

## TEMAS-SUBTEMAS

Sentencia T-283/22

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-  
Improcedencia de reintegro por existir otro medio de defensa judicial y no acreditar perjuicio irremediable

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD  
MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Debate probatorio corresponde a la jurisdicción ordinaria

(...) existen varias controversias entre las partes del litigio, que deberán ser resueltas por el juez laboral ordinario (...) (i) se está en presencia de un contrato laboral que se suscribió por un término de tres meses y fue prorrogado por el mismo periodo el máximo de veces que lo permite la ley (...) y (ii) se acredita que (...) cerca de un mes antes de la expiración del plazo pactado y cerca de 11 meses después del accidente laboral el empleador presentó un preaviso por escrito de su intención de no prorrogar el contrato de trabajo que tenía con el accionante (...)

Sentencia T-283/22

Referencia: Expediente T-8.635.882

Acción de tutela promovida por Oscar David Gallego Molina contra la Fundación Clínica Valle de Lili

Procedencia: Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali (Valle del Cauca)

Asunto: Derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital en contratos laborales a término fijo.

Magistrado Ponente (e):

Bogotá, D.C., once (11) de agosto de dos mil veintidós (2022).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Cristina Pardo Schlesinger, José Fernando Reyes Cuartas y Hernán Correa Cardozo (e), quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión del fallo de única instancia, emitido por el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali (Valle del Cauca), el 6 de diciembre de 2021. En tal decisión, el juez negó el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital de Oscar David Gallego Molina.

El expediente fue enviado a la Corte Constitucional en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Mediante Auto del 29 de abril de 2022, la Sala Número Cuatro de Selección de Tutelas de esta Corporación escogió el asunto de la referencia para su revisión.

## ANTECEDENTES

### Hechos y pretensiones

1. El señor Oscar David Gallego Molina tiene 33 años. Trabajó como auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Fundación Valle de Lili entre el 28 de julio de 2020 y el 27 de julio de 2021. El vínculo se dio mediante un contrato laboral con término definido de tres meses y fue prorrogado por tres periodos iguales. Al momento de su desvinculación percibía como salario la suma de \$ 1.806.600.

2. El actor manifestó que el 22 de agosto de 2020, un mes después de iniciar labores, sufrió un accidente laboral al cortarse el dedo quinto de la mano durante la realización de un procedimiento médico. Por esta circunstancia fue operado y se le dio una incapacidad médica por 60 días.

3.El 19 de octubre de 2020, al ser atendido por la especialidad de fisioterapia el actor recibió la recomendación de “NO HALAR, NO EMPUJAR, NO CARGAR OBJETOS PESADOS, NO DESCARGAS DE PESO, INVOLUCRAR PROGRESIVAMENTE EXTREMIDAD EN ACTIVIDADES BASICAS Y COTIDIANAS QUE NO GENEREN CARGA ADICIONAL (AUTOCUIDADO)”.

4. Con posterioridad, el 18 de noviembre de 2020, los médicos de la Fundación Clínica Valle de Lili le impusieron al actor una serie de restricciones para el desempeño de sus labores por el lapso de un mes.

5. Entre el 4 de febrero y el 27 de marzo de 2021, el demandante fue atendido por fisioterapeutas para adelantar el plan de rehabilitación

6. El 24 de febrero de 2021, el actor fue atendido por la especialidad de fisioterapia la cual dictaminó, entre otros asuntos, que procedía una reactivación laboral sin restricciones y que el accionante debía continuar adelante con el tratamiento de rehabilitación.

7. Entre el 12 de abril y el 31 de mayo de 2021, el señor Oscar David Gallego Molina fue atendido por la especialidad de terapia ocupacional en la Fundación Clínica Valle de Lili, en el marco de su tratamiento de rehabilitación por el accidente laboral sufrido en agosto de 2020.

8. El 11 de junio de 2021, la Fundación Clínica Valle de Lili comunicó por escrito al tutelante que no se renovarían los contratos laborales una vez expirara el plazo pactado, esto es el 27 de julio de 2021. La empleadora intentó notificar al trabajador de esta terminación del contrato de trabajo al menos en tres oportunidades, sin que fuera posible hacerlo.

9. El 17 de agosto de 2021, se practicó el examen médico ocupacional de egreso del tutelante y no se observaron incapacidades o recomendaciones médicas. Sin embargo, se

hizo una anotación de continuar el manejo del caso por parte de la ARL.

10. El 21 de septiembre de 2021, la Fundación Clínica Valle de Lili hizo entrega del acta de liquidación de acreencias laborales al demandante por valor de \$5.836.948. El actor la suscribió e incluyó una anotación del siguiente tenor “en rehabilitación por accidente”.

11. Entre el 29 de septiembre y el 20 de octubre de 2021, el actor retomó las sesiones de terapia ocupacional en las instalaciones de la Fundación Clínica Valle de Lili.

12.El tutelante expresó que el 7 de octubre de 2021 presentó ante la demandada un escrito en ejercicio del derecho de petición, en el cual solicitó ser reintegrado a su cargo porque se encontraba en curso un tratamiento médico por el accidente laboral que sufrió en 2020.

13.El 29 de octubre de 2021, la Fundación Clínica Valle de Lili dio respuesta negativa a la solicitud del actor y señaló que el vínculo contractual que tenía con el peticionario había concluido por la expiración del plazo pactado. Así mismo, expuso que no era necesario contar con una autorización administrativa para finiquitar el contrato toda vez que no existía una “situación laboral reforzada”, razón por la cual no había motivos para acceder al reintegro solicitado.

14. El demandante afirmó que, a pesar de conocer su condición de salud, la demandada finalizó su contrato de trabajo sin contar con la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, lo cual constituye un desconocimiento de la obligación legal contemplada en la Ley 361 de 1997.

15. Por lo anterior, el actor invocó la protección de los derechos al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó al juez de tutela ordenar a la demandada lo siguiente: (i) reintegrarlo inmediatamente al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente, en atención a su estado de salud y a las limitaciones y restricciones derivadas del accidente laboral sufrido en agosto de 2020; (ii) cancelarle los salarios, prestaciones

sociales y aportes a seguridad social causados y no pagados desde el momento de la desvinculación; y (iii) alternativamente, en caso de no ordenarse el reintegro, asumir el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario por despido injustificado.

#### Trámite de la acción de tutela

Mediante Auto del 23 de noviembre de 2021, el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali admitió la tutela y ofició al representante legal de la accionada para que ejerciera sus derechos de defensa y contradicción. Igualmente dispuso la vinculación del Ministerio del Trabajo, de la ARL SURA y de la EPS SANITAS S.A.S., para que se pronunciarán sobre los hechos y pretensiones de la solicitud de amparo constitucional promovida por Oscar David Gallego Molina contra la Fundación Clínica Valle de Lili.

#### Intervención de la Clínica Fundación Valle de Lili

La apoderada de la sociedad demandada manifestó que existió un contrato de trabajo entre el actor y su poderdante entre el 28 de julio de 2020 y el 27 de julio de 2021. Expuso que el vínculo laboral inició con un contrato de trabajo a término definido de tres meses, el cual fue prorrogado en tres oportunidades y que fue terminado mediante preaviso el 11 de junio de 2020. Igualmente, se expidió la liquidación laboral correspondiente al contrato.

Señaló que no existía obligación de solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para no renovar el contrato del accionante porque no presenta ningún tipo de discapacidad y así mismo, según consta en el examen médico de egreso, al momento de la finalización del vínculo contractual el actor no tenía ningún tipo de restricción o recomendación laboral vigente, de manera que el peticionario no era titular de estabilidad laboral reforzada.

Igualmente aportó copia de las comunicaciones internas en las cuales consta que: (i) el actor no contaba con restricciones laborales vigentes al momento de la decisión de no renovar el contrato de trabajo,(ii) en el momento en que se suscribió la última prórroga contractual no se puso de presente la existencia de recomendaciones laborales en favor del accionante, si bien se conocía que con anterioridad las había tenido como consecuencia del accidente laboral del año 2020; y; (iii) ante la renuencia del actor a suscribir la notificación del preaviso de terminación del contrato de trabajo se intentó programar una valoración por medicina laboral, a la cual el actor al parecer no asistió. Igualmente aportó copia del contrato de trabajo, de la notificación del preaviso de terminación del vínculo contractual, del acta de liquidación de acreencias laborales y del examen médico ocupacional de egreso del demandante.

Por lo anterior, solicitó declarar improcedente la tutela porque no cumple con el requisito de subsidiariedad. En efecto, la jurisdicción ordinaria laboral es la llamada a resolver la controversia planteada por el demandante en torno al reintegro, al pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por despido. La demandada señaló que tampoco se advierte que exista un perjuicio irremediable, pues el actor recibe atención médica como cotizante del Sistema de Seguridad Social en Salud.

#### Intervención del Ministerio del Trabajo

La entidad pidió ser desvinculada del proceso por falta de legitimación en la causa por pasiva en la medida que no tiene competencia alguna para satisfacer las pretensiones del actor. Así mismo relató que no recibió ninguna solicitud de autorización para la finalización del vínculo contractual entre el accionante y la accionada.

## Intervención de ARL SURA

La representante legal judicial de ARL SURA manifestó que: (i) el actor estuvo afiliado como trabajador dependiente de la accionada entre el 28 de julio de 2020 y el 27 de julio de 2021; (ii) que durante el periodo de vinculación sufrió un accidente laboral por el cual fue operado y se le dio una incapacidad de 60 días; (iii) que a la fecha de contestación se encontraba pendiente la notificación de los resultados de la calificación de pérdida de capacidad laboral del demandante; y (iv) que no tiene deuda alguna con el actor por concepto de prestaciones sociales. Igualmente, pidió ser desvinculada del trámite porque no tiene competencia ni facultad alguna para acceder a las pretensiones del tutelante toda vez que estas corresponden a la demandada en calidad de ex empleadora del actor.

## Intervención de SANITAS EPS S.A.S.

La entidad manifestó que el tutelante estuvo afiliado como trabajador dependiente hasta el 27 de julio de 2021 y que durante este periodo recibió una incapacidad de dos días en diciembre de 2020 por una afección viral. De igual manera, expresó que a la fecha de contestación el demandante continuaba como afiliado activo de la EPS. Finalmente, pidió ser desvinculada del proceso por falta de legitimación en la causa por pasiva toda vez que no tiene competencia alguna para acceder a las pretensiones del actor ni le ha vulnerado derecho fundamental alguno.

## Sentencia de única instancia

Mediante providencia del 6 de diciembre de 2021, el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por Oscar David Gallego Molina



contra la Fundación Clínica Valle de Lili. Para fundar su decisión argumentó lo siguiente: (i) no se acreditó el requisito de subsidiariedad en la medida que el actor no acudió ante la jurisdicción laboral ordinaria para obtener la satisfacción de sus pretensiones de índole económica; (ii) no se demostró la existencia o inminencia de un perjuicio irremediable que hiciera inviable el empleo de los mecanismos ordinarios de defensa; y, (iii) no existe prueba alguna en el expediente de que el actor tuviera algún tipo restricción o incapacidad médica al momento de la finalización del contrato de trabajo, razón por la cual no es posible alegar estabilidad laboral reforzada.

El fallo de tutela no fue objeto de impugnación.

#### Actuaciones en sede de revisión

La Magistrada sustanciadora profirió el Auto del 8 de junio de 2022, en el que formuló una serie de preguntas al accionante con el fin de verificar los hechos que dieron origen a la solicitud de amparo, y de establecer cuál es su situación socioeconómica y de salud actual, en particular se le requirió que expresara si requería algún tipo de atención médica, entre otros asuntos relevantes. De igual manera se le pidió al actor que aportara copia íntegra y actualizada de su historia clínica, de las comunicaciones que hubiere tenido con su ex empleadora en relación con su estado de salud y con el tratamiento médico que recibió con ocasión del accidente laboral que sufrió en 2020, y de cualquier otro documento que considerara oportuno y relevante para sustentar sus respuestas.

De otra parte, ofició a la Fundación Clínica Valle de Lili con la finalidad de conocer más detalles del desarrollo de la relación laboral que tuvo con el accionante y sobre su conocimiento del estado de salud del demandante durante la vigencia del vínculo contractual. De igual manera, le requirió allegar copia de todas las comunicaciones que tuvo con el accionante en relación con su estado de salud durante todo el vínculo laboral, lo que

incluía las solicitudes de permisos para asistir a citas médicas y la existencia de restricciones o recomendaciones médicas para el desempeño de sus labores.

Finalmente, solicitó a la ARL SURA que informara sobre los servicios médicos que prestó al demandante en relación con el accidente laboral que sufrió en agosto de 2020 y sobre el estado actual del proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral que el tutelante inició en el año 2021. Para sustentar sus respuestas debía allegar copia íntegra de la historia clínica actualizada del actor, de las incapacidades y recomendaciones o restricciones médicas expedidas entre el 28 de julio de 2020 y el 27 de julio de 2021 y, si lo hubiere, del dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Respuesta de Oscar David Gallego Molina

Mediante correo electrónico enviado el 13 de junio de 2022 el actor señaló que se encuentra desempleado desde julio de 2021, pese a tener una titulación técnica de Auxiliar de Enfermería, y por lo tanto no devenga ningún tipo de ingreso económico para atender las necesidades de su núcleo familiar, integrado por su tía, que es una persona de la tercera edad, y su primo, quien se desempeña como comerciante independiente. En la misma medida expuso que no posee ningún bien mueble o inmueble. Así mismo relató que como consecuencia de la lesión que sufrió presenta una calificación de pérdida de capacidad laboral del 5%, la cual le ha impedido, a su juicio, obtener un nuevo empleo, toda vez que ha sido rechazado en dos procesos de selección de personal a los que ha aplicado.

El actor manifestó que le fue notificada la terminación del contrato de trabajo mediante una carta de preaviso, la cual no firmó con el fin de asesorarse jurídicamente ya que tenía en curso varias sesiones de terapia de rehabilitación. Estas al igual que todo el tratamiento médico que recibió después del accidente laboral, le fueron prestadas en las instalaciones de la Fundación Valle de Lili, su ex empleadora. Por lo anterior sostuvo que la entidad tenía

pleno conocimiento de su estado de salud, tanto así que “(...) el día de la firma de liquidación quedó escrito en ese documento que YO aún estaba en proceso de rehabilitación por Accidente Laboral (...)”. Expuso que tras la negativa a suscribir la notificación de la carta de preaviso “(...) inició el acoso para que firmara ese documento que al parecer lo enviaron hasta la casa para que alguien firmara el recibido”.

El actor relató que goza de un buen estado de salud, con excepción de las secuelas irreversibles del accidente laboral del año 2020, y que no está actualmente afiliado a ninguna entidad prestadora de salud para atender sus necesidades médicas. No refirió necesitar atención médica de ningún tipo. Anexó copia de su historia clínica y de las autorizaciones para las sesiones de terapia ocupacional del año 2021.

Finalmente, expuso que la falta de recursos económicos hizo que se asesorara con una institución universitaria para la interposición de acción de tutela contenida en el expediente de la referencia. Expuso que el ejercicio de la acción constitucional se demoró porque por la pandemia del Covid-19 la universidad que le prestó asesoramiento y las instituciones del estado no funcionaron con normalidad. En línea con lo anterior, reseñó que su incapacidad económica y de conocimientos especializados le impidió presentar una demanda laboral ordinaria.

#### Respuesta de ARL SURA

Mediante correo electrónico allegado de forma extemporánea el 23 de junio de 2022 la entidad relató que prestó al accionante servicio médicos por las especialidades en fisioterapia, ortopedia y cirugía de la Mano, tras el accidente laboral del 20 de agosto de 2020. Así mismo, manifestó que reconoció y pago al demandante: (i) 60 días de incapacidad médica; y, (ii) una indemnización por incapacidad permanente parcial por valor de \$ 3.713. 084, tras establecer que sufrió una pérdida de capacidad laboral del 5 % como consecuencia del accidente laboral

del año 2020.

Finalmente expresó que “[p]or parte de ARL SURA no se emitieron recomendaciones medico laborales toda vez que la Fundación Valle del Lili es una empresa que auto gestiona los procesos de Reincorporación laboral”. No obstante, remitió copia de unas recomendaciones laborales expedidas por médicos de la Fundación Clínica Valle de Lili el 18 de noviembre de 2020, en las cuales se le impusieron al actor una serie de restricciones para el desempeño de sus labores por el lapso de un mes.

Por su parte, la Fundación Clínica Valle de Lili no respondió al requerimiento del Auto del 8 de junio de 2022.

Otras actuaciones en sede revisión

El 13 de julio de 2022, el despacho del magistrado ponente procedió a verificar el estado actual de la afiliación del accionante mediante una consulta en la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA) de la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES). Se constató que estuvo afiliado como cotizante en EPS SANITAS hasta el 1º de junio de 2022.

## II. CONSIDERACIONES

Competencia

1. La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos

de tutela proferidos dentro del proceso de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

#### Asunto objeto de análisis y problema jurídico

2. En el caso bajo estudio, el actor solicita la protección de varios derechos, entre ellos, la estabilidad laboral reforzada. En su criterio, esta garantía fue transgredida por la empresa accionada al no prorrogar su contrato de trabajo a término fijo por cuarta vez, a pesar de que, al momento de la desvinculación, a su juicio, se encontraba en recuperación física de un accidente laboral sufrido el 22 de agosto de 2020.

3. Para resolver esta situación, le corresponde a la Sala determinar, en primera medida, si la acción de tutela resulta procedente. Si es así, la Corte deberá resolver el siguiente problema jurídico: ¿La Fundación Clínica Valle de Lili vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo y al mínimo vital de un auxiliar de enfermería al no renovar por cuarta ocasión su contrato laboral a término fijo (estipulado por menos de un año), sin contar con autorización del Inspector de Trabajo, pese a que el accionante alega que se encontraba en circunstancia de debilidad manifiesta por sus condiciones de salud? En caso de que la respuesta a esta pregunta sea afirmativa, la Sala también deberá precisar si, en el caso concreto, procede el reintegro laboral, el pago de acreencias laborales dejadas de percibir desde la desvinculación y el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injustificado que estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este sentido, se analizarán los requisitos de procedencia de la tutela y, de encontrarlos acreditados, se realizará el análisis de fondo sobre los requisitos para la protección de la garantía de estabilidad laboral reforzada por razones de salud en contratos a término fijo.

Análisis de procedencia de la acción de tutela para reclamar la protección de la estabilidad laboral reforzada en los contratos de trabajo a término fijo

Legitimación en la causa por activa y por pasiva

4. El artículo 86 de la Constitución establece que toda persona tendrá derecho a interponer la acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Lo anterior, cuando aquellos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades o de particulares. A su vez, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 establece que la persona podrá actuar (i) a nombre propio; (ii) a través de un representante legal; (iii) por medio de apoderado judicial, o (iv) mediante un agente oficioso.

En el caso objeto de revisión, se encuentra acreditada la legitimación por activa, ya que el ciudadano Oscar David Gallego Molina actúa en nombre propio y es el titular de los derechos cuya protección solicita en el recurso de amparo.

5. De otra parte, la legitimación por pasiva se refiere a “la aptitud legal que tiene la persona contra la que se dirige la acción para responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental, cuando esta resulte demostrada”. Sobre el particular, el inciso 5º del artículo 86 de la Constitución establece que el recurso de amparo procede contra particulares “respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”.

A este respecto, el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 determina que la acción de tutela procede contra un particular “[c]uando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la

situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización” (negrillas fuera del texto original).

En virtud de esta regla, la Fundación Clínica Valle de Lili está legitimada en la causa por pasiva porque era la empresa a la cual estaba vinculado laboralmente el demandante y cuyas actuaciones son cuestionadas en el presente proceso. Esta relación de trabajo implica una situación de subordinación jurídica del solicitante respecto de la sociedad accionada. En este sentido, tal situación constituye una de las causales para la legitimación por pasiva de particulares en acciones de tutela.

#### Inmediatez

6. En virtud del artículo 86 de la Constitución, esta Corporación ha sostenido que la acción de tutela se puede interponer “en todo momento” y, por ende, no tiene término de caducidad. No obstante, si bien no existe un término de caducidad, de su naturaleza como mecanismo para la “protección inmediata” de los derechos fundamentales, se puede establecer que su finalidad es dar una solución de carácter urgente a las situaciones que tengan la potencialidad de generar una vulneración o amenaza a derechos fundamentales. En tal sentido, este Tribunal ha establecido que, para que se entienda cumplido el requisito de inmediatez en la interposición de una acción de tutela, el juez constitucional deberá analizar las circunstancias del caso para determinar si existe un plazo razonable entre el momento en el que se interpuso el recurso y en el que se generó el hecho u omisión que vulnera los derechos fundamentales del accionante.

En este caso, el demandante fue desvinculado por la sociedad accionada el 27 de julio de 2021, fecha en la que expiró su contrato laboral. Por otra parte, en el expediente existe prueba de una comunicación escrita del 29 de octubre de 2021, mediante la cual la Fundación Clínica Valle de Lili se negó a reintegrar al demandante al considerar que no

estaba protegido por la estabilidad laboral reforzada y que el vínculo contractual había fenecido por el cumplimiento del plazo pactado.

Entre este último acontecimiento y la fecha en la cual se repartió la acción constitucional al Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali, esto es el 23 de noviembre de 2021, transcurrió un mes, por lo cual la acción de tutela fue ejercida en un término claramente razonable. Bajo ese entendido, la Sala encuentra acreditado el requisito de inmediatez.

### Subsidiariedad

7. En virtud del artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela fue consagrada como un mecanismo judicial subsidiario y residual. Aquel procede “cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial” (negritas fuera del texto). Efectivamente, este mecanismo constitucional no fue diseñado para suplir los procesos ordinarios a los cuales deben acudir los ciudadanos para dar solución a sus controversias. En este sentido, el principio de subsidiariedad autoriza la utilización de la acción de tutela en tres hipótesis: (i) cuando no exista otro medio de defensa judicial que permita resolver el conflicto relativo a la afectación de un derecho fundamental; (ii) cuando el mecanismo existente no resulte eficaz e idóneo; o (iii) cuando la intervención transitoria del juez constitucional sea necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

El segundo supuesto se refiere al análisis de la idoneidad y eficacia del medio judicial ordinario previsto en la ley. En este punto, el juez constitucional deberá estudiar las circunstancias específicas del caso objeto de análisis. En esa medida, podría evidenciar que la acción principal “no permite resolver la cuestión en una dimensión constitucional o tomar las medidas necesarias para la protección o restablecimiento de los derechos fundamentales afectados”. Además, “la aptitud del medio de defensa debe analizarse en cada caso, en atención a las circunstancias del peticionario, el derecho fundamental invocado y las características procesales del mecanismo en cuestión”. Si el juez evidencia que el



mecanismo ordinario no es idóneo y eficaz, el amparo procede como mecanismo definitivo.

En cuanto al tercer supuesto, esta Corporación ha determinado que, para que el amparo proceda como mecanismo transitorio, se debe demostrar que la intervención del juez constitucional “es necesaria para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable” a pesar de la existencia de un proceso judicial eficaz e idóneo. En ese supuesto, la protección es temporal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991: “[e]n el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”.

8. Para caracterizar el perjuicio como irremediable, es necesario que se acrediten los siguientes requisitos: “(i) una afectación inminente del derecho -elemento temporal respecto al daño-; (ii) la urgencia de las medidas para remediar o prevenir la afectación; (iii) la gravedad del perjuicio -grado o impacto de la afectación del derecho-; y (iv) el carácter impostergable de los remedios para la efectiva protección de los derechos en riesgo”.

En conclusión, no es suficiente que el juez constitucional constate, en abstracto, la existencia de una vía judicial ordinaria para efectos de descartar la procedencia del amparo por incumplimiento del requisito de subsidiariedad. El análisis de este presupuesto requiere que se determine si, de cara a las circunstancias particulares del peticionario, el medio (i) no es idóneo y eficaz para brindar la protección requerida, o (ii) no permite prevenir la consumación de un perjuicio irremediable. En esos casos, el amparo procederá de forma definitiva o de forma transitoria, respectivamente.

9. En lo que respecta a las controversias derivadas de la relación laboral, la Corte ha indicado que la jurisdicción ordinaria cuenta con acciones y recursos idóneos y eficaces que pueden ser activados por el trabajador para reclamar la protección de sus derechos. Lo anterior

implica que, en principio, pretensiones como el reintegro y el pago de acreencias laborales e indemnizaciones por despido injustificado deben ser tramitadas en el escenario natural. En efecto, según el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la citada jurisdicción conocer de los conflictos jurídicos “(...) que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo”.

10. De otra parte, esta Corporación ha señalado que la tutela procede cuando el impago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por despido sin justa causa afecta derechos fundamentales como el mínimo vital, la salud y la dignidad humana. Por consiguiente, en estos casos, “los mecanismos ordinarios instituidos para [reclamar el pago de la prestación], no son lo suficientemente idóneos en procura de garantizar una protección oportuna y eficaz, en razón al tiempo que llevaría definir un conflicto de esta naturaleza”.

11. Asimismo, esta acción procede excepcionalmente para cuestionar la terminación del contrato de trabajo, “(...) cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y [solicitan la protección] del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada (...)”. La Sentencia SU-049 de 2017 explicó que dicha regla desarrolla el derecho fundamental a la igualdad. En tal sentido, el juez debe analizar la procedencia de manera menos estricta para otorgar un tratamiento diferencial positivo a estos sujetos. Ello, en atención a que experimentan una dificultad objetiva “(...) para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.

12. La jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que la acción de tutela procede de forma excepcional para lograr la estabilidad reforzada en el empleo de los sujetos de especial protección constitucional inclusive en los contratos laborales a término fijo. Respecto de este tipo de contrato de trabajo la Corte ha señalado que per se estos no son inconstitucionales y no violan el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, en tanto existe autonomía entre las partes contratantes de fijar el lapso o duración del vínculo laboral y de las

obligaciones derivadas de este, siempre y cuando este ejercicio contractual no vulnere la Constitución Política y las leyes laborales vigentes.

En consonancia con lo anterior, en la Sentencia C-588 de 1995, la Sala Plena señaló que: “Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo”.

En términos similares se expresó la Sentencia C-016 de 1998, cuando sostuvo que: “(...) [n]o siempre el empleador requiere de unos servicios personales indefinidos, ni el trabajador está dispuesto en todos los casos a permanecer indefinidamente en el empleo, motivo por el cual el legislador, en un marco de libertad contractual, permite que la duración del contrato de trabajo se predetermine, de modo que las partes conocen de antemano cuál será la vigencia temporal de sus obligaciones y sus derechos”.

No obstante, esta libertad de configuración contractual no implica que los trabajadores se encuentren excluidos de límites legales que propenden por la protección en empleo, aun cuando suscriban contratos laborales a término fijo. En efecto, el Legislador previó, por ejemplo, que este tipo de contrato deberá constar siempre por escrito, podrá tener una vigencia máxima de tres años y que deberá hacerse un preaviso de no renovación en un plazo de 30 días anteriores a la expiración del plazo pactado so pena de que se produzca una prórroga automática por el mismo término inicialmente pactado. Igualmente, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo prevé un especialísimo régimen de renovaciones o prórrogas de los contratos a término fijo inferiores a un año de duración. La precitada norma señala que “(...) si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los

cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente”.

13. Como se expuso previamente, la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones salud, es igualmente predicable de esta forma de contratación laboral dado que “(...) el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional”.

En consonancia con lo anterior la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que el juez constitucional debe verificar que el cumplimiento de varios requisitos para establecer si un trabajador a quien se le ha finalizado el contrato laboral, aún uno a término fijo, goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, que deba ser amparada y protegida. Estos son: (i) si el trabajador presentaba alguna condición de salud que dificultara el normal desempeño de sus funciones al momento de la finalización del contrato laboral; (ii) si la empresa conoció los padecimientos del actor y acogió las recomendaciones laborales cuando hubo lugar a ello, y; (iii) si la determinación de la empresa de concluir el vínculo contractual obedeció a una causal objetiva y razonable.

La verificación de estos presupuestos resulta fundamental en aras de establecer si el empleador debía o no solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo para finiquitar el vínculo laboral y si incurrió o no en un despido discriminatorio que deba ser sancionado conforme a lo señala la Ley 361 de 1997. En caso contrario no habrá lugar al reintegro profesional y al pago de acreencias laborales, salvo que así lo disponga el juez ordinario laboral.

Con todo, la protección que otorga la estabilidad laboral reforzada por razones o fuero de salud tiene un carácter excepcional y limitado, que se circunscribe a los casos en los cuales se acrediten los presupuestos previamente enunciados y en los cuales se advierta la ineficacia y la ausencia de idoneidad de los mecanismos ordinarios de garantía de los

derechos laborales, puesto que lo contrario implicaría un vaciamiento de las competencias del juez natural de este tipo de procesos.

Caso concreto: la acción de tutela es improcedente por no cumplir el requisito de subsidiariedad. La jurisdicción ordinaria laboral es un mecanismo de defensa idóneo y eficaz, además, el accionante no acreditó la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable

14. En este caso, la Corte debe determinar si procede la acción de tutela para controvertir la terminación del contrato laboral a término fijo por parte de la empresa accionada y amparar el derecho del actor a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud o si, por el contrario, no se satisface el requisito de subsidiariedad.

15. Sobre el particular, la Sala de Revisión considera que el recurso de amparo es improcedente por no cumplir con el elemento de subsidiariedad y con base en dos razones: (i) el proceso ordinario laboral es idóneo y eficaz para que proceda como mecanismo definitivo, y (ii) el actor no acreditó estar ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable que justifique la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio.

15.1. El proceso ordinario laboral es un mecanismo idóneo y eficaz y por eso la acción de tutela no procede como mecanismo definitivo. En primer lugar, las condiciones del peticionario indican que no configura una carga desproporcionada que acuda a la jurisdicción ordinaria laboral para discutir sus pretensiones respecto al reintegro y al pago de prestaciones económicas, tales como los salarios, las prestaciones sociales y las sanciones correspondientes. El actor es un hombre joven que goza de buena salud y eventualmente podrá integrarse al mercado laboral. Tiene 33 años, recibió atención en salud de médicos ortopedistas y fisioterapeutas. En los dos casos fue dado de alta y los controles de fisioterapia determinaron que alcanzó la máxima mejoría clínica posible. En consonancia con lo anterior, el actor recibió una calificación de PCL del 5%. Además, después de ser

intervenido quirúrgicamente recibió sesiones de terapia ocupacional que continuaron con posterioridad a la expiración del contrato, y en sede de revisión no manifestó necesitar ningún tratamiento médico ni presentar ningún problema de salud, más allá de las secuelas irreversibles del accidente laboral. De este modo, su condición de salud no representa limitación o dificultad significativa para realizar sus labores cotidianas o para trabajar.

Cabe resaltar que en sede de revisión el actor manifestó que en la actualidad no contaba con una entidad prestadora de salud para atender sus necesidades médicas. En consecuencia, el 13 de julio de 2022 el despacho del magistrado ponente consultó las bases de datos Base de Datos Única de Afiliados (BDUA) la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES) constató que el accionante estuvo afiliado como cotizante en SANITAS E.P.S. hasta el 1º de junio de 2022. Lo anterior permite inferir que pudo recibir atención en salud hasta esa fecha y que, en todo caso, puede afiliarse, si así lo desea, a una EPS del régimen subsidiado para ser atendido.

Adicionalmente, el actor no evidencia una situación de vulnerabilidad económica apremiante puesto que, si bien se encuentra actualmente desempleado, recibió los pagos de la liquidación de acreencias laborales en septiembre de 2021 por valor de \$5.836.948 y con posterioridad percibió una indemnización por incapacidad parcial permanente por \$3.713.084. Estas sumas de dinero le permitirían atender sus necesidades básicas mientras persiste la contingencia del desempleo. Por otra parte, el accionante reconoció que reside con su tía y con su primo, quien funge como comerciante independiente, lo cual permite inferir, prima facie, que cuenta con una red familiar de apoyo para atender sus necesidades socioeconómicas.

Si bien es cierto que la empresa y el demandante aportaron una cantidad importante de pruebas para analizar la posible estabilidad laboral reforzada, lo cierto es que la determinación sobre un eventual despido discriminatorio o una desvinculación con justa causa le corresponde, por regla general, al juez ordinario laboral. Por este motivo, la Sala se

abstendrá de valorar con mayor detalle las pruebas remitidas por las partes y demás intervinientes. Esto en la medida que, sus condiciones socioeconómicas y de salud no lograrían desvirtuar la idoneidad y eficacia de tal mecanismo de defensa.

15.2. El peticionario no probó la inminencia de un perjuicio irremediable que habilite la procedencia del amparo como mecanismo transitorio. En efecto, la Sala no advierte una circunstancia que configure un daño de esta naturaleza para el demandante o su núcleo familiar, pues no se evidencia una afectación inminente de los derechos fundamentales invocados por el accionante en la medida que si bien se encuentra actualmente desempleado y convive con su tía y su primo, no se encuentra imposibilitado para laborar y generar ingresos, ya que la pérdida de capacidad laboral del 5% no es de tal magnitud que le impida desempeñarse como auxiliar de enfermería u otra profesión que desee desarrollar.

En la misma medida cabe resaltar que el accionante recibió un pago de la liquidación de acreencias laborales en septiembre de 2021 y con posterioridad percibió una indemnización por incapacidad parcial permanente. Esta circunstancia de desempleo no reviste tal magnitud y gravedad que le impidan acudir ante los jueces ordinarios laborales para reclamar la satisfacción de sus necesidades socioeconómicas.

Sumado a lo anterior, se encuentra que el actor no reporta personas a su cargo, lo cual impide concluir que su condición actual de desempleo configure una situación de urgencia o imposterabilidad en la adopción de medidas de protección, que son las condiciones fácticas que la jurisprudencia constitucional prevé para la configuración de la inminencia de perjuicio irremediable

16. Sumado a lo anterior, el presente asunto adquiere un alcance litigioso que desborda el

carácter sumario e informal propio del amparo, en la medida que existen varias controversias entre las partes del litigio, que deberán ser resueltas por el juez laboral ordinario, en la medida que la Sala advierte los siguientes hechos relevantes, que en todo caso no son objeto del pronunciamiento que se profiere en esta oportunidad, y que eventualmente podrán ser debatidos ante su juez natural: (i) se está en presencia de un contrato laboral que se suscribió por un término de tres meses y fue prorrogado por el mismo periodo el máximo de veces que lo permite la ley. En esta medida es posible predicar que las partes conocían la temporalidad del contrato que los vinculaba, y (ii) se acredita que el 1º de julio de 2021, cerca de un mes antes de la expiración del plazo pactado y cerca de 11 meses después del accidente laboral el empleador presentó un preaviso por escrito de su intención de no prorrogar el contrato de trabajo que tenía con el accionante, lo cual en principio se ajusta a las exigencias legales para evitar la prórroga automática en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, ello sin perjuicio de que el juez laboral ordinario pueda eventualmente, dentro del ámbito de sus competencias, pronunciarse sobre esta conducta del empleador.

Por lo anterior, el juez laboral que conozca del proceso deberá pronunciarse sobre aspectos tales como la validez del preaviso de no renovación del contrato de trabajo; la existencia de una situación de estabilidad laboral reforzada en favor del accionante o de una causal objetiva para la terminación de vínculo laboral; la necesidad de contar con una autorización del Ministerio del Trabajo para no conceder la prórroga de la vigencia del vínculo contractual; y si hay lugar a indemnizaciones por despido injustificado en los términos del Código Sustantivo del Trabajo y de la Ley 361 de 1998.

En suma, pese a existir pruebas sobre los hechos previamente descritos, su valoración compete al juez ordinario laboral y ante el incumplimiento de los requisitos para que el asunto sea excepcionalmente decidido a través de la acción de tutela. Será esa autoridad judicial la que determinará si la actuación de la aquí accionada fue o no conforme a derecho, y en esta medida analizar la validez de la decisión de la demandada de no prorrogar el contrato del trabajador accionante. Como se expuso previamente, la competencia del juez



constitucional en materia de protección de la estabilidad en el empleo es excepcional y limitada a los casos en los cuales se vean comprometidos seriamente los derechos de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta.

17. En virtud de lo expuesto, la Corte concluye que el proceso ordinario laboral es idóneo y eficaz para resolver la controversia planteada. Además, no se acreditó la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable. Por lo tanto, confirmará la decisión de única instancia que declaró improcedente la acción de tutela formulada por el ciudadano Oscar David Gallego Molina.

#### Conclusiones y órdenes por proferir

18. De conformidad con lo expuesto en el análisis del caso concreto, la Sala concluye que el amparo es improcedente porque no se cumple el requisito de subsidiariedad. Las razones para llegar a esta conclusión son las siguientes: (i) existe un mecanismo ordinario idóneo y eficaz para perseguir su pretensión en la jurisdicción ordinaria laboral; (ii) de acuerdo con las pruebas remitidas a este despacho, el peticionario no está en situación de vulnerabilidad socio-económica o por razones de salud que desestime la idoneidad y eficacia de tal mecanismo; y, (iii) no hay evidencia de que el demandante esté ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable porque ha presentado una mejora progresiva de su estado de salud, ha gozado de atención médica y tiene una red de apoyo que permite la subsistencia digna de su unidad familiar, aun cuando continua desempleado, razones por las cuales su caso no puede ser considerado de aquellos que excepcionalmente permiten la procedencia de la acción de amparo constitucional para proteger la estabilidad en el empleo

19. Adicionalmente, se estableció que el caso presenta un alcance litigioso que desborda el carácter informal y sumario de la acción de tutela por dos razones. En primer lugar, no es claro si la ausencia de renovación del contrato de trabajo obedeció al fenecimiento del término fijo o a que el actor presentara una lesión corporal que le impidiera el normal

desempeño de sus funciones, esto en la medida en que no existían restricciones, recomendaciones o incapacidades médicas al momento de la finalización del plazo pactado. En segundo lugar, el empleador conoció el estado de salud del trabajador, le garantizó la continuidad en el tratamiento médico durante, y con posterioridad a la finalización del vínculo contractual, y siguió el procedimiento legal para manifestar su decisión de no ampliar la relación laboral al enviar al menos en tres oportunidades una comunicación de preaviso. En consecuencia, si el actor decide formular la demanda correspondiente, deberá ser la jurisdicción laboral ordinaria la que determine cuales fueron las razones que llevaron al empleador a no renovar el contrato de trabajo, y si estas resultan ser válidas.

20. Por último, cabe aclarar que las anteriores conclusiones no implican que esta sentencia constituya un pronunciamiento sobre la legalidad de la desvinculación del accionante y la existencia o no de una justa causa para la terminación de su contrato. En otras palabras, este fallo en nada afecta o determina el pronunciamiento que eventualmente pueda adoptar el juez ordinario laboral. En cambio, las consideraciones expuestas en esta decisión se limitan exclusivamente a la evaluación de la procedencia de la acción de tutela en el caso concreto, sin que en modo alguno configuren una valoración válida sobre el fondo del caso, asunto que, como se ha explicado en esta sentencia, hace parte de la órbita de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral.

21. Por las razones expuestas en esta providencia, la Sala confirmará el fallo adoptado el 6 de diciembre de 2021, por el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali (Valle del Cauca), mediante el cual se declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por Oscar David Gallego Molina contra la Fundación Clínica Valle de Lili.

#### IV. DECISIÓN

Con fundamento en lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional,

administrando justicia en nombre del Pueblo, y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR el fallo de única instancia adoptado el 6 de diciembre de 2021 por el Juzgado Treinta y Seis Civil Municipal de Cali (Valle del Cauca), mediante el cual se declaró la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por Oscar David Gallego Molina contra la Fundación Clínica Valle de Lili, por las razones expuestas en la presente decisión.

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

Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

HERNÁN CORREA CARDOZO

Magistrado (E)

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada

JOSE FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General