Providencia recolectada por GMH Abogados
Adquiere nuestra suscripción en
www.gmhabogados.com.co/tienda-2
WhatsApp 313-8836491

Sentencia T-459/21

Referencia: expediente T-8.189.292

Acción de tutela interpuesta por Carlos Arturo Valeta Villadiego en contra de José Daniel Camacho Cruz

Magistrada ponente:
PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA

Bogotá D.C., quince (15) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas Gloria Stella Ortiz Delgado, Cristina Pardo Schlesinger y Paola Andrea Meneses Mosquera, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

Síntesis del caso. El 1 de junio de 2020, Carlos Arturo Valeta Villadiego (en adelante, el accionante) presentó acción de tutela en contra de José Daniel Camacho Cruz (en adelante, el accionado), por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada. Esto, porque, a su juicio, el accionado lo despidió de forma discriminatoria, a causa del accidente de trabajo que tuvo el 19 de enero de 2020. Como pretensiones solicitó al juez ordenar al accionado: *(i)* el reintegro a su puesto de trabajo[1], *(ii)* el pago de una compensación económica[2] por los gastos en que incurrió para su atención médica, *(iii)* la garantía de acceso a atención en salud y *(iv)* pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El 11 de junio de 2020, el Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra, declaró improcedente la acción de tutela, por considerar que no se acreditó el requisito

[1] Escrito de tutela, p. 4.
[2] Id.

de subsidiariedad. El 17 de julio de 2020, la Jueza Promiscua del Circuito de Cimitarra confirmó la decisión de primera instancia. Corresponde a la Corte adelantar el trámite de revisión de estos fallos de tutela.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

1. *El contrato de trabajo suscrito por las partes*. El 28 de noviembre de 2019, el señor Carlos Arturo Valeta Villadiego fue contratado de forma verbal por el señor José Daniel Camacho Cruz, propietario de la Hacienda Los Clavelinos[3], para ejercer las labores de administración de la finca, cuidado del ganado y cercado de potreros[4]. Dichas labores debían ser realizadas todos los días, desde las 7:00 am hasta las 4:00 o 5:00 pm, de conformidad con las órdenes y directrices impartidas por el accionado[5] y con las herramientas y maquinaria proporcionadas por éste[6]. Las partes acordaron que el accionante recibiría un salario de $1.000.000[7] y viviría en la finca junto con su esposa y sus tres hijos de crianza.

2. *El accidente sufrido por el señor Valeta Villadiego*. El 19 de enero de 2020, alrededor de las 4:00 pm, "*una vaca recién parida*"[8] atacó al señor Valeta Villadiego, lo cual le generó una fractura en el peroné[9] y una luxación expuesta del tobillo derecho[10]. Pocas horas después, el accionante fue trasladado al Hospital San Juan de Cimitarra con la ayuda de un vecino[11] en donde le informaron que su "*pierna corría el riesgo de ser amputada si no recibía atención urgente*"[12]. Dado que no se encontraba afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo, ni al Sistema General de Riesgos Laborales, el señor Camacho Cruz, quien ya había sido informado de lo sucedido y se encontraba en el hospital, "*aport*[ó] *el seguro de*

[3] Ubicada en la vereda Chontarales del municipio de Cimitarra, Santander.
[4] Escrito de tutela, p.1. Y escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021.
[5] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 1.
[6] Id., p. 2. Además, el accionante alega que este debía mantenerse a disposición del señor Camacho Cruz durante su jornada y debía rendirle cuentas. Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 2.
[7] Escrito de tutela, p.1. Y escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021.
[8] Id.
[9] Escrito de tutela, p. 13.
[10] Id., p. 25 y 29.
[11] Id., p. 1.
[12] Escrito de tutela, p.1.

la moto de un familiar"[13] para que el señor Valeta Villadiego recibiera atención médica. El accionante fue remitido a la clínica Clinitrauma en el municipio de Puerto Boyacá, donde fue atendido por medio del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) de la moto del familiar del accionado[14]. Después de 4 días en la clínica, los médicos tratantes le dieron de alta, le ordenaron 5 citas de control, 20 terapias con ortopedia y traumatología y le dieron una incapacidad laboral por 10 días a partir del 21 de enero de 2020[15].

3. *El acuerdo verbal sobre las condiciones de trabajo después del accidente*. El mismo día del accidente, el señor Camacho Cruz manifestó al accionante que continuaría "*pagando* [su] *sueldo*"[16] hasta tanto pudiese "*caminar y trabajar*"[17]. Sin embargo, le informó que "*necesita*[ba] *que desocup*[aran] *la finca ya que él se iba a ir a trabajar* [allí] *y no* [podía] *sostener a 5 personas*"[18]. El accionante accedió con la condición de que se le continuara pagando su salario y, por esta razón, regresó al municipio de Cimitarra en donde arrendó una habitación para vivir con su familia. Durante los meses de febrero, marzo y abril de 2020, el señor Camacho Cruz pagó la suma de $1.000.000 mensuales al accionante. Sin embargo, el 28 de abril de 2020, luego de pagar la respectiva suma, manifestó que dicha cantidad era muy alta y que "*para el siguiente mes solo* [le] *dar*[ía] *$500.000*"[19]. El 5 de junio de 2020, el accionado habría realizado el último pago de su salario[20].

2. Trámite de tutela

4. *Solicitud de tutela*. El 1 junio de 2020, el señor Valeta Villadiego presentó acción de tutela en contra del señor Camacho Cruz, por considerar que este vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada[21].

---

[13] El SOAT pertenecía a la motocicleta de placa SLE02E, de uso particular, cuya propietaria es Aleida Sánchez Mahecha y el tomador del seguro era José Vicente Pardo Bonilla. Escrito de tutela, p. 9, 10, 21, 26 y 27. Y escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, p. 1.
[14] De acuerdo con la versión del accidente incluida en la historia clínica "*unos caballos se le atraviesan* [al paciente] *y al tratar de esquivarlos pierde el control de la motocicleta y resulta lesionado*". Escrito de tutela p. 21.
[15] Escrito de tutela, p.29 y 39.
[16] Id., p.2.
[17] Id.
[18] Id.
[19] Id.
[20] Contestación del accionado, p. 2.
[21] Escrito de tutela, p. 1.

5. Argumentó que el señor Camacho Cruz violó su derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque lo despidió de forma discriminatoria "*en condiciones de indefensión y en tratamiento médico*"[22]. En su criterio, dicho despido desconoció *(i)* el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dispone que "*en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral*" y *(ii)* la jurisprudencia constitucional, según la cual el derecho a la estabilidad laboral reforzada prohíbe que el empleador termine los contratos en razón de las afectaciones graves en salud que padezca el trabajador "*hasta que no se constituya justa causa*"[23]. De otro lado, argumentó que el accionado vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, puesto que no cubrió los gastos de transporte desde Cimitarra hasta Puerto Boyacá para asistir a las 2 últimas citas de control, no ha costeado los medicamentos y las terapias que le fueron ordenadas para su recuperación[24] y no le ha pagado el salario correspondiente al mes de mayo. Señaló que "*no* [ha podido] *abastecer las necesidades básicas de* [su] *hogar*"[25] por cuenta propia, debido a que, desde el accidente, debe apoyarse en una muleta para poder caminar[26], lo cual le dificulta realizar otros trabajos[27].

6. En consecuencia, como pretensiones solicitó al juez de tutela ordenar al accionado: *(i)* el reintegro a su puesto de trabajo "*sin solución de continuidad*"[28]; *(ii)* otorgar una compensación económica[29] por los gastos en que incurrió para su atención médica; *(iii)* garantizar el acceso a la salud, así como los permisos necesarios para atender el tratamiento médico y *(iv)* pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, pidió indicar al accionado en qué condiciones podría despedirlo en un futuro. Mediante auto de 1 de junio de 2020, el Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra, Santander, admitió la tutela y ordenó al accionado pronunciarse en el término de las 48 horas siguientes a la notificación[30].

---

[22] Id., p. 2.
[23] Id., p. 4.
[24] Escrito de tutela, p.2.
[25] Id.
[26] Escrito de tutela, p. 3.
[27] De acuerdo con la historia clínica del accionante, debido a la gravedad del accidente se trata de "*una lesión que va a dejar secuelas*". Escrito de tutela, p. 42.
[28] Escrito de tutela, p. 4.
[29] Id.
[30] Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra, Santander, auto de admisión de la tutela, 1 de junio de 2020, p. 1.

7. *Respuesta del accionado.* En escrito de 5 de junio de 2020, el señor Camacho Cruz solicitó "*declarar improcedente*"[31] la tutela, porque no había vulnerado los derechos fundamentales del accionante. Sostuvo que "*no es cierto que* [el accionante] *esté despedido*"[32] porque "*se le ha estado pagando su salario de un millón de pesos mensual* (…) *solo queda*[ba] *un saldo de quinientos mil pesos del mes de mayo, que ya está cancelado*"[33]. Además, indicó que el accionante estaba recibiendo atención médica[34] y que se le había "*estado aportando para los gastos de su tratamiento y así se seguirá haciendo en la medida en que aporte los comprobantes*"[35]. Por último, aclaró que la posibilidad de que el accionante pudiera vivir en la finca era "*un acto de generosidad para con el trabajador, mas no una obligación contractual*"[36].

8. *Sentencia de tutela de primera instancia.* El 11 de junio de 2020, el Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra, Santander, declaró improcedente la acción de tutela. Encontró que el requisito de subsidiariedad no se encontraba acreditado, dado que "*existen otros medios idóneos* (…) *como acudir ante la autoridad de trabajo y/o juez laboral*"[37] y, en todo caso, "*la parte accionada no ha ocasionado un perjuicio grave, inminente e impostergable, es decir no existe un perjuicio irremediable*"[38]. Además, indicó que "*atendiendo el material probatorio aportado* (…) *no se evidencia la conculcación a los derechos fundamentales que la parte accionante menciona*"[39].

9. *Impugnación.* El 15 de junio de 2020, el accionante impugnó la sentencia de primera instancia. Afirmó que el Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra no valoró la eficacia e idoneidad de los medios judiciales ordinarios[40]. En especial, sostuvo que, pese a tener "*la posibilidad de acudir al juez laboral* (…) [debido a] *la pandemia de Covid-19 se encuentra restringida la utilización de este medio judicial*"[41]. Con todo, agregó que en este caso existía un riesgo de perjuicio irremediable, el cual consiste en la imposibilidad de su "*familia de contar con los medios económicos y físicos para* [su]

---

[31] Contestación del accionado, p. 1
[32] Id.
[33] Id.
[34] Id.
[35] Id.
[36] Id.
[37] Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra, Santander, sentencia de 11 de junio de 2020, p. 5.
[38] Id.
[39] Id.
[40] Escrito de impugnación de 15 de junio de 2020, p. 3.
[41] Id.

subsistencia mínima"[42]. Por esta razón, "*acudir al juez laboral tampoco sería una solución inmediata, atendiendo a* [su] *situación especial y la duración de un proceso de estos*"[43]. Por último, argumentó que, de acuerdo con el precedente de la Corte Constitucional, la tutela es el medio judicial idóneo para proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada[44].

10. *Sentencia de tutela de segunda instancia*. El 17 de julio de 2020, la Jueza Promiscua del Circuito de Cimitarra confirmó la sentencia de 11 de junio de 2020 tras considerar que "*el accionante cuenta con otros mecanismos más idóneos para proteger los derechos aquí pretendidos*"[45]. En particular, señaló que "*la jurisdicción ordinaria tiene medios de defensa (juez laboral) que amparan estos tipos de casos laborales y de protección de intereses al trabajador*"[46].

II. ACTUACIONES JUDICIALES EN SEDE DE REVISIÓN

11. *Selección y reparto*. El 31 de mayo de 2021, la Sala de Selección Número Cinco seleccionó el expediente de la referencia y lo repartió a la magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera.

12. *Autos de pruebas.* Mediante autos de 5 de agosto, 9 de septiembre y 8 de octubre de 2021, la magistrada sustanciadora decretó la práctica de pruebas, con el fin de aclarar: *(i)* la situación laboral e ingresos del accionante, *(ii)* la conformación de su núcleo familiar, *(iii)* su cobertura en seguridad social, *(iv)* las condiciones contractuales de vinculación, la naturaleza del contrato y el contexto del presunto despido discriminatorio y *(v)* el estado del proceso ordinario laboral iniciado por el accionante en contra del accionado.

13. *Respuestas a los autos de pruebas.* Vencido el término probatorio, se recibió respuesta de las partes y del Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra. La siguiente tabla sintetiza la información recibida.

Interviniente	**Respuesta en sede de revisión**
Carlos Arturo Valeta	1. *Situación laboral e ingresos.* Afirmó que "*actualmente no* [tiene] *trabajo con ninguna empresa o persona*"[47], sino que se dedica a

[42] Id., p. 4.
[43] Id.
[44] Id., p. 6.
[45] Jueza Promiscua del Circuito de Cimitarra, Santander, sentencia de 17 de julio de 2020, p. 3.
[46] Id.
[47] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 5 de agosto, 17 de agosto de 2021, p. 1.

Villadiego (accionante)	"*trabajitos que* [l]*e salgan para hacer una actividad que no requier*[a] *mucho tiempo*"[48], por ejemplo "*limpiar patios con guadaña*"[49]. Manifestó que en el último año recibió "*ingresos por el bono solidario, que son $160.000* [y] *no son mensuales*"[50]y, por los trabajos esporádicos que realiza, recibe, en promedio, $150.000 mensuales. Sostuvo que sus gastos fijos mensuales ascienden a $700.000 (arriendo, alimentación, servicios públicos y medicamentos[51]), los cuales son cubiertos con sus ingresos y los que su esposa "*logre conseguir de trabajos que ella también hace*"[52]. Señaló que presentó demanda laboral en contra del accionado, mediante abogado, sin embargo, desconoce el estado actual del proceso y el juzgado en el que se encuentra[53]. 2. *Núcleo familiar.* Informó que su esposa tiene 41 años y "*se dedica al rebusque* (…) *generalmente hace lavadas o planchadas de ropa* (…) *si le va bien recibe más o menos $150.000 al mes*"[54]. Además, manifestó que tiene 3 hijos de 8, 13 y 15 años, no obstante, ninguno "*es* [su] *hijo biológico*"[55], sino que son hijos de su esposa. Sin embargo, asegura que "*los* [ha] *criado*" desde hace 5 años. Aclaró que los tres son estudiantes y ninguno "*genera ingresos*"[56]. Agregó que ni él ni ningún miembro de su núcleo familiar "*tiene* [ni] *ha tenido una propiedad inmueble*"[57]. 3. *Cobertura en seguridad social.* Adujo que está "*afiliado en régimen subsidiado*" de salud, de la misma manera que lo estaba cuando ocurrió el accidente de 19 de enero de 2020[58]. Indicó que actualmente "*sig*[ue] *con molestias en* [su] *pierna se* [l]*e hincha y genera dolor*". Así mismo, precisó que, aunque "*no requier*[e] *asistencia de otra persona, tampoco pued*[e] *realizar actividades como antes del accidente*". En particular, señaló que no puede "*apoyar bien la pierna* [ni realizar] *actividades de fuerza*"[59]. Sobre los gastos que el tratamiento médico supuso, afirmó que "*la cirugía y la hospitalización fueron cubiertas por el SOAT, pero cuando ya* [le] *dieron de alta* [su] *empleador* [le] *colaboró con* [su] *salario por 6 meses más o menos, pero de ese salario* [él] *tenía que*

[48] Id.
[49] Id.
[50] Id.
[51] Id. El accionante detalla sus gastos de la siguiente manera: $300.000 de arriendo, alimentación $300.000, $60.000 de servicios públicos y $40.000 de medicamentos para el dolor de la pierna.
[52] Id., p. 2.
[53] Id. El accionante agrega que "*la última comunicación que tuve con el abogado, me dijo que la demanda estaba quieta que por tema de la pandemia*".
[54] Id.
[55] Id.
[56] Id.
[57] Id.
[58] Id., p. 3.
[59] Id.

	pagar medicamentos, y el transporte interno para las terapias, [tuvo] *en total 70 terapias*"[60]. Aseguró que "*el accidente sí* [l]*e produjo incapacidad para trabajar* [y que] *según el médico* [la]*s secuelas eran de por vida*"[61]. 4. *Condiciones contractuales de vinculación y contexto del presunto despido discriminatorio.* Manifestó que cuando fue contratado "*se pactó un salario de $1.000.000 mensual y podía tener a* [su] *familia viviendo con*[s]*igo, pero* [él] *de su salario pagaba lo que ellos necesitaban, nunca se acordó que la permanencia de ellos en la hacienda era parte de pago*"[62]. Aclaró que el accionado nunca le informó el motivo por el cual debían desocupar la finca. Sostuvo que "*lo único que recib*[ió] *del señor José Daniel Camacho Cruz después del accidente fue el salario de $1.000.000 por seis meses más o menos*"[63], además de eso, no recibió "*ningún dinero o liquidación*"[64]. Por último, indicó que, pese a que no tiene la certeza ha "*escuchado que después de que* [él] *salió de trabajar de allá sí han contratado a más personas*"[65]. Por otra parte, informó que debía desempeñar sus labores en la finca de conformidad con las pautas, la orientación y directrices impartidas por el señor Camacho Cruz. En este sentido, sostuvo que el accionado le "*daba las órdenes para realizar las actividades en la finca, y lo hacía de manera personal, los días sábados y lunes que era cuando iba él a la finca, allá* [le] *dejaba encomendada las tareas del día o de la semana*"[66]. Así mismo, aseguró que debía "*rendir cuentas al señor Camacho Cruz, cada vez que él iba a la finca*"[67]. Debía informarle "*cómo estaba el ganado*"[68], qué actividades había realizado en su ausencia, "*qué hacía falta y cuando era día de pago, él mismo era quien* [le] *entregaba el sueldo personalmente*"[69]. Por último, indicó que debía mantenerse a disposición del accionado durante su jornada de trabajo y que debía desempeñar sus labores con las herramientas, maquinaria e instrumentos proporcionados por éste.
José Daniel Camacho Cruz (accionado)	1. *Condiciones contractuales de vinculación*. Afirmó que el accionante trabajó en su finca desde el 28 de noviembre de 2019 hasta el 19 de enero de 2020, esto es, 51 días[70]. Agregó que "*el sueldo acordado*"[71] con

[60] Id.
[61] Id.
[62] Id.
[63] Id., p. 4.
[64] Id.
[65] Id.
[66] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 1.
[67] Id.
[68] Id.
[69] Id.
[70] Escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021, p. 1.
[71] Id.

	el accionante era de $1.000.000 de pesos mensuales. Además de lo cual, "*se les facilitó una casa de habitación para que pudieran hacer uso de ella junto a su núcleo familiar, y de esta manera se ahorraran lo correspondiente a un arriendo, pero no se acordó un monto económico por este motivo*"[72]. 2. *Circunstancias que rodearon el accidente*. Aseguró que para el momento en que ocurrió el accidente "*no* [le] *consta que* [el accionante] *estuviese afiliado al Sistema de Seguridad Social*"[73]. De igual forma, manifestó que "*ante la emergencia* (…) *un hermano mío facilitó el SOAT de su motocicleta, para que atendieran*" al señor Valeta Villadiego. Sostuvo que, luego del accidente, el accionante "*no presentó incapacidad médica alguna*"[74]. En todo caso, le pagó 6.000.000 de pesos en montos de 1 millón de pesos mensual, "*desde el 30 de enero de 2020 hasta el 30 de junio del mismo año* [a] *modo de indemnización a los derechos laborales* (…) *por los 51 días que prestó sus servicios en mi finca* (…) *y para los gastos médicos*"[75]. Como prueba adjunta 4 recibos de pago por 1.000.000 de pesos cada uno[76] y 2 por 100.000 pesos cada uno[77]. 3. *Contexto del presunto despido discriminatorio*. Indicó que la terminación de la relación contractual obedeció a que "*después del incidente sufrido por el* [accionante], *éste no presentó incapacidad laboral alguna que le impidiera seguir prestando sus servicios, y decidió no trabajar más en la finca*"[78]. 4. *Situación actual*. Señaló que actualmente "[él] *mismo* [s]e encarg[a] *de realizar las actividades que desempeñó*" el señor Valeta Villadiego en su finca.
Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra	Informó que el 13 de abril de 2021, Carlos Arturo Valeta Villadiego presentó demanda ordinaria laboral en contra de José Daniel Camacho Cruz, en la cual solicitó como pretensiones *(i)* declarar la existencia del "*contrato verbal de trabajo, el cual terminó por causa imputable al empleador*"[79] y *(ii)* condenar al demandado al pago de *(a)* "*la indemnización*"[80], *(b)* las cesantías, *(c)* los intereses de cesantías, *(d)* las vacaciones, *(e)* las primas, *(f)* las dotaciones, *(g)* las costas del proceso y *(h)* la correspondiente sanción moratoria. Así mismo, indicó que el 19 de abril de 2021 dicho despacho judicial emitió auto admisorio de la

[72] Id.
[73] Id.
[74] Id.
[75] Id.
[76] Con fechas de 28 de enero, abril (sin día), 4 de mayo y 30 de junio de 2020.
[77] Con fechas de 7 de junio y 30 de junio de 2020.
[78] Id., p. 2.
[79] Demanda ordinaria laboral de Carlos Arturo Valeta Villadiego, p. 2.
[80] Id., p. 3.

	demanda y que el proceso se encuentra en etapa de notificaciones.

III. CONSIDERACIONES

1. Competencia

14. 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 el artículo 86 y 241.9 de la Constitución Política, así como los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Metodología de decisión

15. 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 Camacho Cruz vulneró los derechos fundamentales del accionante al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada **(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*)**.

3. Análisis de procedibilidad

16. *Requisitos generales de procedencia de la acción de tutela.* 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 sumario*"[81]. 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. En este sentido, a continuación, la Sala examinará si la presente solicitud de tutela satisface tales exigencias.

3.1. Legitimación en la causa

[81] Constitución Política, artículo 86.

17. *Legitimación en la causa por activa*. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que "*[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces* (…)*, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales*". Por su parte, el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991 señala que la solicitud de amparo puede ser presentada: *(i)* a nombre propio, *(ii)* mediante representante legal, *(iii)* por medio de apoderado judicial o *(iv)* mediante agente oficioso. En tales términos, el requisito general de procedibilidad de legitimación en la causa por activa exige que la acción de tutela sea ejercida, bien sea directa o indirectamente, por el titular de los derechos fundamentales[82], es decir, por quien tiene un interés sustancial "*directo y particular*"[83] respecto de la solicitud de amparo. En este caso, el señor Valeta Villadiego 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[84].

18. *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 particular[85]. En concordancia con el inciso 5º del artículo 86 de la Constitución[86], 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.

19. 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*

---

[82] Corte Constitucional, sentencias T-697 de 2006, T-176 de 2011, T-279 de 2021, T-292 de 2021 y T-320 de 2021.
[83] Corte Constitucional, sentencias T-176 de 2011 y T-320 de 2021.
[84] La Sala observa que la Personería Municipal de Cimitarra – Santander ha colaborado al accionante en el presente trámite de tutela. Sin embargo, dicha participación no supone que la referida entidad tenga la calidad de *apoderado* o *agente oficioso* del accionante. Por el contrario, tal y como consta en el escrito de tutela, la solicitud de amparo fue presentada por el señor Valeta Villadiego a nombre propio.
[85] Sentencia T-593 de 2017.
[86] Constitución Política, artículo 86. "*La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión*".

proferidas por quien, en razón de sus calidades, tiene competencia para impartirlas"[87]. Las relaciones derivadas de un contrato de trabajo son relaciones jurídicas de subordinación[88], 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*"[89]. 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*"[90].

20. La Sala constata que en este caso existe legitimación en la causa por pasiva porque el señor José Daniel Camacho Cruz es el presunto responsable de la violación a los derechos fundamentales del accionante. Esto, porque es quien *(i)* lo habría despedido de forma discriminatoria y *(ii)* tendría la obligación de garantizar su afiliación al Sistema General de Seguridad Social y, en especial, al Sistema de Riesgos Laborales, de modo que su atención en salud estuviera garantizada en caso de que ocurriera un accidente de trabajo o, en general, se concretara algún riesgo en perjuicio de la salud del trabajador. A pesar de que el accionado es un particular, la tutela es procedente puesto que entre este y el accionante existía una *situación de subordinación* derivada del contrato verbal de trabajo que habría existido entre las partes desde el 28 de noviembre de 2019, el cual se encontraba vigente al momento del accidente de trabajo[91].

3.2. Inmediatez

21. *El requisito de inmediatez de la acción de tutela*. El artículo 86 de la Constitución Política prevé que la acción de tutela podrá interponerse "*en todo momento y lugar*". Por esta razón, no es posible establecer un término de caducidad cierto para interponer esta acción[92]. La inexistencia de un término de caducidad no implica, sin embargo, que la solicitud de amparo pueda presentarse en cualquier tiempo[93], puesto que ello "*desvirtuaría el propósito*

[87] Sentencias T-233 de 1994, T-188 de 2017 y T-043 de 2020, entre otras.
[88] Id.
[89] Código Sustantivo del Trabajo, arts. 22 y 23.
[90] Id.
[91] En las sentencias T-525 de 2020, T-346 de 2020, T-386 de 2020, T-102 de 2020 y T-586 de 2019, esta Corte determinó que existía legitimación en la causa por pasiva en contra de particulares con calidad de empleadores, que presuntamente habían vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada.
[92] Sentencia C-543 de 1992.
[93] Sentencia T-580 de 2017.

mismo de la tutela, el cual es permitir una protección urgente e inmediata de los derechos fundamentales"[94] y afectaría el principio de seguridad jurídica.

22. En tales términos, la Corte Constitucional ha señalado que el requisito de inmediatez exige que la acción de tutela sea presentada en un "*término razonable*"[95] respecto de la ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la presunta amenaza o vulneración de los derechos fundamentales[96]. No existen reglas estrictas e inflexibles para la determinación de la razonabilidad del plazo, por lo tanto, corresponde al juez constitucional definir lo que constituye un término de interposición oportuno[97] "*a la luz de los hechos del caso en particular*"[98]. La inactividad injustificada del accionante, su falta de diligencia y la consecuente interposición tardía de la solicitud de amparo, conducen a su improcedencia[99].

23. La acción de tutela interpuesta por el señor Valeta Villadiego satisface el requisito de inmediatez porque fue presentada de forma oportuna. En criterio de la Sala, el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales habría ocurrido el 28 de abril de 2020, fecha en la cual, según el accionante, el señor Camacho Cruz habría dejado de cancelar el salario completo[100] y, por ende, habría despedido al accionante de forma discriminatoria. La acción de tutela fue presentada el 1 de junio de 2020, es decir, 33 días después del presunto despido, el cual es un término de interposición que la Sala estima razonable.

3.3. Subsidiariedad

24. *El principio de subsidiariedad de la acción de tutela*. Los artículos 86 de la Constitución Política y 6.1 del Decreto 2591 de 1991 prevén el principio de subsidiariedad[101] de la acción de tutela, según el cual esta acción es excepcional y complementaria -*no alternativa*- a los demás medios de defensa judicial[102].

---

[94] Sentencia T-307 de 2017.
[95] Sentencia SU-961 de 1999.
[96] Sentencia T-273 de 2015.
[97] Sentencia T-246 de 2015.
[98] Sentencia T-307 de 2017. Ver también, sentencias SU-339 de 2011, T-038 de 2017 y SU-108 de 2018. La Corte Constitucional ha resaltado que algunos de los criterios para determinar la razonabilidad del plazo son*:* la situación de vulnerabilidad del accionante, los motivos de la inactividad y los efectos en el tiempo de la vulneración a los derechos fundamentales.
[99] Sentencia SU-561 de 1999.
[100] Esto, porque, si bien el 5 de junio de 2020 el accionado pago $500.000 al accionante, el salario pactado era $1.000.000 mensuales.
[101] Sentencia C-531 de 1993.
[102] Sentencias C-132 de 2018 y T-361 de 2017. Ver también, sentencias T-384 de 1998 y T-204 de 2004.

En virtud de este principio, el citado artículo 86 prescribe que la acción de tutela sólo procede en dos supuestos excepcionales[103]: *(i) primer supuesto*: el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial *idóneo* y *efectivo*, caso en el cual la tutela procede como mecanismo de protección definitivo; y *(ii) segundo supuesto*: la tutela se utiliza con el propósito de "*evitar un perjuicio irremediable*"[104], caso en el cual procede como mecanismo transitorio.

25. *Primer supuesto – la tutela como mecanismo de protección definitivo*. La tutela procede como mecanismo definitivo de protección cuando no existen medios judiciales ordinarios[105] o estos no son *idóneos* o *eficaces* para garantizar los derechos fundamentales que se consideran vulnerados o amenazados[106]. El mecanismo judicial ordinario es *idóneo* si "*es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales*"[107]. La aptitud material del recurso ordinario debe examinarse a partir de un estudio "*cualitativo*"[108] de las pretensiones de la solicitud de tutela, la naturaleza de la controversia y las facultades que el juez ordinario ostenta para reparar las violaciones alegadas. De este modo, el recurso ordinario será idóneo si permite analizar la "*controversia en su dimensión constitucional*"[109] y brindar un "*remedio integral para la protección de los derechos amenazados o vulnerados*"[110] equivalente al que el juez constitucional podría otorgar[111].

26. En segundo lugar, el juez constitucional debe verificar que el medio judicial ordinario sea *eficaz* en abstracto y en concreto. El medio de defensa ordinario es eficaz en abstracto cuando "*está diseñado para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados*"[112]. Por su parte, es eficaz en concreto si, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante[113], es lo suficientemente expedito[114] para garantizar estos derechos. En particular, la Corte Constitucional ha señalado que, para valorar la eficacia

---

[103] Sentencia T-071 de 2021.
[104] Constitución Política, art. 86.
[105] Sentencias T-211 de 2009 y T-222 de 2014.
[106] Sentencias T-211 de 2009 y T-222 de 2014.
[107] Sentencia SU-379 de 2019.
[108] Sentencias T-384 de 1998 y T-204 de 2004.
[109] Sentencia SU-081 de 2020.
[110] Sentencia SU-132 de 2018. *Cfr*. Sentencia SU-961 de 1999.
[111] Sentencias T-384 de 1998, T-204 de 2004 T-361 de 2017.
[112] Id.
[113] Decreto 2591 de 1991, art. 6. "*La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante*".
[114] Id.

en concreto de un mecanismo ordinario, el juez constitucional debe examinar si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad la cual se presenta, como resultado de sus condiciones particulares[115], está en un estado de debilidad manifiesta[116] que le impide satisfacer sus necesidades básicas mientras agota la vía ordinaria. Así, solo será procedente la acción de tutela en este supuesto cuando el juez acredite que imponer al accionante la obligación de agotar el mecanismo judicial ordinario constituiría una carga desproporcionada que no está en capacidad de soportar.

27. *Segundo supuesto – tutela como mecanismo transitorio*. La tutela procede como mecanismo transitorio[117] en aquellos eventos en que, a pesar de existir un medio judicial ordinario idóneo y eficaz, este no permite evitar un perjuicio irremediable[118]. La Corte Constitucional ha indicado que existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones[119]: *(i)* la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental "*está por suceder en un tiempo cercano*"[120]; *(ii)* la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea "*susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona*"[121], *(iii)* la urgencia de las medidas para conjurar la afectación[122] y *(iv)* el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo[123].

28. 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*".

---

[115] La satisfacción de esta condición implica valorar las múltiples circunstancias particulares en que se encuentra el tutelante. Así, el juez debe ponderar los diferentes factores de riesgo que confluyen en la situación de una persona, *entre otros*: su pertenencia a una de las categorías de especial protección constitucional, su situación personal de pobreza, de analfabetismo, discapacidad física o mental, o una situación que es resultado de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales y humanitarias, o que deriva de causas relativas a la violencia política, ideológica o del conflicto armado interno. Ver sentencias T-149 de 2002, T-026 de 2010 y T-010 de 2017, entre muchas otras.
[116] Sentencia SU-075 de 2018.
[117] Constitución Política, art. 86.
[118] Id.
[119] Sentencias T-387 de 2017, T-176 de 2020, T-071 de 2021 y T-171 de 2021, entre muchas otras.
[120] Sentencia T-471 de 2017. *Cfr.* Sentencia SU-016 de 2021.
[121] Sentencia T-020 de 2021.
[122] Sentencias T-956 de 2013, T-391 de 2018 y T-020 de 2021.
[123] Sentencia SU-016 de 2021. Ver también, sentencias T-020 de 2021 y T-391 de 2018.

29. *Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la seguridad social*. La Corte Constitucional ha señalado que el proceso laboral ordinario previsto en los incisos 1 y 5 del artículo 2 del 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.

30. El proceso laboral ordinario es un medio idóneo para resolver estos asuntos, 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*"[124]. 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*" [125], solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo[126] y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir[127]. De otro lado, el proceso ordinario laboral es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula "*contiene un procedimiento expedito para su resolución*"[128] y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales[129]. Por lo tanto, la acción de tutela es en principio improcedente para solucionar este tipo de controversias.

31. *Procedencia excepcional de la tutela para proteger el fuero de salud*. A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha determinado que la tutela

---

[124] 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*".

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

[126] Sentencia T-525 de 2020.

[127] Sentencia SU-075 de 2018.

[128] Sentencia T-102 de 2020.

[129] Artículo 590 del Código General del Proceso, aplicable al proceso ordinario laboral por la remisión analógica dispuesta en el artículo 145 del CPTSS. El citado artículo establece que el juez puede adoptar la medida que *"(…) encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada*".

procede como mecanismo *transitorio* para proteger el derecho 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 irremediable[130]. 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*"[131]. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica, 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*"[132] y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, *(iii)* no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta[133], *(iv)* se encuentra en "*condición de pobreza*"[134] y *(v)* no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

32. De igual forma, diversas Salas de Revisión de la Corte Constitucional han resaltado que el primer brote de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2 dificultó la presentación de acciones ordinarias laborales[135], puso a las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud en una situación de riesgo excepcional[136] e intensificó la situación de vulnerabilidad económica de esta población. En efecto, las medidas de suspensión de términos de los procesos ordinarios dispuestas por el Consejo Superior de la Judicatura entre los meses de marzo y junio de 2020[137] dificultaron la presentación de acciones y recursos laborales ordinarios y afectaron su trámite oportuno. De otro lado, supuso un riesgo excepcional para estos sujetos debido al peligro de contagio del virus, lo cual podría empeorar aún más su estado de salud. Además, las bajas probabilidades de reincorporación al mercado laboral en el corto y mediano plazo como resultado de la crisis económica que causó la pandemia incrementaron la situación de vulnerabilidad económica de los

---

[130] Sentencias T-664 de 2017, T-586 de 2019, T-099 de 2020, T-277 de 2020 y T-187 de 2021, entre otras.
[131] Sentencia T-586 de 2019.
[132] Sentencia T-102 de 2020.
[133] Sentencias T-102 de 2020 y T-586 de 2019.
[134] Sentencia T-664 de 2017.
[135] Sentencia T-279 de 2021.
[136] Id.
[137] El Consejo Superior de la Judicatura, a causa de la crisis sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2, suspendió los términos procesales del 16 de marzo al 1º de julio de 2021 mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556 de 2021.

sujetos que fueron despedidos durante este periodo[138]. Por esta razón, la Corte ha admitido la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio en estos casos, con el objeto de que el juez pueda tomar medidas urgentes que permitan proteger los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

33. 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 pretensiones[139]. 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*"[140], *(ii)* examinar la legalidad de la terminación del vínculo laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud[141] y *(iii)* adoptar los remedios necesarios para "*garantizar la efectividad de los derechos de la parte débil de la relación laboral*"[142]. Sin embargo, este tribunal ha fijado reglas que delimitan el alcance y naturaleza de la intervención del juez de tutela y evitan que este invada la órbita de competencias del juez ordinario:

33.1. La procedencia de la tutela en estos casos es *excepcional*[143] y no implica que "*el juez laboral pierda competencia*"[144] para tramitar el proceso. La razón por la cual la acción de tutela tiene naturaleza excepcional obedece a que los jueces ordinarios "*tienen el deber preferente*" [145] de garantizar el principio de eficacia de los derechos fundamentales[146]. Por esta razón, la acción de tutela no puede ser

---

[138] Sentencias T-088 de 2021, T-114 de 2021, T-183 de 2021 y T-279 de 2021.
[139] Sentencia T-524 de 2020.
[140] Sentencia SU-075 de 2018. Ver también, sentencias T-109 de 2021, T-338 de 2018 y T-335 de 2015, entre otras.
[141] Sentencia T-993 de 2002
[142] Id.
[143] Sentencias T-203 de 1993, T-889 de 2013 y T-458 de 2014. "*Respecto de la excepcionalidad de la tutela como mecanismo transitorio, esta Corporación ha conseguido que su aplicación e interpretación se haga en estricto sentido, y que haya temporalidad de las órdenes emitidas en esta instancia, porque el juez de tutela no puede, ni debe, asumir la competencia del juez ordinario, el cual es el competente para juzgar y decidir un asunto de su jurisdicción en forma permanente. Con la aplicación de la tutela como mecanismo transitorio se busca evitar que suceda un daño o perjuicio irremediable que ocurriría en el transcurso de la toma de decisión definitiva*".
[144] Sentencia T-524 de 2020. Ver también, sentencia T-203 de 1993.
[145] Corte Constitucional, sentencia SU-691 de 2017.
[146] Id.

utilizada como un mecanismo alternativo[147] o complementario[148] con el objeto de "*obtener un pronunciamiento más rápido sin el agotamiento de las instancias ordinarias de la respectiva jurisdicción*"[149]. Un uso "*indiscriminado*"[150] de la tutela acarrea una indebida injerencia del juez constitucional en el ejercicio de las competencias de los jueces ordinarios[151].

33.2. Los remedios que adopte el juez de tutela en estos eventos serán *transitorios*[152] o *temporales*[153] lo que implica que se mantendrán vigentes hasta el momento en que el juez ordinario resuelva la controversia (art. 8 del Decreto 2591 de 1991).

33.3. El juez de tutela únicamente debe pronunciarse sobre las pretensiones que guarden una relación directa y necesaria con la protección de los derechos fundamentales del accionante[154]. Así mismo, sólo debe adoptar los remedios *transitorios* que sean estrictamente necesarios para evitar la consumación de un perjuicio irremediable a estos derechos[155]. El límite a la competencia del juez de tutela en estos asuntos tiene como objeto evitar que este "*subrogue las competencias propias del juez natural para asuntos laborales*"[156].

33.4. 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 laboral[157]. Por regla general, no corresponde al juez de tutela examinar estos asuntos puesto que *(i)* la acción de tutela "*no es el mecanismo adecuado para reclamar*

---

[147] Corte Constitucional, sentencia T-042 de 2019.
[148] Corte Constitucional, sentencia T-265 de 2014, reiterada en la sentencia T-367 de 2017.
[149] Corte Constitucional, sentencia SU-599 de 1999, reiterada en la sentencia T-610 de 2015.
[150] Id.
[151] Sentencia T-417 de 2021.
[152] Sentencias T-111 de 2012 y T-106 de 2015.
[153] Sentencias T-327 de 2015 y T-052 de 2018.
[154] Sentencias SU-713 de 2006 y T-747 de 2008. "*La situación fáctica que legitima la acción de tutela por la existencia de un perjuicio irremediable, supone la necesidad de conferir un amparo transitorio, o en otras palabras, de adoptar una medida precautelativa, para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se invocan. De suerte que, la prueba de su configuración debe recaer necesariamente sobre el posible daño o menoscabo que sufriría el derecho fundamental objeto de protección y no en relación con las consecuencias económicas que se derivarían de los efectos nocivos de un acto de la Administración*".
[155] Sentencias T-524 de 2020.
[156] Sentencia T-106 de 2015.
[157] Id.

acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica"[158], *(ii)* en principio, los "*perjuicios económicos* (…) *no generan perjuicios irremediables*"[159] 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*"[160].

34. *Caso concreto - la acción de tutela sub examine satisface el requisito de subsidiariedad*. La Sala resalta que el 13 de abril de 2021, el señor Valeta Villadiego presentó demanda ordinaria laboral en contra de José Daniel Camacho Cruz, en la cual formuló las mismas pretensiones que en esta acción de tutela. En criterio de la Sala, dicho proceso laboral ordinario es en abstracto el mecanismo judicial idóneo y efectivo para resolver la presente controversia. De un lado, es idóneo, puesto que por medio de este recurso el accionante puede solicitar al juez laboral *(i)* declarar la ineficacia del presunto despido discriminatorio; *(ii)* ordenar el reintegro al puesto de trabajo; *(iii)* ordenar el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento en que ocurrió el presunto despido y *(iv)* ordenar el pago de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente de trabajo. Así mismo, es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula "*contiene un procedimiento expedito para su resolución*"[161] y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna y urgente los derechos fundamentales del accionante[162].

35. Sin embargo, a diferencia de lo decidido por los jueces de tutela de instancia, la Sala considera que en este caso la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. La situación de vulnerabilidad económica del accionante, así como su estado de salud, permiten concluir que imponerle la obligación de satisfacer sus pretensiones por medio de dicho proceso ordinario constituiría

---

[158] Sentencias T-114 de 2013 y T-143 de 2018.
[159] Sentencia T-160 de 2009. Ver también, T-1017 de 2006.
[160] Sentencias T-968 de 2014, T-404 de 2010 y T-375 de 2018.
[161] Sentencia T-102 de 2020.
[162] Artículo 590 del Código General del Proceso, aplicable al proceso ordinario laboral por la remisión analógica dispuesta en el artículo 145 del CPTSS. El citado artículo establece que el juez puede adoptar la medida que *"(…) encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión. Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada*".

una carga desproporcionada, dado que lo pondría en una situación de riesgo *grave* e *inminente* de afectación de sus derechos fundamentales. En efecto, en respuesta al auto de pruebas, el señor Valeta Villadiego informó que "*actualmente no* [tiene] *trabajo con ninguna empresa o persona*"[163], sino que se dedica a "*trabajitos que* [l]*e salgan para hacer una actividad que no requier*[a] *mucho tiempo*"[164], por ejemplo "*limpiar patios con guadaña*"[165]. Así mismo, precisó que sus ingresos mensuales son alrededor de $150.000 mensuales mientras que sus gastos fijos ascienden a $700.000, lo cual implica que no cuenta con la capacidad económica para satisfacer sus necesidades básicas y para atender los gastos que su tratamiento requiere. De esta forma, la Sala considera que mientras el proceso ordinario culmina, el mínimo vital del accionante y de su familia podría verse severamente afectado[166].

36. De otro lado, el accidente de trabajo ocurrido el 19 de enero de 2020 causó afectaciones significativas a la salud del accionante. En el marco del trámite de revisión, el señor Valeta Villadiego informó que dicho accidente le generó incapacidad médica y le produjo secuelas que, según el médico tratante, serán de por vida. En particular afirmó que a la fecha "*sig*[ue] *con molestias en* [su] *pierna se* [l]*e hincha y genera dolor*" y que, aunque "*no requier*[e] *asistencia de otra persona*", no puede "*apoyar bien la pierna* [ni realizar] *actividades de fuerza*"[167]. Dichas afectaciones imponen una barrera de entrada al mercado laboral lo cual profundiza el riesgo de afectación a sus derechos fundamentales.

37. En criterio de la Sala, dichos riesgos de afectación requerían medidas urgentes de protección por parte del juez constitucional, dado que cuando esta acción se presentó –1 de junio de 2020–, estaba vigente la suspensión de términos ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura como resultado de la pandemia por COVID 19. Esta suspensión impedía que el señor Valeta Villadiego presentara acciones ordinarias laborales para reclamar la protección de sus derechos. La necesidad de adoptar medidas perentorias de protección en favor del señor Valeta Villadiego todavía se mantiene en atención a la

---

[163] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 5 de agosto, 17 de agosto de 2021, p. 1.
[164] Id.
[165] Id.
[166] La Sala constata que, de acuerdo con lo informado por el Juzgado Civil del Circuito de Cimitarra, en el proceso ordinario laboral únicamente se ha proferido auto admisorio de la demanda el cual se encuentra en etapa de notificaciones. En este sentido, este caso se diferencia de casos tales como el examinado en la sentencia T-966 de 2014 en el que se encontró que la tutela era improcedente porque en el marco del proceso ordinario las partes habían conciliado sobre varias de las pretensiones de la tutela y se había fijado el objeto del litigo respecto de las demás.
[167] Id.

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.

38. *Conclusión sobre el estudio de procedibilidad.* En síntesis, la Sala encuentra que la acción de tutela presentada por el señor Valeta Villadiego satisface los requisitos generales de procedibilidad, por las razones que se sintetizan en la siguiente tabla.

Examen de procedencia	
Legitimación	*Cumple*. *(i) Legitimación por activa*. La acción de tutela fue presentada por Carlos Arturo Valeta Villadiego, titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados. *(ii) Legitimación por pasiva*. El señor José Daniel Camacho Cruz es el presunto transgresor de los derechos fundamentales invocados. Además, entre este y el accionante existía una situación jurídica de subordinación.
Inmediatez	*Cumple.* La solicitud de amparo fue presentada 33 días después del presunto despido discriminatorio (hecho presuntamente vulnerador), el cual es un término razonable.
Subsidiariedad	*Cumple*. A pesar de que existe un proceso ordinario laboral en curso, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio de protección con el objeto de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

4. Análisis de fondo

39. En el presente acápite, la Sala determinará si José Daniel Camacho Cruz vulneró los derechos fundamentales de Carlos Arturo Valeta Villadiego. Para ello, en primer lugar, estudiará la presunta vulneración del derecho a la seguridad social que, según el accionante, se deriva de la falta de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y el presunto incumplimiento en la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas a las que tenía derecho después de ocurrido el accidente de trabajo **(sección 4.1 *infra*).** Luego, evaluará las presuntas violaciones a los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, por el despido discriminatorio que habría tenido

lugar después del accidente de trabajo **(sección 4.2 *infra*)**. En cada una de estas secciones, la Sala planteará un problema jurídico específico, explicará la metodología de la decisión que empleará para resolverlos y llevará a cabo el estudio del caso concreto.

4.1. Presunta vulneración del derecho fundamental a la seguridad social

40. *Problema jurídico*. La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

> ¿José Daniel Camacho Cruz vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del señor Carlos Arturo Valeta Villadiego al haber presuntamente *(i)* omitido su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y *(ii)* asumido de forma parcial la cobertura de las prestaciones médicas y asistenciales derivadas del accidente de trabajo sufrido por el accionante?

41. *Metodología de decisión.* La Sala seguirá la siguiente metodología para resolver el problema jurídico. Primero, se referirá al derecho fundamental a la seguridad social y al Sistema General de Riesgos Laborales como componente esencial del sistema de protección y garantía de este derecho **(sección 4.1(i) *infra*)**. 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 **(sección 4.1(ii) *infra*)**. Por último, con fundamento en estas consideraciones, resolverá el caso concreto y adoptará los remedios a los que haya lugar en caso de comprobar la existencia de una vulneración *iusfundamental* **(sección 4.1(iii) *infra*)**.

(i) El Sistema General de Riesgos Laborales como componente del derecho fundamental a la seguridad social

42. *La seguridad social como derecho fundamental y servicio público.* 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 personas[168], tales como la desocupación laboral, la vejez y la incapacidad[169]. El

[168] 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*

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*" [170]. Lo anterior, con el fin de garantizar 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 humano.

43. 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 afectan[171]. 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 complementarios[172].

44. *El Sistema General de Riesgos Laborales como componente del servicio público de seguridad social en salud*. 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. En particular, el SGRL busca cubrir dos tipos de "*riesgos laborales*"[173]: *(i)* 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*"[174] y *(ii)* 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*"[175].

---

familiar, b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo".

[169] Sentencia T-471 de 2017.

[170] Sentencia T-1040 de 2008.

[171] Sentencia T-013 de 2019.

[172] Ver Sentencia T-221 de 2006. Ver también, Sentencia SU-130 de 2013.

[173] Decreto Ley 1295 de 1994, art. 8.

[174] Ley 1562 de 2012, art. 3.

[175] Ley 1562 de 2012, art. 4.

45. El SGRL es un instrumento esencial para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social[176]. Esto es así, dado que tiene como principales finalidades: *(i)* establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, *(ii)* fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias laborales que los afecten y *(iii)* reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional[177].

46. Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tienen derecho al reconocimiento de *(i)* "*prestaciones asistenciales*"[178] y *(ii)* "*prestaciones económicas*"[179], las cuales forman parte del ámbito de protección del derecho fundamental a la seguridad social. De un lado, 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 su 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.

(ii) Obligaciones de los empleadores de prevención y cobertura de riesgos laborales que se derivan de la existencia de un contrato de trabajo

47. *Contrato de trabajo*. 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 y mediante remuneración. El numeral 1º del artículo 23 *ejusdem* dispone que para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de 3 elementos

[176] Sentencias C-240 de 2020 y T-056 de 2014.
[177] Decreto Ley 1295 de 1994, art. 2.
[178] Decreto Ley 1295 de 1994, art. 5.
[179] Decreto Ley 1295 de 1994, art. 7.

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*". La Constitución y la ley imponen a la parte empleadora de una relación laboral diversas obligaciones encaminadas a garantizar el derecho fundamental a la seguridad social de los trabajadores. En efecto, con el propósito de proteger a los trabajadores de las contingencias o daños que sufran como consecuencia de la relación laboral, la Ley "*ha impuesto la obligación a los empleadores de trasladar ese riesgo a entidades especializadas en su administración*"[180].

48. *Obligaciones de los empleadores de prevención y cobertura de riesgos laborales*. Los empleadores tienen la obligación de prevenir el acaecimiento de los riesgos laborales y cubrir los efectos que estos causan a los trabajadores. De un lado, 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*"[181]. Por otra parte, 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 Laborales[182]. Por medio de la afiliación y el pago de las cotizaciones al sistema, el empleador traslada a la ARL la cobertura de los riesgos laborales[183] y, en particular, de las prestaciones médico-asistenciales y económicas que deban ser reconocidas[184].

49. *Responsabilidad por la omisión de afiliación y por la mora en el pago de las cotizaciones al SGRL*. El numeral 1º del literal (a) del artículo 91 del

---

[180] Sentencia C-543 de 2002. En el mismo sentido, la sentencia C-250 de 2004 reconoció que "*El sistema está concebido sobre la base de que la obligación de afiliar a sus trabajadores al sistema de riesgos profesionales corresponde al empleador* (…) *Esta obligación se origina en el hecho de que los riesgos son creados por el empleador y nacen de la existencia de la relación laboral*".

[181] Sentencia T-102 de 2020.

[182] Sentencias T-518 de 2015, T-524 de 2016 y T-327 de 2017.

[183] 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*".

[184] 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.

Decreto 1295 de 1994 dispone que el incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le 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*"[185]. 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.

50. 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:

Sistema General de Riesgos Laborales y obligaciones de protección y seguridad del empleador frente a accidentes de trabajo	
Sistema General de Riesgos Laborales	1. La seguridad social es un derecho fundamental irrenunciable y un servicio público de carácter obligatorio. 2. 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*". 3. Existen dos tipos de riesgos laborales: *(i)* el accidente de trabajo y *(ii)* la enfermedad laboral. 4. Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral tendrán derecho al reconocimiento de las *(i)* prestaciones asistenciales y *(ii)* prestaciones económicas previstas en la ley.
Obligaciones de protección y seguridad del empleador ante accidentes de	1. Los empleadores tienen la obligación de prevenir el acaecimiento de los riesgos laborales y cubrir los efectos que estos causan a los trabajadores. 2. En consecuencia, los empleadores están obligados a afiliar a sus trabajadores a una ARL y efectuar las cotizaciones obligatorias al SGRL. Por medio de la afiliación y el pago de las cotizaciones, el empleador traslada a la ARL la cobertura de los riesgos laborales y

[185] Sentencia T-102 de 2020.Ver también, Sentencias T-1235 de 2008 y T-524 de 2016.

trabajo	de las prestaciones médico-asistenciales y económicas a que hubiere lugar. 3. 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.

(iii) Caso concreto

(a) Posiciones de las partes

51. El señor Valeta Villadiego afirma que el accionado vulneró su derecho fundamental a la seguridad social, porque *(i)* garantizó su atención en salud mediante el SOAT de la moto de un tercero y no en virtud de una afiliación al SGRL, *(ii)* no cubrió los gastos de transporte desde Cimitarra hasta Puerto Boyacá para asistir a las 2 últimas citas de control y *(iii)* no asumió el costo de los medicamentos y las terapias que le fueron ordenadas para su recuperación[186]. El señor Camacho Cruz, por su parte, adujo que el accionante recibió atención médica[187] y que le pagó $6.000.000 en montos de 1 millón de pesos mensual, "[a] *modo de indemnización a los derechos laborales* (…) *por los 51 días que prestó sus servicios en* [su] *finca* (…) *y para los gastos médicos*"[188].

(b) Análisis de la Sala.

52. La Sala considera que es posible concluir que el contrato verbal acordado entre el señor Camacho Cruz y el señor Valeta Villadiego era un contrato de trabajo. 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 Camacho Cruz no cumplió a cabalidad con estas obligaciones y, por lo tanto, vulneró el derecho fundamental a la seguridad social.

---

[186] Escrito de tutela, p.2.
[187] Contestación del accionado, p. 1.
[188] Escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021, p. 1.

53. *Existencia de un contrato de trabajo*. A título preliminar, la Sala encuentra que el contrato verbal acordado por las partes, para que el señor Valeta Villadiego ejerciera las labores de administración de la finca, cuidado del ganado y cercado de potreros en la Hacienda Los Clavelinos[189], es un contrato de trabajo, puesto que reúne los 3 elementos esenciales de este tipo de contratos.

54. Primero, se acredita la actividad personal del trabajador, por cuanto el accionante relató que en la Hacienda Los Clavelinos debía realizar las labores de administración de la finca, cuidado del ganado y cercado de potreros[190], todos los días, desde las 7:00 am y hasta las 4:00 o 5:00 pm. El accionado no controvirtió este punto. Por el contrario, en la respuesta a la acción de tutela admitió que el señor Valeta Villadiego "*fue contratado verbalmente para trabajar en* [su] *finca Los Clavelinos. El contrato verbal se* [circunscribía] *a la labor personal que deb*[ía] *realizar el contratado*"[191].

55. Segundo, la continuada subordinación o dependencia en la ejecución de las labores se encuentra acreditada. Esto es así, porque el señor Valeta Villadiego debía desempeñar sus labores de conformidad con las órdenes y directrices impartidas por el accionado[192] y con las herramientas y maquinaria proporcionadas por éste[193]. Así mismo, estaba obligado a mantenerse a disposición del señor Camacho Cruz durante la jornada de trabajo y debía rendirle cuentas[194]. La Sala resalta que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que "*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*", de modo que se le traslada al presunto empleador la carga de demostrar que la labor se desarrolló de manera autónoma e independiente. En este caso, el accionado no desvirtuó esta presunción a pesar de que la Sala solicitó información relacionada con este punto en los autos de prueba, y tampoco controvirtió las afirmaciones del accionante que demostraban la subordinación laboral.

---

[189] Ubicada en la vereda Chontarales del municipio de Cimitarra, Santander.
[190] Escrito de tutela, p.1.
[191] Contestación del accionado, p. 1. Así, de conformidad con el artículo 191 del Código General del Proceso, este reconocimiento del accionado tiene valor probatorio de confesión, por cuanto este tiene capacidad para hacerla, se trata de una manifestación voluntaria acerca de hechos que pueden producirle consecuencias jurídicas adversas o que favorecen a la contraparte, la ley no exige otro medio de prueba y se refiere a hechos sobre los cuales tiene conocimiento. En la sentencia T-109 de 2021 la Sala Novena de Revisión aplicó la citada disposición para tener por probada la actividad personal del trabajador.
[192] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 1. Y escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021, p. 2.
[193] Id.
[194] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 2.

56. Tercero, se demostró que el accionante recibía un salario de $1.000.000[195] como retribución del servicio, por parte del señor Camacho Cruz[196].

57. *Vulneración del derecho fundamental a la seguridad social*. El señor Camacho Cruz, en calidad de empleador del señor Valeta Villadiego, tenía la obligación constitucional y legal de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y cubrir los efectos que estos causaran al accionante. En particular, estaba obligado a *(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.

58. La Sala encuentra que el señor Camacho Cruz incumplió con estas obligaciones. De un lado, no afilió al señor Valeta Villadiego a una ARL, pues las pruebas que reposan en el expediente demuestran que, el 19 de enero de 2020, fecha en la que el accionante fue atacado por una "*vaca recién parida*" mientras desempeñaba sus labores, este no se encontraba afiliado al SSSI, lo cual conllevó a que el accionado presentara el SOAT de la moto de un tercero para que el accionante pudiera ser atendido. De otro lado, la Sala constata que el ataque de la vaca que padeció el accionante el 19 de enero de 2020 constituyó un accidente de trabajo puesto que *(i)* fue un suceso repentino que ocurrió con ocasión del desarrollo de las labores por las que el accionante fue contratado y *(ii)* produjo una lesión orgánica y una afectación a la salud, a saber: una luxación expuesta del tobillo derecho[197].

59. La ocurrencia de dicho accidente de trabajo, así como la falta de afiliación del accionante al SGRL, exigía al señor Camacho Cruz asumir la cobertura de las prestaciones médico-asistenciales dispuestas en el artículo 5º del Decreto Ley 1295 de 1994. Sin embargo, la Sala encuentra que el accionado no cubrió dichas prestaciones pues *(i)* no garantizó el suministro y pago de la totalidad de medicamentos requeridos por el accionante para la recuperación de su tobillo y la consecuente rehabilitación física y profesional. En efecto, en su escrito de tutela, el accionante sostuvo que el accionado no

---

[195] Escrito de tutela, p.1.

[196] Al respecto, el accionante relato que "*cuando era día de pago,* [el accionado] *mismo era quien* [le] *entregaba el sueldo personalmente*". Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 1. Y escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021.

[197] Id., p. 25 y 29.

"[l]*e ha apoyado con gastos para medicamentos*"[198]. Así mismo, *(ii)* no cubrió la totalidad de los gastos de traslado que la prestación de estos servicios requirió. De acuerdo con lo afirmado por el accionante, "*para poder ir a los controles en Puerto Boyacá* [su] *empleador solo* [le] *dio los pasajes para ir a 3 citas*"[199]. Finalmente, *(iii)* el accionado no pagó al accionante la totalidad de las prestaciones económicas previstas en el artículo 7 del Decreto Ley 1295 de 1994.

60. La Sala encuentra que el accionado no controvirtió estas afirmaciones y no demostró haber cumplido a cabalidad con el pago de la prestaciones económicas y asistenciales. Por el contrario, en respuesta a los autos de pruebas proferidos en sede revisión, se limitó a afirmar, de forma general, que las sumas que acreditó pagar entre enero y junio de 2020, se entregaron al accionante "[a] *modo de indemnización a los derechos laborales* (…) *por los 51 días que prestó sus servicios en* [la] *finca* (…) *y <u>para ayudar</u> con los gastos médicos*"[200]. La Sala encuentra que esta afirmación es equívoca y no permite inferir el cumplimiento de las obligaciones a cargo del accionado. De un lado, es equívoca porque en el escrito de contestación a la acción de tutela, el accionado afirmó que el contrato no había terminado y que las sumas que consignó entre enero y junio de 2020, correspondían al pago del salario. De otro lado, no permite inferir el cumplimiento de las prestaciones asistenciales pues el accionado no discrimina los montos que habría pagado por concepto de medicamentos, transporte y gastos asociados al tratamiento médico que, según el señor Valeta Villadiego, no fueron cubiertos.

61. *Remedios y órdenes a impartir*. En este orden de ideas, la Sala concluye que el accionado vulneró el derecho fundamental a la seguridad social del accionante. En consecuencia, como remedios *(i)* concederá el amparo del derecho a la seguridad social; *(ii)* ordenará al accionado 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 y *(iii)* ordenará al accionado cubrir el costo del tratamiento médico y suministrar al accionante la totalidad de los medicamentos que en lo sucesivo requiera para recuperarse del accidente de trabajo sufrido el 19 de enero de 2020. Por último, *(iv)* la Sala remitirá el presente expediente a la Superintendencia Nacional de Salud para que analice la posible irregularidad

---

[198] Escrito de tutela, p. 2.
[199] Id.
[200] Escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021, p. 1.

en que incurrió el accionado al presentar el SOAT de un tercero para que el señor Valeta Villadiego fuera atendido como víctima de un supuesto accidente de tránsito.

62. La Sala considera que no es procedente ordenar el pago de las prestaciones asistenciales y económicas que no habrían sido cubiertas por el accionado. 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 se encuentra en curso.

4.2. Presunta vulneración de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del accionante

63. *Problema jurídico.* La Sala debe resolver el siguiente problema jurídico:

> ¿El señor Camacho Cruz vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Valeta Villadiego al presuntamente haberlo despedido luego de que este sufrió un accidente de trabajo el 19 de enero de 2020?

64. *Metodología de decisión.* La Sala seguirá 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 **(sección 4.2(i) *infra*)**. Luego, con fundamento en estas consideraciones, resolverá si el accionado vulneró los derechos fundamentales del accionante y adoptará los remedios a los que haya lugar **(sección 4.2(ii) *infra*)**.

(i) Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud

65. *Reconocimiento constitucional.* El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general[201] a la "*estabilidad en el empleo*". La estabilidad en el empleo puede ser precaria[202],

[201] Sentencia T-020 de 2021.

[202] 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

relativa[203] o reforzada[204], 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 familia[205]. 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.

66. La Corte Constitucional ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales[206]: *(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).

67. *Definición y titularidad*. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho

---

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.

[203] 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.

[204] Sentencias T-020 de 2021 y T-187 de 2021.

[205] 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.

[206] Sentencias C-531 de 2000, T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo[207] y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, "*incluso contra la voluntad del patrono*"[208], si no existe una causa objetiva que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de "*inmutabilidad* […] *de las relaciones laborales*"[209] y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral[210]. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales de estos sujetos sean terminados de forma discriminatoria por causa de su estado o condición de salud[211] y asegurar que estos cuenten con "*los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]*"[212].

68. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una "*disminución física, psíquica o sensorial*"[213] en vigencia de un contrato de trabajo[214]. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran los trabajadores que *(i)* han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada[215] y *(ii)* aquellos que "*tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*"[216]. La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales en vigencia de un contrato de trabajo generan un estado de debilidad manifiesta y sitúan a los trabajadores en una posición de desventaja frente a los demás

---

[207] Sentencias T-052 de 2020 y T-574 de 2020.
[208] Sentencia C-470 de 1997.
[209] Sentencias T-434 de 2008 y T-586 de 2019.
[210] Sentencias T-641 de 2017 y T-102 de 2020.
[211] 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.
[212] Sentencia T-420 de 2019.
[213] Sentencias T-420 de 2015 y T-664 de 2017.
[214] Id.
[215] La estabilidad laboral reforzada de las personas condición de discapacidad, fue regulada mediante la Ley 361 de 1997. El último aparte del artículo 26 *ibídem* dispuso que "*ninguna persona* [en condición de discapacidad] *podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*". Igualmente, su inciso 2 estableció que, "*quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin* [autorización de la Oficina de Trabajo], *tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar* (…)". Sentencia T-586 de 2019.
[216] Sentencia SU-049 de 2017. En este sentido, la Corte ha sostenido que "*la notoria debilidad o afectación de la salud que impida el desarrollo en óptimas condiciones de las actividades laborales da lugar a que se considere la situación del sujeto como una meritoria de especial protección constitucional*". Sentencias T-198 de 2006 y T-664 de 2017.

trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios[217] en el ámbito laboral. Además, su estado de salud suele constituir una barrera para encontrar "*una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas*"[218]. Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas[219] de protección para contrarrestar las desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral.

69. *Ámbito de protección del derecho - el fuero de salud*. 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 salud*[220]. 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*". De igual forma, 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 laboral[221].

70. El fuero de salud está compuesto principalmente por 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)* la presunción de despido discriminatorio.

---

[217] Id.
[218] Id.
[219] Sentencia T-351 de 2015.
[220] Sentencias T-148 de 2012 y T-586 de 2019.
[221] 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.

70.1. *Prohibición general de despido discriminatorio*[222]. Es ineficaz el despido que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador[223]. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación[224], con independencia de la forma del contrato[225] o su duración[226].

70.2. *Derecho a permanecer en el empleo*. Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar[227] o "*permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral*"[228].

70.3. *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 regulares[229]. 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*"[230].

---

[222] 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.

[223] Id.

[224] 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.

[225] 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).

[226] 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.

[227] Sentencias T-263 de 2009 y T-664 de 2017.

[228] 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.

[229] Sentencias T-201 de 2018 y T-020 de 2021.

[230] Sentencias C-531 del 2000 y SU-049 de 2017.

70.4. *Presunción de despido discriminatorio*. La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria[231], es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador[232]. 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*"[233].

71. *Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud*. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. Primero, el juez debe constatar el "*deterioro significativo de* [la] *salud*"[234] del trabajador. 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*"[235]. Al respecto, esta Corte ha aclarado que dicha condición no necesariamente debe ser acreditada por medio de un dictamen de pérdida de capacidad laboral[236]. Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba[237]. La Corte Constitucional ha señalado que 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 razón[238]. Así, en la sentencia T-041 de 2014, la Sala Novena de Revisión amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un

---

[231] Sentencias T-064 de 2017 y T-586 de 2019.
[232] Sentencia T-420 de 2015. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, corresponde al empleador desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.
[233] Sentencia T-434 de 2020. Ver también, sentencias SU-049 de 2017 y T-589 de 2017.
[234] Sentencia T-014 de 2019.
[235] Sentencia T-521 de 2016.
[236] 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. "*Esta Corporación ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad.* ***La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de debilidad manifiesta, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición****, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio que puede ser cuestionado a través de la acción de tutela*".
[237] Sentencias SU-049 de 2017 y T-420 de 2015.
[238] Sentencias T-041 de 2014, T-351 de 2015 y T-703 de 2016.

trabajador que presentaba fuertes dolores de cadera y pierna que le habían causado diversas incapacidades y por las cuales estaba recibiendo tratamiento por ortopedia al momento de la terminación del contrato. En el mismo sentido, en la sentencia T-351 de 2015, la Sala Cuarta de Revisión protegió a un trabajador que había sido despedido días después de haber estado incapacitado como consecuencia de un "*trauma en el pie derecho*" que le dificultaba el desempeño de sus labores.

72. Tercero, debe constatarse que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que 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 notoria[239], *(ii)* después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral[240], *(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*"[241] y *(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 contrato[242].

73. *Remedios para subsanar la violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada*. 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[243]: *(i)* la ineficacia del despido[244]; *(ii)* el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación[245], cuando ello fuere procedente;

---

[239] Sentencia T-383 de 2014.
[240] Sentencia T-419 de 2016.
[241] Sentencias T-589 de 2017 y T-434 de 2020.
[242] Sentencia T-118 de 2019.
[243] La sentencia T-041 de 2014 sostuvo que cuando el accionante no ha sido calificado con el porcentaje de PCL, la tutela procede como mecanismo de protección transitorio, "*por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez*". Ahora bien, en jurisprudencia reciente (sentencias T-664 de 2017, T-586 de 2019, T-102 de 2020, T-099 de 2020, T-109 de 2021 y T-187 de 2021, entre otras) se ha sostenido que la tutela procederá como mecanismo de protección definitivo si el medio judicial ordinario no es idóneo o eficaz.
[244] Sentencias T-372 de 2017, T-201 de 2018, T-586 de 2019 y T-273 de 2020, entre otras.
[245] 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

(iii) el pago de "*una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario*"[246], en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio[247], *(iv)* el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud[248], esto es, el derecho a ser reubicado y *(v)* la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo[249], 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*"[250].

74. La procedencia de estos remedios debe ser estudiada en cada caso concreto. En particular, se reitera que, por regla general, cuando la tutela procede como mecanismo *transitorio*, el juez de tutela debe abstenerse de ordenar el reconocimiento y pago de prestaciones económicas que no tengan una relación directa con la protección de los derechos fundamentales del accionante y no sean estrictamente necesarias para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

75. *El derecho al reintegro*. 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 ello con el fin de potencializar su*

---

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.

[246] Ley 361 de 1997, artículo 26, inciso 2º.

[247] La desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro (Sentencia T-586 de 2019). Así, en el evento en que no sea posible evidenciar que el trabajador padezca una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desarrollo de las labores -situación que prima facie es de difícil valoración probatoria en sede de tutela- es razonable considerar que el empleador no estaba en la obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finalizar el vínculo laboral y, por tanto, no le es extensible la sanción contenida en la Ley 361 de 1997. Lo anterior, dado que en dichas circunstancias la terminación del contrato no se advierte injustificada ni puede calificarse como discriminatoria. Con todo, si se acredita que la razón del despido o desvinculación es la condición de salud del trabajador, el empleador podrá ser condenado al pago de la indemnización de 180 días de salario prevista por la Ley 361 de 1997. Sentencias SU-040 de 2018 y T-102 de 2020.

[248] Sentencias T-372 de 2017, T-201 de 2018, T-586 de 2019 y T-273 de 2020, entre otras.

[249] Id.

[250] Sentencia T-201 de 2018.

capacidad productiva"[251]. En otros términos, este derecho busca asegurar condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar el derecho al trabajo en condiciones dignas[252].

76. 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:

76.1. El reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea ser reintegrado[253].

76.2. 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 laborales[254]. El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador a un cargo que el trabajador desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud[255].

76.3. 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*"[256].

76.4. 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*"[257]. 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*"[258].

---

[251] 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.
[252] Sentencia T-1040 de 2001.
[253] Sentencia T-524 de 2020.
[254] Sentencias T-351 de 2015, T- 372 de 2018.
[255] Sentencia T-382 de 2014.
[256] Sentencias T-337 de 2009, T-351 de 2015 y T-203 de 2017.
[257] Sentencia T-351 de 2015.
[258] Sentencia T-1040 de 2001.

76.5. 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*"[259]. 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*"[260].

77. *Relación entre el derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho al mínimo vital*. La estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad y en situación de debilidad manifiesta por razones de salud tiene una relación intrínseca con la protección del mínimo vital de estos sujetos[261]. En efecto, "*la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital*"[262]. De este modo, la Corte Constitucional ha señalado que el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo[263] con el propósito de que el trabajador "*continúe accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital*"[264]. Por esta razón, la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en situación de vulnerabilidad[265] puede generar la afectación de su derecho al mínimo vital y el de su núcleo familiar[266].

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

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad

[259] Sentencias T-1040 de 2001, T-382 de 2014 y T-917 de 2014.
[260] Sentencias T-1040 de 2001, T-341 de 2012 y T-478 de 2019.
[261] Sentencia T-372 de 2017.
[262] Sentencias T-292 de 2011 y T-1040 de 2001.
[263] Sentencia T-443 de 2017.
[264] Id.
[265] Por ejemplo, por contar con medios económicos precarios, no tener fuentes de ingreso adicionales o tener dependientes económicos.
[266] Al respecto, en la sentencia T-405 de 2015 la Sala Primera de Revisión reconoció que "*la actora se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, porque está enferma, y tiene a su cargo 3 hijos menores de edad. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el salario básico mensual que ésta recibía era de $700.000 suma inferior a 2 smlmv para el año 2013, lo cual hace suponer la afectación del mínimo vital de la actora y de su núcleo familiar*".

manifiesta por razones de salud	
Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud	1. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad por razones de salud es una manifestación de los principios constitucionales de igualdad, protección del derecho al trabajo, protección a los "*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*" y de solidaridad. 2. Son titulares de este derecho aquellas personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran 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.
El fuero de salud	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 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; *(iv)* La presunción de despido discriminatorio. 2. La estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud operan si se acreditan 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; *(iii)* El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido.
Remedios	1. 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, *(v)* el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio.

	2. La Corte Constitucional ha fijado diferentes reglas en relación con la procedencia y pertinencia del reintegro como medida de reparación por la vulneración del fuero de salud: *(i)* El reintegro sólo es procedente si, al momento de que la sentencia que lo ordena es proferida, el accionante desea regresar a su puesto de trabajo. *(ii)* El empleador tiene la obligación de reubicar al trabajador en un cargo que este pueda desempeñar y en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud[267]. *(iii)* El juez debe examinar en cado caso concreto si la medida de reubicación es fácticamente posible a partir de 3 elementos *(a)* el tipo de función que desempeña el trabajador, *(b)* la naturaleza jurídica del empleador y *(c)* las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal. *(iv)* En caso de que la posibilidad de reubicación definitivamente exceda la capacidad del empleador, este tiene la obligación de *(a)* poner tal hecho en conocimiento del trabajador, *(b)* brindarle la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(ii) Caso concreto

79. En el presente acápite, la Sala examinará si el accionado vulneró los derechos fundamentales del accionante. Para ello, resumirá las posiciones de las partes y llevará a cabo el análisis correspondiente a la solicitud de amparo.

(a) Posiciones de las partes

80. El señor Valeta Villadiego aseguró que el accionado vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada, porque lo despidió de forma discriminatoria "*en condiciones de indefensión y en tratamiento médico*"[268]. En su criterio, dicho despido desconoció *(i)* el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que dispone que "*en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral*" y *(ii)* la jurisprudencia constitucional, según la cual el derecho a la estabilidad laboral reforzada prohíbe que el empleador termine los contratos en razón de las afectaciones graves en salud que padezca el trabajador "*hasta que no se constituya justa causa*"[269]. En el

[267] Sentencia T-382 de 2014.
[268] Escrito de tutela, p. 2.
[269] Id., p. 4.

escrito de contestación a la acción de tutela, el señor Camacho Cruz manifestó que no había vulnerado los derechos del accionante, dado que "*no es cierto que* [el accionante] *esté despedido*"[270] porque "*se le ha estado pagando su salario de un millón de pesos mensual* (…) *solo queda*[ba] *un saldo de quinientos mil pesos del mes de mayo, que ya está cancelado*"[271]. Luego, en sede de revisión señaló que el vínculo laboral terminó, debido a que "*después del incidente sufrido por el* [accionante], *éste no presentó incapacidad laboral alguna que le impidiera seguir prestando sus servicios, y decidió no trabajar más en la finca*"[272].

(b) Análisis de la Sala.

81. La Sala considera que el señor Camacho Cruz vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada del señor Valeta Villadiego. Esto es así, por las siguientes razones.

82. *Primero*, el señor Valeta Villadiego es 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 el 19 de enero de 2020, que le causó un deterioro significativo de su salud[273] e imposibilitó el desempeño de sus funciones ordinarias de trabajo[274]. En efecto, la historia clínica del accionante da cuenta de que el ataque de la "*vaca recién parida*" le causó un "*severo trauma de tejidos blandos en el tobillo derecho, luxación traumática expuesta del tobillo* [tratada] *con lavado quirúrgico, desbridamiento, fijación y osteosíntesis con fijador externo* [actualmente con] *rigidez y dolor para la movilidad* (…)". Así mismo, el médico tratante manifestó *que* "*dado el trauma tan grave, es una lesión que va a dejar*

[270] Contestación del accionado, p. 1.
[271] Id.
[272] Escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021, p. 2.
[273] En el reporte médico de 20 de mayo de 2020 contenido en la historia clínica del accionante se indica: "*paciente que presentó severo trauma de tejidos blandos en el tobillo derecho, luxación traumática expuesta del tobillo* [tratada] *con lavado quirúrgico, desbridamiento, fijación y osteosíntesis con fijador externo* [actualmente con] *rigidez y dolor para la movilidad* (…) *se le explica al paciente* [que] *dado el trauma tan grave, es una lesión que va a dejar secuelas*". Escrito de tutela, p. 42.
[274] El accionante refiere que en la actualidad no puede desempeñar las mismas labores que realizaba en la finca antes de la ocurrencia del accidente. En especial, indica que "[su] *pierna derecha* [l]*e sigue molestando hoy en día, sufr*[e] *de hinchazón y si realiz*[a] *alguna labor* [l]*e duele, no puedo durar mucho tiempo caminando y no pued*[e] *hacer fuerza h*[a] *tratado de guadañar, pero no* [s]*e pued*[e] *demorar mucho porque no lo aguant*[a], *en general no est*[a] *en las mismas condiciones de antes del accidente*". Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre, 17 de septiembre de 2021, p. 2.

secuelas"[275]. Muestra de ello es que, desde la ocurrencia del accidente, el accionante estuvo incapacitado por 10 días y, aún hoy, permanece "*con molestias en* [su] *pierna derecha*"[276], como consecuencia de la hinchazón y el dolor constante[277] y debe apoyarse en una muleta para poder caminar[278]. Esto, pese a que le fueron practicadas 70 terapias[279].

83. *Segundo*, las pruebas que obran en el expediente demuestran que el señor Valeta Villadiego fue despedido de su puesto de trabajo en razón del deterioro que en su estado de salud causó el accidente. La Corte Constitucional ha señalado que los actos de terminación y despido de un contrato laboral "*no siempre deben ser expresos, sino que también pueden ser tácitos, cuando se reflejan en comportamientos inequívocos que producen las mismas consecuencias de los abiertamente manifestados; y en consecuencia, se producen los mismos efectos jurídicos*"[280]. En criterio de la Sala, a diferencia de lo que afirma el accionado, no existe ninguna prueba en el expediente que demuestre que el señor Valeta Villadiego decidió, *motu proprio*, dejar de trabajar. Por el contrario, sin perjuicio de lo que sobre este particular decida el juez ordinario laboral, la Sala considera las pruebas que fueron aportadas en sede de revisión demuestran que el señor Camacho Cruz llevó a cabo conductas y tomó determinaciones que permiten inferir que este efectivamente despidió al accionante de su puesto de trabajo. En particular:

83.1. El día que ocurrió el accidente, el accionado solicitó al accionante y a su familia "*desocupar*" la Hacienda Los Clavelinos en la que residían y en la que el señor Valeta Villadiego desempeñaba las labores propias de su trabajo.

83.2. El día en que ocurrió el accionante, el accionado relevó al accionante de la prestación personal del servicio, dado que solicitó al señor Valeta Villadiego y a su familia desalojar la finca e informó que él mismo "*se iba a ir a trabajar a la finca*"[281]. Desde esa fecha, el accionante no ha desarrollado ninguna labor.

---

[275] Id.
[276] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 5 de agosto, 17 de agosto de 2021, p. 3.
[277] Id.
[278] Escrito de tutela, p. 3.
[279] Escrito del accionante en respuesta al auto de pruebas de 5 de agosto, 17 de agosto de 2021, p. 3.
[280] Sentencia T-381 de 2006. Ver también, sentencia T-546 de 2000 y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de agosto 4 de 1992, M.P. Manuel Enrique Daza Álvarez.
[281] En concreto, el accionado manifestó que "*necesita*[ba] *que desocup*[aran] *la finca ya que él se iba a ir a trabajar* a la finca *y no* [podía] *sostener a 5 personas*". Escrito de tutela, p. 2.

83.3. Las partes coinciden en que, a partir del mes de junio de 2020, el señor Camacho Cruz dejó de pagar el salario. En efecto, en respuesta a los autos de pruebas proferidos en sede de revisión, el accionante informó a la Corte que "*lo único que recib*[ió] *del señor José Daniel Camacho Cruz después del accidente fue el salario de $1.000.000 por seis meses más o menos*"[282]. Así mismo, el accionado sostuvo que pagó la suma de $1.000.000 mensuales hasta el mes de junio de 2020 y aportó un recibo de pago para comprobarlo[283].

84. En tales términos, la Sala concluye que la interrupción en la prestación personal del servicio ordenada por el accionado después del accidente, la suspensión del pago del salario a partir del mes de junio de 2020 y la ausencia de prueba que demuestre que el accionante decidió voluntariamente no prestar sus servicios, permiten inferir razonablemente que el señor Camacho Cruz despidió al señor Valeta Villadiego.

85. *Tercero*, el señor Camacho Cruz conocía del accidente de trabajo del accionante y del deterioro que este causó a su estado de salud. En efecto, el accionado *(i)* fue la primera persona a la que el accionante informó del accidente, *(ii)* se presentó en el hospital cuando el accionante iba a ser ingresado y *(iii)* estuvo al tanto del tratamiento del mismo, como quiera que, presuntamente, solicitó los comprobantes de los gastos médicos para reembolsar el dinero gastado por dicha causa. No obstante, pese a conocer que el accionante se encontraba recibiendo tratamiento médico por cuenta del accidente de trabajo, lo despidió.

86. *Cuarto*, la Sala considera que el despido del señor Valeta Villadiego fue discriminatorio en tanto tuvo como causa el estado de salud del accionante. Esto es así, porque la desvinculación del accionante fue efectuada sin la autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que el accionante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta por cuenta del accidente de trabajo, la cual disminuyó sustancialmente su condición de salud. Por lo tanto, se presume que el despido obedeció a la condición de salud del accionante. Esta presunción no fue desvirtuada por el accionante, pues en el expediente no obra prueba que demuestre la existencia de una causal objetiva que justificara el despido, ni de la supuesta renuncia indicada por el accionado. En tales

[282] Id., p. 4.
[283] Escrito del accionado en respuesta al auto de pruebas de 9 de septiembre de 2021, 20 de octubre de 2021, p. 3.

términos, la Sala encuentra que el despido fue ineficaz por tener una motivación discriminatoria.

87. *Conclusión y órdenes*. Con fundamento en las anteriores consideraciones, la Sala concluye que el señor Camacho Cruz vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Valeta Villadiego al despedirlo en razón del deterioro a su salud que el accidente de trabajo causó. La Sala encuentra que dicho despido también causó una vulneración al derecho al mínimo vital del accionante, puesto que impidió que este pudiera "*abastecer las necesidades básicas de* [su] *hogar*"[284] por cuenta propia. Lo anterior, debido a que dejó recibir el salario que era su única fuente ingresos y su situación de salud le dificulta realizar otros trabajos y ha obstaculizado el reintegro al mercado laboral[285].

88. En consecuencia, con el objeto de reparar dicha violación, la Sala ordenará al señor Camacho Cruz 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. Por último, la Sala aclara que la procedencia de la indemnización equivalente a 180 días de salario a favor del accionante deberá ser determinada por el juez laboral ordinario.

IV. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN

89. *La acción de tutela*. El 1 de junio de 2020, Carlos Arturo Valeta Villadiego (en adelante, el accionante) presentó acción de tutela en contra de José Daniel Camacho Cruz (en adelante, el accionado), por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social, a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada. Esto, porque, a su

[284] Id.
[285] De acuerdo con la historia clínica del accionante, debido a la gravedad del accidente se trata de "*una lesión que va a dejar secuelas*". Escrito de tutela, p. 42.

juicio, el accionado lo despidió de forma discriminatoria, a causa del accidente de trabajo que tuvo el 19 de enero de 2020 y no cubrió las prestaciones asistenciales y económicas a las que tenía derecho. Como pretensiones solicitó al juez ordenar al accionado: *(i)* el reintegro a su puesto de trabajo, *(ii)* el pago de una compensación económica por los gastos en que incurrió para su atención médica, *(iii)* la garantía de acceso a atención en salud, *(iv)* pagar la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. El señor Camacho Cruz argumentó que no había vulnerado los derechos del señor Valeta Villadiego debido a que no lo había sido despedido y había cubierto el costo del tratamiento y los medicamentos que habían sido prescritos por el médico tratante.

90. *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 a pesar de que existe un proceso ordinario laboral en curso por los mismos hechos, la acción de tutela procedía como mecanismo transitorio de protección con el objeto de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, mientras el proceso ordinario concluye.

91. *Examen de fondo*. La Sala Quinta de Revisión concluyó que José Daniel Camacho Cruz vulneró los derechos fundamentales del accionante.

91.1. Primero, vulneró el derecho fundamental a la seguridad social porque *(i)* omitió afiliarlo al SSSI, *(ii)* no garantizó el suministro y pago de la totalidad de medicamentos requeridos por el accionante para la recuperación de su tobillo y su consecuente rehabilitación física y profesional y *(iii)* no cubrió la totalidad de los gastos de traslado que la prestación de estos servicios requirió.

91.2. Segundo, violó los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del señor Valeta Villadiego, 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 causa objetiva.

92. *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, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del accionante, hasta tanto se resuelva el proceso ordinario laboral que actualmente se adelanta. Como remedios, decidió ordenar a José Daniel Camacho Cruz *(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 el costo del tratamiento médico que el accionante requiera y *(iv)* suministrar o cubrir el costo de los medicamentos que este necesite para recuperarse del accidente de trabajo sufrido el 19 de enero de 2020.

V.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. LEVANTAR la suspensión de términos decretada en el presente asunto.

SEGUNDO. REVOCAR la sentencia proferida el 17 de julio de 2020 por la Jueza Promiscua del Circuito de Cimitarra, mediante la cual se confirmó la sentencia de 11 de junio de 2020 del Juez Segundo Promiscuo Municipal de Cimitarra, que declaró improcedente la acción de tutela presentada por Carlos Arturo Valeta Villadiego en contra de José Daniel Camacho Cruz. En su lugar, **CONCEDER EL AMPARO TRANSITORIO** de los derechos fundamentales a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del accionante, mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discute el asunto.

TERCERO. DECLARAR ineficaz el despido de Carlos Arturo Valeta Villadiego y, en consecuencia, **ORDENAR** a José Daniel Camacho Cruz

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.

CUARTO. ORDENAR a José Daniel Camacho Cruz *(i)* realizar la respectiva afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral del accionante, *(ii)* pagar el costo del tratamiento médico que el accionante requiera y *(iii)* suministrar o cubrir el costo de los medicamentos que este necesite para recuperarse del accidente de trabajo sufrido el 19 de enero de 2020.

QUINTO. REMITIR el presente expediente a la Superintendencia Nacional de Salud para que analice la posible irregularidad en que incurrió el accionado al presentar el SOAT de un tercero para que el señor Valeta Villadiego fuera atendido como víctima de un supuesto accidente de tránsito.

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

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO
Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General