, T-201 de 2018, T-586 de 2019 y T-273 de 2020, entre otras.

206 Id. Sobre la orden de pago de los salarios dejados de percibir durante el periodo de desvinculación la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que, por regla general, en los casos en que la tutela procede como mecanismo de protección transitorio, no procede dicha orden, tal es el caso de las sentencias T-111 de 2012, T-041 de 2014, T-351 de 2015 y T-102 de 2020. Por el contrario, si la tutela procede como mecanismo de protección definitiva, el juez de tutela deberá ordenar el pago de los salarios dejados de percibir, como ocurrió en las sentencias T-317 de 2017, T-201 de 2018, T-305 de 2018, T-478 de 2019 y T-273 de 2020.

207 Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2º.

208 Corte Constitucional, sentencia T-586 de 2019. Ver también, sentencias SU-040 de 2018 y T-102 de 2020.

209 Corte Constitucional, sentencias T-372 de 2017, T-201 de 2018, T-586 de 2019 y T-273 de 2020, entre otras.

210 Id.

211 Corte Constitucional, sentencia T-201 de 2018.

212 Corte Constitucional, sentencias T-504 de 2008 y T-351 de 2015. Así mismo, se ha interpretado como el derecho a “desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia”. Sentencia T-440 de 2017.

213 Corte Constitucional, sentencia T-1040 de 2001.

214 Corte Constitucional, sentencia T-524 de 2020.

215 Corte Constitucional, sentencia T-382 de 2014.

216 Corte Constitucional, sentencias T-351 de 2015, T- 372 de 2018.

217 Corte Constitucional, sentencias T-337 de 2009, T-351 de 2015 y T-203 de 2017.

218 Corte Constitucional, sentencia T-351 de 2015.

219 Corte Constitucional, sentencia T-1040 de 2001.

220 Corte Constitucional, sentencias T-1040 de 2001, T-382 de 2014 y T-917 de 2014.

221 Corte Constitucional, sentencias T-1040 de 2001, T-341 de 2012 y T-478 de 2019.

222 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 77 y 94.

223 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 97.

224 Escrito de tutela, p. 5.

225 Escrito de tutela, p. 5.

226 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 59.

227 Escrito del accionante en respuesta al segundo auto de pruebas, 3 de octubre de 2022, p. 1.

228 Ib., p. 30.

229 Ib., p. 2.

230 Ib.

231 Ib.

232 Escrito del accionado en respuesta al segundo auto de pruebas, 5 de octubre de 2022, p. 2.

233 Escrito del accionante de respuesta al primer auto de pruebas, 9 de septiembre de 2022, p. 77 y 94.

234 Escrito de tutela, p. 4.

235 Anexos al escrito de tutela, p. 35.

236 Contestación del accionado, p. 4.

237 Corte Constitucional, sentencias SU-975 de 2003, T-455 de 2014, C-951 de 2014 y SU-213 de 2021, entre otras.

238 Ib.

239 Ib.

240 Artículo 14 de la Ley 1755 de 2011.

241 Corte Constitucional, sentencias SU-975 de 2003, T-455 de 2014, C-951 de 2014 y SU-213 de 2021, entre otras.

243 Ib.

244 Ib.

245 Anexos al escrito de tutela, p. 35.

246

247 Contestación del accionado, p. 5.

248 Id.

249 Sentencias T-114 de 2013 y T-143 de 2018.

250 Sentencia T-160 de 2009. Ver también, T-1017 de 2006.

251 Sentencias T-968 de 2014, T-404 de 2010 y T-375 de 2018.

252 Sentencias C-200 de 2019, T-052 de 2020, T-237 de 2021 y T-195 de 2022.