

Sentencia T-756/15

PENA DE RESTRICCIÓN DE LA LIBERTAD-Tiene como principal función lograr la resocialización de los reclusos

TRABAJO CARCELARIO-Cumple un fin resocializador y es un elemento dignificante que permite al condenado redimir su pena

El trabajo en los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico que tiene un fin resocializador, dignificante y que además va dirigido a la redención de penas de las personas condenadas, motivo por el cual, la población reclusa tiene derecho a desarrollar actividades productivas de manera intramural o extramural y de carácter material o intelectual.

TRABAJO CARCELARIO-Remuneración

El trabajo penitenciario se debe remunerar de manera equitativa, dicha remuneración no constituye salario y no posee los efectos prestacionales del mismo, y la administración de su monto se realiza conjuntamente entre la persona privada de la libertad y el INPEC, para lo cual el interno debe inscribir a los destinatarios que considere necesarios, procurando estimular el acopio de dichos ahorros para atender, además de sus necesidades en la prisión, las de su familia, los gastos de su nueva vida al ser puesto en libertad y, cuando sea el caso, el pago de la multa o de la indemnización a la víctima producto del incidente de reparación integral.

TRABAJO CARCELARIO-Riesgos laborales

Cuando el interno durante el desempeño del trabajo penitenciario sea sujeto de un accidente o una enfermedad que le genere una incapacidad certificada por el médico del establecimiento carcelario o de la entidad prestadora de salud, ésta se pagará únicamente por el periodo de la incapacidad pero máximo por treinta días y debe ser asumida, dependiendo de quien ofrezca la plaza de trabajo, por el INPEC de acuerdo con su disponibilidad presupuestal o por el contratista.

TRABAJO CARCELARIO-Jornada laboral

Con ocasión del trabajo penitenciario, los internos tienen derecho y deberán descansar un día de cada semana, para lo cual el director del establecimiento de reclusión organizará turnos. El trabajo penitenciario no puede superar las ocho horas diarias, no sólo porque las normas sobre las especiales condiciones laborales de las personas privadas de la libertad así lo estipulan, sino también porque para efectos de la redención de pena la autoridad judicial competente no puede computar más de ocho horas diarias de trabajo.

TRABAJO CARCELARIO-Improcedencia de tutela por cuanto al actor le fue garantizado su descanso los días dominicales y su jornada laboral que incluía días festivos fue debidamente autorizada por el director del establecimiento

Referencia: expediente T-5.078.210

Acción de tutela instaurada por Julián Darío Maya Gallego, contra el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad y Carcelario de Alta Seguridad de Cóbbita y la Unión Temporal Servialimentar 2014.

Magistrado Ponente:

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ.

Bogotá DC, diciembre diez (10) de dos mil quince (2015).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Gloria Stella Ortiz Delgado y Luis Guillermo Guerrero Pérez, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

1.1. Julián Darío Maya Gallego ingresó el día 04 de febrero de 2012 al Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad y Carcelario de Alta Seguridad de Cóbbita con el fin de cumplir la pena privativa de la libertad producto de una condena penal impuesta en su contra[1].

1.2. A partir del 07 de febrero de 2014 y hasta nueva orden, fue otorgada al actor una autorización para que, con las debidas medidas de seguridad, adelantara un trabajo penitenciario en el área de manipulación de alimentos[2] hasta por ocho horas diarias de lunes a sábado incluidos días festivos, en la jornada de trabajo establecida por el centro carcelario demandado[3].

1.3. Posteriormente, entre junio y julio de 2014, el accionante fue diagnosticado con rinitis alérgica, hipertrofia de cornetes, bronquitis y disminución o pérdida del sentido del olfato y del gusto, motivo por el cual, el galeno tratante recomendó al peticionario evitar la exposición al humo, al polvo y al frío, e incluso le prescribió cinco días de incapacidad a partir de julio 18 de dicha anualidad[4].

1.4. Debido a la recomendación médica, desde el 01 de agosto de 2014 se reubicó y autorizó al señor Maya Gallego para trabajar como recuperador ambiental en el patio 1 del establecimiento penitenciario accionado. De igual forma, dicha orden de trabajo advirtió que el demandante tenía permitido laborar con las debidas medidas de seguridad máximo ocho horas diarias, de lunes a sábado incluidos días festivos, en el horario determinado por el centro carcelario y hasta nueva orden[5].

1.5. Finalmente, mediante acción de tutela interpuesta en marzo 24 de 2015, el accionante manifestó que su jornada laboral en el programa de manipulación de alimentos iniciaba normalmente a las 2:00 a.m. y se extendía aproximadamente hasta las 4:00 o 5:00 p.m., y que pese a que habitualmente trabajaba los domingos, no le pagaron horas extras ni recargos dominicales o festivos, así como tampoco la mencionada incapacidad.

2. Solicitud de amparo constitucional

Con fundamento en los hechos expuestos, Julián Darío Maya Gallego solicitó al juez

constitucional amparar sus derechos fundamentales a la salud y al trabajo y, en consecuencia, ordenar a las entidades accionadas, primero, efectuar el pago de todas las horas extras laboradas, de la incapacidad adeudada y de los respectivos recargos dominicales o festivos, y segundo, garantizar la indemnización a que haya lugar con ocasión de las patologías que sufre producto presuntamente del trabajo penitenciario ejecutado, es decir, de la enfermedad profesional que lo aqueja.

3. Traslado y contestación de la demanda

El Juzgado Primero Penal del Circuito de Tunja admitió el mecanismo de amparo interpuesto y ordenó correr traslado a las partes accionadas con el fin de que ejercieran su defensa frente a la presunta vulneración de derechos fundamentales invocada. De igual forma, en sede de revisión y mediante Auto del 10 de noviembre de 2015, se vinculó a este trámite al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en adelante INPEC, para que se pronunciara acerca de los hechos y pretensiones en que se fundó la solicitud de amparo.

El representante legal de la Unión Temporal Servialimentar 2014 adujo principalmente: (i) que el vínculo existente con el actor no se asimila a una relación laboral, pues el trabajo que el demandante desarrolló se ejerce dentro un escenario de resocialización y redención de la pena, y por tanto, el Código Sustantivo del Trabajo no constituye su marco legal; (ii) que conforme lo establece la Ley 65 de 1993[6], las horas trabajadas por el actor durante los días domingos y festivos se computan como ordinarias; (iii) que de acuerdo con la obligación contractual asumida por la Unión Temporal y la orden de trabajo existente, al demandante no le era permitido laborar más de ocho horas diarias; (iv) que no hay forma en la que el actor hubiese prestado sus servicios durante una jornada tan extensa, pues el personal no es sometido a los horarios alegados por el tutelante; y (v) que ésta no es la instancia para debatir la existencia de las enfermedades aducidas por el peticionario y sí las mismas son de carácter profesional.

Por otra parte, el Director del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad y Carcelario de Alta Seguridad de Cóbbita sostuvo que para garantizar el derecho fundamental a la salud del actor, tal y como lo informó el área de sanidad del centro, el señor Maya Gallego ha sido valorado médicamente en varias ocasiones. Asimismo, indicó que para tratar la rinitis alérgica y la bronquitis crónica que padece el tutelante, le

prescribieron medicamento y fue remitido a una valoración por otorrinolaringología y medicina interna, las cuales fueron programadas para la tercera semana del mes de abril del año en curso[7].

Finalmente, el INPEC advirtió, entre otras cosas, que: (i) el trabajo penitenciario busca la resocialización del infractor y la redención de la pena, y no se encuentra enmarcado dentro de las normas del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la que su ejercicio no conlleva obligaciones en cuanto a las prestaciones de ley concierne; (ii) las patologías alegadas por el tutelante no constituyen una enfermedad profesional, pues no se observa una relación causal entre dichas afecciones y la actividad de trabajo desarrollada; (iii) al actor se le ha prestado la respectiva atención médica; (iv) el trabajo penitenciario realizado por el señor Maya Gallego corresponde a una actividad con un horario y un lugar establecido por la ley, independientemente los días en que se lleve a cabo; y que (v) no existe un contrato laboral entre el demandante y la Unión Temporal accionada, pues el trabajo penitenciario se realiza a través de convenios entre la penitenciaria y la entidad particular, sin que en dicho vínculo intervenga el interno.

El Juzgado Primero Penal del Circuito de Tunja, mediante sentencia de abril 17 de 2015[8], negó el amparo solicitado argumentando lo siguiente: (i) que el fin resocializador y la redención de pena que permea al trabajo penitenciario no muta cuando una cárcel autoriza su ejecución los días dominicales y festivos; (ii) que no se acreditó una extensión superior a ocho horas diarias en el desempeño de las labores realizadas por el actor; y (iii) que no existe un contrato de trabajo entre el señor Maya Gallego y la Unión Temporal demandada, pues la labor de los internos se realiza con ocasión de convenios celebrados por el centro carcelario y la entidad particular, motivo por el cual, Servialimentar 2014 no debía tener afiliado al peticionario a una administradora de riesgos laborales. Por último, advirtió que en relación con los quebrantos de salud manifestados, las entidades responsables han garantizado la atención médica requerida por el actor.

Posteriormente, luego de ser impugnado aquel fallo, la Sala Cuarta de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja confirmó la decisión de primera instancia, aduciendo algunos argumentos similares a los expuestos por el a quo y advirtiendo que si bien la ejecución del trabajo carcelario busca primariamente la resocialización de los reclusos y no se enmarca dentro de una relación laboral en el sentido técnico de la palabra,

no se puede desconocer el derecho al pago por las labores realizadas. Garantía que en el caso concreto no se quebrantó, pues tal y como el mismo interesado lo indicó, éste recibió la cancelación de la bonificación correspondiente. Finalmente, adujo que no se acreditó si las enfermedades que presenta el actor fueron generadas con ocasión del trabajo penitenciario realizado[9].

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar la decisión proferida en la acción de tutela de la referencia, con fundamento en lo previsto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política.

2. Planteamiento del problema jurídico constitucional y procedencia del mecanismo de amparo

En el caso objeto de estudio la Sala advierte que si bien el actor presenta una pretensión económica en el ámbito del derecho laboral, como por ejemplo, el pago de horas extras, incapacidades, recargos dominicales y festivos e indemnizaciones, el problema constitucional que subyace en la solicitud de amparo es distinto, pues plantea la necesidad de reubicar la controversia en función del contexto en el que se encuentra el señor Maya Gallego. Así entonces, desde la perspectiva constitucional el problema residiría en establecer si al accionante se le han vulnerado sus derechos fundamentales en razón de la manera como desarrolla sus actividades de trabajo penitenciario como medida de resocialización dentro del centro carcelario.

De esta forma, en el marco del problema jurídico constitucional planteado, se debe tener en cuenta que la acción de tutela es un mecanismo que procede en los casos en que no existen otros medios de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales supuestamente amenazados o vulnerados, o en los que aun existiendo, éstos (i) no sean idóneos y eficaces para garantizar tales prerrogativas, o (ii) carezcan de la potencialidad para evitar un perjuicio irremediable[10]. De esta manera, si existe un mecanismo de defensa judicial alternativo pero se concreta el primer evento señalado, el amparo será definitivo; y por el contrario, de presentarse el segundo escenario, la eventual protección

sería transitoria y estaría condicionada a que el demandante inicie la acción judicial correspondiente dentro de un término de cuatro meses, pues de lo contrario caducarían los efectos del fallo de tutela.

En este orden de ideas, en razón del tipo de controversia constitucional planteada en esta oportunidad, la Sala advierte que no cabe acudir a la Jurisdicción Ordinaria o la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, pues en dichos escenarios el debate no se circunscribiría en determinar si la manera como se desarrolló el trabajo penitenciario ejecutado por el actor resultó violatoria de garantías fundamentales, en particular, del derecho de las personas privadas de la libertad a trabajar en condiciones dignas y justas como medida de resocialización.

Lo anterior, más aun si se tiene presente que, tal y como el precedente constitucional lo ha sostenido, es muy diferente la situación material y jurídica del trabajo en condiciones de libertad a la del trabajo penitenciario, pues en el segundo escenario existe un fin distinto, ya que se “busca esencialmente la resocialización del condenado para habilitarlo a que pueda convivir en un medio de libertad una vez cumpla la sanción que le ha sido impuesta, e igualmente de que pueda disminuir el tiempo de la pena”[11]. Por este motivo, existe un desarrollo constitucional y legal específico y especial que señala unos principios básicos y un régimen de protección integral del trabajo penitenciario, tanto así que el ordenamiento jurídico establece la forma en que las personas privadas de la libertad pueden acceder a dicha actividad, facultando al INPEC para ofrecer las plazas directamente o mediante convenios celebrados con persona públicas o privadas[12].

En este sentido, en el caso concreto se advierte que, por ejemplo, debido a la relación especial en la que el actor accedió al trabajo penitenciario[13], escapa a los medios de defensa judicial ordinarios verificar de manea principal y autónoma el derecho a la libertad inmerso en aquella actividad ocupacional, pues en todo caso en dicho vínculo obra la resocialización como fin fundamental de la pena y la redención de la condena, ya que el tratamiento penitenciario busca preparar al interno para su vida en libertad y se verifica “a través de la educación, la instrucción, el trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva y las relaciones de familia”[14].

Por este motivo, a su vez, los jueces de ejecución de penas y medidas de seguridad

conocerían principalmente lo relacionado con la redención de pena por trabajo[15], el juez laboral resolvería primariamente el conflicto jurídico en torno a la existencia, o no, del contrato de trabajo[16], y en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo se debatiría inicialmente una controversia contractual en la que fungió como contratista la Unión Temporal Servialimentar 2014 o, en su defecto, un juicio de responsabilidad en contra de los agentes del Estado en el que el actor pretenda la indemnización con ocasión de la existencia de un daño y de que se acredite una imputación fáctica y un título o fundamento jurídico de imputación como por ejemplo, la falla del servicio, motivo por el cual, en dichos escenarios la relevancia constitucional que reviste el presente caso debido a la supuesta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales con ocasión de las condiciones laborales alegadas por el tutelante, no constituiría el eje principal del debate.

En consecuencia, y teniendo presente además que existe un término razonable entre la conducta que desencadenó el aparente menoscabo de los derechos alegados y la interposición del amparo, y que la posible trasgresión a las garantías constitucionales permanece, es decir, que la presunta situación de vulnerabilidad es continua y actual[17], se advierte que la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para examinar la supuesta vulneración o amenaza de las garantías fundamentales del señor Maya Gallego, motivo por el cual, la Sala pasará a plantear el caso objeto de revisión y el esquema de resolución.

Atendiendo a lo anterior, la Sala, en primer lugar, realizará algunas precisiones en torno a las especiales condiciones del trabajo penitenciario desarrollado por la población reclusa, específicamente aquellas relacionadas con la jornada laboral, la remuneración y los riesgos laborales. Y en segundo y último lugar, abordará el caso concreto.

3. La remuneración, la jornada laboral y los riesgos laborales en el trabajo penitenciario

Conforme lo dispone el Código Penitenciario y Carcelario[18], todos los sujetos privados de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, pues en todo caso es una garantía y una obligación social susceptible de la especial protección del Estado. Adicionalmente, el trabajo en los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico que tiene un fin resocializador, dignificante y que además va dirigido a la redención de penas de las personas condenadas[19], motivo por el cual, la población reclusa tiene derecho a

desarrollar actividades productivas de manera intramural o extramural y de carácter material o intelectual[20].

Ahora bien, en lo que respecta a la remuneración de las incapacidades, es decir, cuando el interno durante el desempeño del trabajo penitenciario sea sujeto de un accidente o una enfermedad que le genere una incapacidad certificada por el médico del establecimiento carcelario o de la entidad prestadora de salud, el artículo 27 de la Resolución 3190 de 2013[24] establece (i) que ésta se pagará únicamente por el periodo de la incapacidad pero máximo por treinta días y (ii) que debe ser asumida, dependiendo de quien ofrezca la plaza de trabajo, por el INPEC de acuerdo con su disponibilidad presupuestal o por el contratista[25].

Lo anterior, teniendo en cuenta que si la incapacidad supera los treinta días o si el interno sufre un accidente “debe ser valorado por el médico del Establecimiento quien mediante concepto determinará si puede continuar en la actividad ocupacional y lo remitirá a la Junta de Evaluación, Trabajo, Estudio y Enseñanza quien determinará [su] reubicación ocupacional[26]”[27].

Por otro lado, en relación con la jornada laboral para las personas privadas de la libertad, la Resolución 3190 de 2013 consagra que, con ocasión del trabajo penitenciario, los internos tienen derecho y deberán descansar un día de cada semana, para lo cual el director del establecimiento de reclusión organizará turnos[28].

En este contexto, la legislación establece que el trabajo penitenciario no se llevará a cabo los días domingos y festivos, sin embargo, en casos especiales debidamente autorizados y justificados por el director del establecimiento, las horas que se lleguen a trabajar tales días se computan como ordinarias[29]. En consecuencia, conforme lo ha sostenido la Corte, “debe reconocerse el trabajo realizado por el interno en días dominicales y festivos, pero siempre y cuando la labor no exceda de ocho (8) horas diarias y sea autorizada por la autoridad competente y certificada por el director de la cárcel para efectos de la redención de la pena”[30].

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia explicó lo siguiente:

“De tiempo atrás en los establecimientos carcelarios se viene afirmando que esta

Corporación, con ponencia de quien en este caso realiza idéntica labor, con fecha 24 de mayo de 1983 dispuso que los días domingos y festivos debían ser computados en forma triple, lo cual resulta inexacto, ya que la Corte en ningún momento ha afirmado lo que se predica y tampoco produjo en esa fecha, ni en ninguna otra, providencia sobre el tema y en los términos que aduce el peticionario.

Los detenidos en verdad tienen derecho a que si desempeñan labores en los días sábados, domingos y feriados, se les certifique el tiempo laborado, se repite, sin exceder de ocho horas diarias, así coincidan con los días de visitas determinados en cada establecimiento carcelario”[31].

Por otra parte, la Sala advierte que el trabajo penitenciario no puede superar las ocho horas diarias, no sólo porque las normas sobre las especiales condiciones laborales de las personas privadas de la libertad así lo estipulan, sino también porque para efectos de la redención de pena la autoridad judicial competente no puede computar más de ocho horas diarias de trabajo.

Así entonces, por un lado, el artículo 82 de la Ley 65 de 1993 establece que el juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá a los detenidos y a los condenados por pena privativa de la libertad la redención de pena por trabajo, abonando un día de reclusión por dos días de trabajo, sin que para estos efectos pueda computar más de ocho horas diarias de trabajo[32]. Y por otro, el artículo 2.2.1.10.1.6. del Decreto 1758 de 2015[33] consagra que “la jornada laboral para las personas privadas de la libertad no podrá, bajo ninguna circunstancia, superar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) horas semanales”.

En consecuencia, la labor que realice un recluso por fuera de las condiciones legales y la jornada laboral atrás reseñada carece de reconocimiento y, en ese sentido, deviene en una afectación a las garantías del interno y en una violación al reglamento del trabajo penitenciario, más aún cuando está proscrita cualquier forma de explotación de las personas privadas de la libertad[34] y, en general, el trabajo penitenciario forzado.

Sobre la proscripción del trabajo forzado, la Comisión de Expertos y el artículo 2 del Convenio 29[35] de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, señalan que no es forzoso u obligatorio aquel trabajo que se exija a un individuo en virtud de una

condena penal impuesta mediante sentencia judicial, salvo que dicho servicio no se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas o que, en caso de que el trabajo sea cedido o puesto a disposición de particulares o personas jurídicas de carácter privado, no exista consentimiento voluntario del recluso para realizarlo y no se verifiquen otras garantías que hagan que los reclusos trabajen en condiciones comparables a una relación de trabajo libre o que abarquen los elementos fundamentales de una relación laboral, tales como el pago de un salario normal y el suministro de seguridad social[36]. Razón por la cual, en nuestro ordenamiento jurídico precisamente existe una regulación en torno a las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad que, como se ha venido analizando, desarrolla, entre otras cosas, la seguridad y la salud en el trabajo penitenciario, el régimen de remuneración y las circunstancias de acceso al derecho de la seguridad social.

En último lugar, respecto de la protección de los riesgos laborales ocasionados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales[37], cabe resaltar que (i) todas las personas privadas de la libertad que ejecuten un trabajo penitenciario deben estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales[38], y (ii) las cotizaciones tendrán que ser asumidas por el INPEC cuando los internos presten sus servicios directamente al instituto, o en el evento en el que el trabajo penitenciario surja con ocasión de un convenio con una persona pública o privada, “el INPEC deberá garantizar que dentro del mismo se incluyan las obligaciones para la cancelación de las sumas que corresponden a la afiliación respectiva”[39].

Así entonces, en caso de enfermedad profesional la autoridad penitenciaria y carcelaria competente prestará los servicios que sean necesarios hasta que la Administradora de Riesgos Laborales[40] asuma la respectiva atención, previa calificación de la patología[41]. Ahora bien, cuando ocurre un accidente de trabajo en el establecimiento de reclusión, los internos tienen derecho, entre otras cosas, a ser atendidos mediante el Sistema de Salud Penitenciario sin perjuicio de los recobros a que haya lugar frente a la ARL, razón por la cual, el director del centro de reclusión debe dar aviso de forma inmediata a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios y a la respectiva ARL, con el fin de que se lleven a cabo las actuaciones administrativas que permitan la adecuada atención del interno[42].

4. Análisis del caso concreto

El señor Julián Darío Maya Gallego adelantó un trabajo penitenciario en el área de manipulación de alimentos. Dicha actividad, surgió con ocasión de un acuerdo celebrado con Servialimentar 2014, en el que, según la cláusula cuarta del contrato 159 de 2013, dicha Unión Temporal era la contratista que tenía a cargo prestar el servicio de alimentación en el Centro Penitenciario de Cúmbita y, con el fin de habilitar plazas de trabajo para los sujetos privados de la libertad, vincular al personal de internos mínimo exigido en el pliego de condiciones para la ejecución del contrato, garantizando que, en el marco de control que le asiste al INPEC, los mismos laboraran máximo ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales[43].

En este sentido, el Director del establecimiento carcelario demandado suscribió la Orden de Trabajo número 3295079, en la que certificó que el actor estaba autorizado, a partir de febrero 07 de 2014 y hasta nueva orden, para trabajar en aquella plaza máximo ocho horas por día, con las debidas medidas de seguridad y en el horario establecido por el centro carcelario de lunes a sábado incluidos festivos[44].

Así entonces, teniendo en cuenta que el peticionario nunca fue autorizado para trabajar 15 horas diarias, tanto el convenio celebrado con la Unión Temporal demandada como la orden de trabajo suscrita por el Director del centro carcelario penitenciario accionado, estuvieron acordes: (i) con las normas sobre las especiales condiciones laborales de las personas privadas de la libertad en torno a su jornada de trabajo y; (ii) con la legislación atinente a la redención de pena por trabajo.

Con todo, la Sala advertirá al INPEC que debe adelantar un estricto control para verificar que en efecto la jornada laboral para las personas privadas de la libertad no supere, bajo ninguna circunstancia, las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales, pues conforme se adujo en las consideraciones de esta providencia, la labor que realice un recluso por fuera de la jornada laboral atrás reseñada carece de reconocimiento y, en ese sentido, deviene en una afectación a las garantías del interno y en una violación al reglamento del trabajo penitenciario.

Por otro lado, en relación con las patologías diagnosticadas al peticionario entre junio y julio de 2014 y los días de incapacidad prescritos por el galeno tratante en dicha época, la

Sala advierte que: (i) conforme lo dispone la reglamentación del trabajo penitenciario, el señor Maya Gallego fue reubicado laboralmente a partir de agosto de 2014 atendiendo la recomendación médica según la cual debía evitar la exposición al humo, al polvo y al frío y (ii) al INPEC le corresponde verificar que en efecto sean bonificadas económicamente o remuneradas las incapacidades prescritas a los reclusos de conformidad con las normas legales o reglamentarias sobre la materia, sin que dicho tiempo se tenga en cuenta para efectos de contabilizar la redención de la pena por trabajo.

Por último, la Sala avizora que aunque en efecto la jornada laboral del actor incluye días festivos y esto resulta excepcional, ello fue debidamente autorizado por el director del establecimiento mediante las órdenes de trabajo número 3295079 y 3384622 garantizando su descanso los días dominicales, tal y como lo dispone la legislación y lo ha sostenido esta Corte, conforme se explicó en las consideraciones de la presente sentencia.

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta lo anteriormente esbozado, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional confirmará la sentencia de tutela proferida el 11 de junio de 2015 por la Sala Cuarta de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, por las razones expuestas en esta providencia.

III. DECISIÓN

Con fundamento en las consideraciones expuestas en precedencia, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR por las razones expuestas en esta providencia la sentencia de tutela proferida el 11 de junio de 2015 por la Sala Cuarta de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, que a su vez confirmó la sentencia del Juzgado Primero Penal del Circuito de la misma municipalidad suscrita el 17 de abril del año en curso.

Segundo.- ADVERTIR al INPEC que: (i) debe adelantar un estricto control para verificar que en efecto la jornada laboral para las personas privadas de la libertad no supere, bajo ninguna circunstancia, las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales, pues

la labor que realice un recluso por fuera de la jornada laboral atrás señalada carece de reconocimiento y, en ese sentido, deviene en una afectación a las garantías del interno y en una violación al reglamento del trabajo penitenciario; y (ii) le corresponde verificar que las incapacidades que sean prescritas a los internos en ejercicio de su actividad laboral, sean remuneradas conforme a las normas legales o reglamentarias sobre la materia.

Tercero.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ

Magistrado

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

Magistrado

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

[1] Así consta en la copia de las órdenes de trabajo suscritas por el Director del ente carcelario accionado, en las que se autorizó al actor adelantar distintos trabajos penitenciarios. Folios 9 y 10, cuaderno 1.

[2] Según obra en la evolución médica del actor, éste se desempeñaba como carnicero. Asimismo, el demandante informó que era el encargado del cuarto frío. Folio 11, cuaderno 1.

[3] Dicha información obra en la orden de trabajo número 3295079 refrendada por el

Director del establecimiento penitenciario y anexada en el folio 9 del cuaderno 1.

[4] Así aparece consignado en la evolución médica del actor anexada al escrito de tutela, en la que además se indicó que su cuadro clínico tenía tres meses de evolución. Folios del 11 al 20, cuaderno 1. Por otra parte, en la misma historia clínica consta que en septiembre y octubre del 2014 y en el primer trimestre del presente año, el accionante fue diagnosticado con rinitis y bronquitis crónica, así como con pérdida del olfato y del gusto.

[5] La mencionada orden de trabajo (número 338466) fue suscrita por el Director del centro carcelario accionado y figura en el folio 10 del cuaderno 1.

[6] “Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario”.

[7] Con el fin de corroborar dicha información, fue anexada a la contestación una copia de la valoración médica realizada al peticionario el día 09 de abril del 2015. Folios del 36 al 39, cuaderno 1.

[8] Folio 40 y s.s., cuaderno 1.

[9] La providencia de segunda instancia, suscrita el 11 de junio de 2015, obra en los folios 4 y s.s. del cuaderno 2.

[10] Tal y como lo ha sostenido esta corporación, el perjuicio irremediable “se configura cuando existe el riesgo de que un bien de alta significación objetiva protegido por el orden jurídico o un derecho constitucional fundamental sufra un menoscabo. En ese sentido, el riesgo de daño debe ser inminente, grave y debe requerir medidas urgentes e impostergables. De tal manera que la gravedad de los hechos exige la inmediatez de la medida de protección”. (T-493 de 2013, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez). Al respecto ver, entre otras, las sentencias T-708 de 2009, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-595 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; y SU-189 de 2012, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[11] Sentencia C-580 de 1996, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[12] Decreto número 1758 de 2015, artículo 2.2.1.10.1.2. “Convenios para el trabajo penitenciario. El INPEC podrá celebrar convenios con personas públicas o privadas con el fin

de habilitar las plazas de trabajo para las personas privadas de la libertad. Estos convenios deberán incluir las condiciones de afiliación de las personas privadas de la libertad al Sistema General de Riesgos Laborales”. // De igual manera, según el artículo 87 de la Ley 65 de 1993, “[e]l director de cada establecimiento de reclusión, previa delegación del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, podrá celebrar convenios o contratos con personas de derecho público o privado con o sin ánimo de lucro, con el fin exclusivo de garantizar el trabajo, la educación y la recreación, así como el mantenimiento y funcionamiento del centro de reclusión”.

[13] Tal y como lo expuso la Unión Temporal Servialimentar 2014 cuando hizo referencia a lo dispuesto en la cláusula cuarta del contrato 159 de 2013, dicha relación surgió con ocasión de un contrato celebrado por una entidad pública en el que la Unión Temporal accionada era el contratista que tenía a cargo prestar el servicio de alimentación en el Centro Penitenciario de Cúmbita y, con el fin de habilitar plazas de trabajo para los sujetos privados de la libertad, vincular al personal de internos mínimo exigido en el pliego de condiciones para la ejecución del contrato, garantizando que, en el marco de control que le asiste al INPEC, los mismos laboraran máximo ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Folio 28, cuaderno 1.

[14] Ley 65 de 1993, artículo 143. En este sentido, el artículo 10 de la citada Ley establece que “El tratamiento penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario”.

[15] Ley 906 de 2004, artículo 38: “los jueces de ejecución de penas y medidas de seguridad conocen: (...) 4. De lo relacionado con la rebaja de la pena y redención de pena por trabajo, estudio o enseñanza (...)”.

[16] En este punto, resulta pertinente aclarar que el juez laboral adquiere competencia para conocer y dirimir un conflicto con la sola afirmación que se haga en la demanda acerca de la existencia de un vínculo gobernado por un contrato de trabajo. // En este orden de ideas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que “cuando la finalidad que persigue una persona que llama a juicio a una entidad de derecho público

es el reconocimiento de derechos laborales, bajo el supuesto de que ellos surgieron de un contrato de trabajo, el juez, basado en esa sola afirmación, tiene la facultad, que le da el Estado, de conocer del juicio de que se trate y la conserva hasta el final, aunque declare que el contrato no existió. // Si no se conviene con esa tesis habría que decir, contra toda lógica, que la competencia se pierde cuando se declara la inexistencia del contrato, desconociendo que la instancia se ha tramitado por el juez laboral y para un asunto de su competencia, como lo es, indiscutiblemente, declarar si el vínculo fue laboral o no. // Aquí el tema es, como se explicó al decidir el primer cargo, que la afirmación hecha en la demanda sobre la existencia del contrato de trabajo da al juez la facultad para asumir el conocimiento del juicio y para tramitarlo, conservándola hasta la decisión final, y que la declaración negativa del juez es de fondo o mérito. En el presente caso ello fue lo que sucedió y, por tanto, no puede decirse que hubo una sentencia simplemente formal, por lo cual el cuestionamiento que hace el cargo es equivocado y contrario a la realidad, puesto que se basa en que se emitió un fallo de esta clase” (sentencia 21272 de julio de 2003). // En el mismo sentido, dicha Corporación, mediante providencia 20035 del 30 de julio de 2003, adujo que “aunque es cierto que inveteradamente la jurisprudencia ha dejado sentado que la sola afirmación del demandante en el introductorio de que su vinculación laboral con el empleador de derecho público estuvo gobernada por un contrato de trabajo, es suficiente para que el juez laboral adquiera competencia para dirimir el conflicto, ello no va más allá de tener tal estricta consecuencia de índole adjetivo, pero no apareja que indefectiblemente el litigio deba resolverse con la premisa de que existió el contrato laboral, pues la decisión de mérito precisamente tiene que estar presidida por la determinación de si efectivamente entre las partes del juicio existió tal tipo de vinculación laboral”.

[17] Lo anterior, teniendo en cuenta, primero, que las actuaciones que dieron lugar a la supuesta vulneración o amenaza de los derechos fundamentales al trabajo y a la salud del actor se concretaron entre febrero y agosto de 2014 (cuando el actor fue autorizado y reubicado laboralmente) y se han extendido a partir de dicho mes hasta cuando el peticionario interpuso el amparo, pues no ha tenido acceso a las prestaciones requeridas y, segundo, que hay una proximidad temporal entre el supuesto menoscabo a las garantías fundamentales del actor y la activación del mecanismo de amparo, pues la acción de tutela fue elevada en marzo de 2015, es decir, aproximadamente siete meses después de la reubicación laboral del actor.

[18] Ley 65 de 1993, reformada en algunos artículos por la Ley 1709 de 2014.

[19] Ley 65 de 1993, artículo 82. “REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO. El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por trabajo a los condenados a pena privativa de libertad. // A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de trabajo. Para estos efectos no se podrán computar más de ocho horas diarias de trabajo. // El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad constatará en cualquier momento, el trabajo, la educación y la enseñanza que se estén llevando a cabo en los centros de reclusión de su jurisdicción y lo pondrá en conocimiento del director respectivo”.

[20] Ley, 65 de 1993, artículo 79. “TRABAJO PENITENCIARIO. <Artículo modificado por el artículo 55 de la Ley 1709 de 2014. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Todas las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. En los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Los procesados tendrán derecho a trabajar y a desarrollar actividades productivas. No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria. Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec). Sus productos serán comercializados. // Las actividades laborales desarrolladas por las personas privadas de la libertad estarán íntimamente coordinadas con las políticas que el Ministerio del Trabajo adoptará sobre la materia, las cuales fomentarán la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios, tanto dentro como fuera de los establecimientos. // Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas tan suficientes como se pueda para cubrir a todas las personas privadas de la libertad que deseen realizarlos. Dichos programas estarán orientados a que la persona privada de la libertad tenga herramientas suficientes para aprovechar las oportunidades después de salir de la prisión. Se buscará, hasta donde sea posible, que las personas privadas de la libertad puedan escoger el tipo de trabajo que deseen realizar (...)”. // Decreto 1758 de 2015, artículo 2.2.1.10.1.1. “Trabajo Penitenciario. El trabajo penitenciario es la actividad humana libre, material o intelectual que, de manera personal, ejecutan al servicio de otra persona las

personas privadas de la libertad y que tiene un fin resocializador y dignificante. Así mismo se constituye en una actividad dirigida a la redención de pena de las personas condenadas. Las actividades laborales de las personas privadas de la libertad podrán prestarse de manera intramural y extramural. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, podrá ofrecer las plazas de trabajo penitenciario directamente o mediante convenios con personas públicas o privadas. En todo caso propiciará la existencia de plazas suficientes para que las personas privadas de la libertad, que así lo deseen, puedan acceder a ellas. Parágrafo. Todas las personas privadas de la libertad, tanto condenadas como procesadas, podrán acceder a las plazas de trabajo penitenciario. Las personas condenadas tendrán prioridad para acceder a estas plazas, en virtud del fin resocializador del trabajo penitenciario”.

[21] Ley 65 de 1993, artículo 86. “REMUNERACIÓN DEL TRABAJO, AMBIENTE ADECUADO Y ORGANIZACIÓN EN GRUPOS. El trabajo de los reclusos se remunerará de una manera equitativa. Se llevará a cabo dentro de un ambiente adecuado y observando las normas de seguridad industrial (...)”.

[22] Decreto 1758 de 2015, artículo 2.2.1.10.1.4. “Remuneración. La remuneración percibida por las personas privadas de la libertad en razón a los convenios de resocialización y trabajo penitenciario, no constituye salario y no tiene los efectos prestacionales derivados del mismo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el INPEC, determinará anualmente el monto mínimo de la remuneración que se pagará a las personas privadas de la libertad por el trabajo penitenciario. Esta deberá ser actualizada anualmente con base en el incremento del índice de Precios al Consumidor y asegurando que el trabajo de las personas privadas de la libertad sea remunerado de manera equitativa”.

[23] Ley 65 de 1993, artículos 88 y 89. En lineamiento con lo dicho atrás, cuando “la persona privada de la libertad haya sido condenada a una pena accesoria de multa y/o exista un monto pendiente de pago proveniente del incidente de reparación integral, se descontará el diez por ciento (10%) del salario devengado para dichos fines siempre y cuando exista orden judicial al respecto o la persona privada de la libertad expresamente autorice dicho descuento. Cuando se trate de pagos diferentes a aquellos contemplados en este artículo o cuyos destinatarios no sean familiares o no busquen la cancelación de la pena accesoria de multa, la Junta de Cumplimiento deberá aprobar los destinatarios de

dichos pagos” (artículo 89 ibídem). // De igual forma, de acuerdo con el artículo 64 del Código Penal, la concesión de la libertad condicional está supeditada, entre otras cosas, a la reparación de la víctima, motivo por el cual, el pago de dicha reparación se torna más gravoso si los internos no perciben la remuneración por el trabajo penitenciario que ejecuten.

[24] “Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el Sistema Penitenciario y Carcelario administrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009”.

[26] Dicha reubicación es en un programa ocupacional distinto de estudio, enseñanza o trabajo.

[27] Resolución 3190 de 2013, artículo 27.

[28] Resolución 3190 de 2013, artículo 24. “Para efectos de certificación, el tiempo registrado no podrá exceder de seis (6) días a la semana cualquiera que sea la actividad del interno, obedeciendo al derecho fundamental a la igualdad y propendiendo por una adecuada salud ocupacional. // Las personas privadas de la libertad tiene derecho y deberán descansar un día de cada semana, para lo cual el Director del Establecimiento de Reclusión, organizará turnos con este fin”.

[29] Ley 65 de 1993, artículo 100. “TIEMPO PARA REDENCIÓN DE PENA. El trabajo, estudio o la enseñanza no se llevará a cabo los días domingos y festivos. En casos especiales, debidamente autorizados por el director del establecimiento con la debida justificación, las horas trabajadas, estudiadas o enseñadas, durante tales días, se computarán como ordinarias. Los domingos y días festivos en que no haya habido actividad de estudio, trabajo o enseñanza, no se tendrán en cuenta para la redención de la pena”.

[30] Sentencia T-121 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Sin embargo, en dicha providencia se señaló “a las autoridades penitenciarias, la conveniencia de evitar al máximo el trabajo de los reclusos durante los días domingos y festivos, días estos que, como es natural, deben destinarse de preferencia al descanso y la sana recreación, así como a

atender la visita de sus familiares, conforme a lo dispuesto en la reglamentación carcelaria. Las autoridades penitenciarias deben jugar en este contexto papel fundamental, toda vez que no sólo deben propiciar la ocupación de los internos en labores económicamente productivas, que conduzcan a su rehabilitación y, como en el caso que nos ocupa, a obtener rebaja en su pena, sino también y de modo particular, la protección de su bienestar e integridad físicos, morales y mentales”.

[31] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal. Sentencia del 30 de julio de 1992. M.P. Gustavo Gómez Velásquez, citada en la sentencia T-121 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[32] Ley 65 de 1993, artículo 82. “REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO. El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por trabajo a los condenados a pena privativa de libertad. // A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de trabajo. Para estos efectos no se podrán computar más de ocho horas diarias de trabajo.// El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad constatará en cualquier momento, el trabajo, la educación y la enseñanza que se estén llevando a cabo en los centros de reclusión de su jurisdicción y lo pondrá en conocimiento del director respectivo”.

[33] Actualmente, dicho Decreto “regula las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad”.

[34] Decreto 1758 de 2015, artículo 2.2.1.10.1.5. “Prohibición del trabajo forzado. Se prohíbe el trabajo forzado en todas sus modalidades. Las personas privadas de la libertad deberán ejecutar sus actividades laborales en condiciones dignas. Está proscrita cualquier forma de explotación de las personas privadas de la libertad”.

[35] Dicho Convenio, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, fue aprobado por la Ley 23 de 1967. “Artículo 2. 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. // 2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: (...) (c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se

realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado (...).”.

[36] Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1ª), Conferencia Internacional del Trabajo 91ª reunión, primera edición, 2003, p. 113 y 114.

[37] El artículo 2.2.1.10.5.3. del Decreto 1758 de 2013, dispuso que para los efectos de dicha reglamentación se entenderá como accidente de trabajo y enfermedad laboral aquellos eventos contemplados en la Ley 1562 de 2012, la cual a su vez en sus artículo 3º y 4º consagra lo siguiente: 1) “Es accidente de trabajo 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. // Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. // Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. // También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. // De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Y 2) “Es enfermedad laboral la 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”.

[38] Decreto 1758 de 2013, artículo 2.2.1.10.2.3. “Riesgos Laborales. Todas las personas

privadas de la libertad que desarrollen actividades laborales deben estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales”. A su vez, dicho Sistema, es “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. // Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales” (artículo 1 de la Ley 1562 de 2012).

[39] Artículo 2.2.1.10.2.3 del Decreto 1758 de 2013. En el mismo sentido, el artículo 2.2.1.10.1.2. de dicho Decreto establece que “El INPEC podrá celebrar convenios con personas públicas o privadas con el fin de habilitar las plazas de trabajo para las personas privadas de la libertad. Estos convenios deberán incluir las condiciones de afiliación de las personas privadas de la libertad al Sistema General de Riesgos Laborales”.

[40] En adelante, ARL.

[41] Decreto 1758 de 2013, artículo 2.2.1.10.5.4. “(...) En caso de enfermedad profesional, la USPEC [Unidad de Servicios Penitenciario y Carcelarios], con cargo a los recursos del Fondo Nacional de Salud de las Personas Privadas de la Libertad, prestará los servicios que sean necesarios hasta que la ARL asuma la respectiva atención, previa calificación. La ARL propenderá por la prestación de la atención en salud laboral de manera intramural. En los eventos en que se necesaria la atención extramural de la persona privada de la libertad, deberá informarse tanto al INPEC como a la USPEC con el fin de coordinar el respectivo traslado, cuyo costos correrán por cuenta de la ARL”.

[42] Decreto 1758 de 2013, artículo 2.2.1.10.5.4.

[43] Folio 28, cuaderno 1.

[44] Folio 9 del cuaderno 1.

[45] Tal y como obra en la historia clínica anexada al expediente y quedó consignado en os antecedentes de esta sentencia, desde junio de 2014 el actor ha sido valorado en múltiples oportunidades por los galenos de Caprecom, quienes lo han medicado y lo remitieron a una

valoración por otorrinolaringología y medicina interna.