

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE
BOGOTÁ D.C.

ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO: 11001-41-05-008-2024-10041-00
ACCIONANTE: ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES
ACCIONADO: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM

SENTENCIA

En Bogotá D.C., a los seis (06) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024), procede este Despacho Judicial a resolver la acción de tutela impetrada por **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES**, quien pretende el amparo a sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al debido proceso, presuntamente vulnerados por la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM**.

RESEÑA FÁCTICA

Manifiesta el accionante que, celebró un contrato de trabajo a término fijo con la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM** entre el 16 de septiembre y el 9 de diciembre de 2022.

Que, posteriormente suscribieron un nuevo contrato de trabajo a término fijo, con vigencia entre el 30 de enero y el 30 de noviembre de 2023.

Que, el cargo desempeñado era el de docente formación laboral básica.

Que, el “27 de octubre de 2023” (sic) recibió una carta de preaviso de terminación del contrato de trabajo.

Que, el “31 de octubre de 2023” (sic) sufrió un accidente de trabajo, golpeándose la mano con la puerta del ascensor.

Que, el accidente de trabajo fue reportado a la ARL SEGUROS BOLIVAR y le fue diagnosticado fractura de otros huesos metacarpianos.

Que, recibió incapacidad del 1 de noviembre de 2023 al 12 de enero de 2024.

Que, una vez terminada la incapacidad, la accionada dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 15 de enero de 2024.

Que, la accionada no programó examen médico de retiro.

Que, tiene pendiente terapias, radiografías y resonancias, por lo que los tratamientos y procedimientos no han finalizado.

Que, su despido constituye un actuar discriminatorio y, en virtud de la incapacidad, no puede ser despedido sino reubicado acorde a las indicaciones médicas.

Que, la accionada no solicitó autorización del inspector del trabajo para efectuar el despido.

Que, cubre los gastos de su familia, y paga las cuotas de una hipoteca.

Por lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y el debido proceso y, en consecuencia, se ordene a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM** que proceda a **(i)** reintegrarlo en un cargo de iguales o mejores condiciones, según recomendación médica de la ARL; **(ii)** pagar el salario y los aportes a seguridad social desde el 15 de enero de 2024 y hasta cuando sea reintegrado y **(iii)** abstenerse de ejercer actos de presión, acoso y discriminación.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - CAFAM

La accionada allegó contestación el 1 de marzo de 2024 en la que acepta que celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES**, del 30 de enero al 30 de noviembre de 2023, para el cargo de docente de formación laboral básica.

Que, en virtud de que las funciones del accionante finalizaban en noviembre de 2023, dio cumplimiento al artículo 3º de la Ley 50 de 1990, entregando comunicación el “27 de

octubre de 2023” (sic) contentiva del preaviso de la terminación de la vinculación laboral a partir del 30 de noviembre de 2023.

Que, no fue sino 4 días después de haber comunicado el preaviso que el accionante presentó accidente laboral, de manera que no hay forma de concluir que la desvinculación se debió a ello o, en su defecto, a las razones médicas que señala.

Que, a pesar de haberle notificado la terminación del contrato de trabajo, **CAFAM**, con el fin de garantizar y preservar la salud del accionante, le comunicó una extensión especial del contrato de trabajo en razón a la incapacidad médica y, por tanto, culminó la relación laboral sólo hasta cuando el accionante informó que su médico tratante no le prorrogaría las incapacidades.

Que, en todo caso, el accionante no cuenta con un concepto médico, ni con documentación que acredite una debilidad manifiesta o la continuación de una afectación en su salud.

Por lo anterior, asevera que no ha vulnerado derecho fundamental alguno y, por consiguiente, solicita su desvinculación.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO:

¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y el debido proceso del señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES**, al haber sido desvinculado por su empleador **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM** de manera unilateral, desconociendo la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra, debido a su condición de salud?

MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración². Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales³.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

(i) Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

determinan que la acción de tutela sea ***impostergable***, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad⁴.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte⁵ que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”⁶.

En consonancia, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, “como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”⁷.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

⁶ Sentencia T-436 de 2007.

⁷ Sentencia T-649 de 2011.

condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁸, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante⁹.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud

⁸ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

⁹ Sentencia T-400 de 2015.

*o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente*¹⁰ y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos¹¹.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que *“ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”*¹², lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹³, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: *“(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*¹⁴.

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden:

“...el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”.

¹⁰ Sentencia T-419 de 2016.

¹¹ Sentencia T-298 de 2014.

¹² Sentencia T-318 de 2017.

¹³ Sentencia T-664 de 2017.

¹⁴ Sentencia T-670 de 2017.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia¹⁵ ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección*¹⁶, *atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*¹⁷.¹⁸

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio¹⁹.

CASO CONCRETO

El señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES** interpone acción de tutela en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la vida digna, a la salud, a la seguridad social y al debido proceso.

Afirma el accionante que sostuvo dos relaciones laborales con la empresa accionada, a través de dos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año; el primero con vigencia entre el 16 de septiembre y el 9 de diciembre de 2022 y, el segundo, con vigencia entre el 30 de enero y el 30 de noviembre de 2023, afirmando que, éste último culminó de manera

¹⁵ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹⁶ Sentencia T-576 de 1998.

¹⁷ Sentencia T-826 de 1999.

¹⁸ Sentencia T-077 de 2014.

¹⁹ Sentencia T-647 de 2015.

unilateral por el empleador el “27 de octubre de 2023” (sic), desconociendo su condición médica. Por tal motivo, solicita se ordene su reintegro, así como el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir.

La **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM**, al contestar la acción de tutela, aceptó la existencia de la relación laboral con el accionante a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pero negó que éste se hubiera terminado con ocasión al accidente laboral, pues, la decisión obedeció a una causa objetiva, habida cuenta que, la vigencia del contrato estaba prevista para el 30 de noviembre de 2023, razón por la cual efectuó el preaviso de terminación el 28 de octubre de 2023.

Agregó, que no fue sino hasta el 31 de octubre de 2023, con posterioridad al preaviso, que el accionante sufrió el accidente laboral, golpeándose la mano con un ascensor, y que, con ocasión a las incapacidades que le fueron expedidas, procedió a ejecutar una extensión especial del contrato de trabajo, culminando éste sólo hasta cuando el accionante le informó que su médico tratante no le prorrogaría las incapacidades.

Frente a la **legitimación** en la causa activa y pasiva, está probado que entre el accionante y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM** existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 26 de enero de 2023, con una vigencia entre el 30 de enero y el 30 de noviembre de 2023, para desempeñar el cargo de “*DOCENTE FORMACIÓN LABORAL BÁSICA*”²⁰.

En cuanto al presupuesto de **inmediatez**, se tiene que el contrato de trabajo fue a término fijo, habiéndose pactado la vigencia hasta el 30 de noviembre de 2023, pero, no fue sino hasta el 15 de enero de 2024 que finiquitó la relación laboral en atención a la extensión especial; mientras que, la acción de tutela se presentó el 27 de febrero de 2024, término razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de **subsidiariedad** para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer.

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

²⁰ Páginas 9 a 14 del archivo pdf 05MemorialAccionante.pdf

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.P.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, el accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado en ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas que permiten resolver los problemas y adoptar las medidas que sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable. En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que corresponde al Juez determinar si el goce de los derechos al mínimo vital y a la salud se ven obstruidos o amenazados, *efectivamente*, debido a la terminación del vínculo laboral²¹.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, a la vida digna, a la salud, a la seguridad y al debido proceso del accionante, pues no se encuentran acreditadas las

²¹ Sentencias T-586 de 2019, T-052 de 2020 y T-525 de 2020

circunstancias de debilidad manifiesta en las que dice encontrarse, conforme se explica a continuación:

(i) En primer lugar, y tal como ha sostenido la jurisprudencia constitucional, la **condición de salud** del peticionario no configura *por sí sola* la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre, o casi siempre, a la jurisdicción ordinaria en las controversias que involucren a ese tipo de sujetos y pretensiones, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad²².

En el presente caso se encuentra probado con las documentales obrantes en el expediente que, el 30 de octubre de 2023 el señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES** “*sufrió un trauma en la mano derecha con la puerta de un ascensor en el trabajo*”, motivo por el cual fue diagnosticado con “*S623 FRACTURA DE OTROS HUESOS METACARPIANOS – 4o metacarpiano mano derecha*”²³.

Igualmente, el accionante aportó la historia clínica de la atención médica recibida por parte de la ARL a través de la IPS Bolívar Salud S.A.S. los días 22 de diciembre de 2023²⁴; 22 de enero²⁵; 21 de febrero²⁶ y, la historia clínica de la atención médica recibida por parte de Ortopedia y Accidentes Laborales – COAL los días 1 de noviembre²⁷, 17 de noviembre²⁸ y 1 de diciembre de 2023²⁹, que evidencian el tratamiento del accidente a través de prescripción de exámenes, medicamentos y controles de seguimiento, de las cuales se logra constatar que, en las respectivas consultas, el médico tratante estableció que el paciente se encontraba en “*Adecuado estado general*”.

Aunado a ello, aportó las incapacidades que le fueron expedidas así: del 1 al 20 de noviembre de 2023³⁰; del 21 de noviembre al 1 de diciembre de 2023³¹; del 1 al 22 de diciembre de 2023³²; del 22 de diciembre de 2023 al 10 de enero de 2024³³; y del 12 de enero de 2024³⁴.

Por lo anterior, no advierte el Despacho que el señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES** se encuentre en una condición de salud que configure por sí misma una inhabilidad física y/o

²² Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

²³ Página 28 del archivo pdf 01AcciónTutela

²⁴ Páginas 28 y 29 *ibidem*.

²⁵ Páginas 30 y 31 *ibidem*.

²⁶ Páginas 32 a 33 *ibidem*.

²⁷ Páginas 15 y 16 del archivo pdf 05MemorialAccionante

²⁸ Páginas 17 a 18 *ibidem*.

²⁹ Página 23 *ibidem*.

³⁰ Página 19 *ibidem*.

³¹ Página 21 *ibidem*.

³² Página 22 *ibidem*.

³³ Página 47 del archivo pdf 01AccionTutela.pdf

³⁴ Página 48 *ibidem*.

mental para desempeñar un oficio o una profesión, máxime si en cuenta se tiene que, con posterioridad al 12 de enero de 2024 no le fueron prorrogadas las incapacidades que, inicialmente le fueron expedidas con ocasión al diagnóstico “S623 FRACTURA DE OTROS HUESOS METACARPIANOS – 4o metacarpiano mano derecha”.

(ii) En segundo lugar, se tiene que, el señor **ALEX ALBERTO ALZATA JAIMES** en el escrito de tutela afirmó que: *“el accionante es quien cubre las necesidades básicas de su familia: la esposa actualmente está desempleada y madre por ser hijo único”* y que *“El accionante vive en apartamento que actualmente está pagando cuotas bancarias por hipoteca”*, sin embargo, tales circunstancias no fueron demostradas por el accionante.

Frente a ello, la Corte Constitucional ha señalado que, la carga de la prueba debe ser aplicada con el menor rigor en sede de tutela y debe ser interpretada en el sentido de que *“la parte afectada prueba lo que alega en la medida en que ello sea posible, pues ha de tener en consideración la especial situación de debilidad o subordinación en que se encuentre el accionante para acceder a la prueba, lo que a su vez enfatiza la obligación del juez de tutela en el marco probatorio de realizar una actividad oficiosa para el esclarecimiento de los hechos base de la acción”*³⁵ y, añade que, inclusive, la carga de la prueba en los procesos de tutela pueden llegar a ser más exigentes para la parte demandada si se tiene en cuenta la naturaleza especial de esa acción constitucional y que los accionantes, usualmente, son personas que carecen de los medios para probar los hechos por ellos relatados.

No obstante, el accionante no se encontraba imposibilitado para acreditar que, en efecto, su núcleo familiar esté compuesto por su esposa y su madre; que sea sólo él quien tenga la responsabilidad exclusiva de solventar las necesidades básicas de ese hogar; que su esposa se encuentre desempleada; y que, el apartamento donde actualmente reside esté afectado con una hipoteca a su cargo, de manera que, no encuentra este Despacho demostrada la afectación al mínimo vital como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Por el contrario, una vez efectuada la consulta del número de identificación del accionante en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA, del Sistema General de Seguridad Social en Salud³⁶ se halló que el señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES** está afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud en el régimen contributivo, como cotizante en estado activo, razón suficiente para descartar la afectación al mínimo vital y, consigo una eventual vulneración a la vida digna.

³⁵ Sentencia T-600 de 2009

³⁶ <https://www.adres.gov.co/consulte-su-eps>

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, el Despacho no encuentra razones suficientes que permitan establecer el *perjuicio irremediable* alegado por el accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez constitucional.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada el Juez de Tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra del accionante.

Frente a ello se tiene que, reposan en el plenario las siguientes pruebas documentales:

- a) Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre las partes el 16 de septiembre de 2022, para desempeñar el cargo de “*DOCENTE CTRO EDUCAC PARA EL TRABAJO 3*”, con una vigencia comprendida entre el “16/09/2022” y el “09/12/2022”³⁷.
- b) Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre las partes el 26 de enero de 2023, para desempeñar el cargo de “*DOCENTE FORMACIÓN LABORAL BÁSICA*”, con una vigencia comprendida entre el “30/01/2023” y el “30/11/2023”.
- c) Notificación de **no** prórroga del contrato de trabajo anteriormente referido, de fecha 28 de octubre de 2023, la cual contiene la respectiva firma de aceptación por parte del trabajador **ALEX ALBERTO ALZATE JAIME**³⁸.

En concordancia con lo anterior, se tiene que, las cláusulas novena y décima del contrato de trabajo suscrito el 26 de enero de 2023, prevén lo siguiente:

“NOVENA- El presente contrato de trabajo se celebra a término fijo inferior a un año de conformidad con el numeral 2 del artículo 3º. De la Ley 50 de 1990 y se celebra por un término de 11 meses, contados a partir del día 30/01/2023 La quinta parte del tiempo pactado, es decir 60 días constituye el periodo de prueba, término durante el cual cualquiera de las partes podrá darlo por terminado sin previo aviso y sin que se origine pago de indemnización alguna.

DÉCIMA. – Si antes de la fecha de vencimiento del término inicialmente pactado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar

37 Páginas 3 a 8 del archivo pdf 05MemorialAccionante.pdf
38 Página 18 del archivo pdf 06ContestacionCafam

el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un periodo igual al pactado inicialmente, y así sucesivamente. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990 artículo 3.”

Así las cosas, tal y como se indicó en líneas superiores, de la historia clínica aportada por el accionante se evidencia que, el accidente de trabajo ocurrió el 30 de octubre de 2023 y que, la notificación de la **no** prórroga del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año acaeció el 28 de octubre de 2023.

Por lo tanto, es dable afirmar que, para la fecha en que ocurrió el suceso que quebrantó la salud del trabajador, éste último ya tenía conocimiento de que la relación laboral finiquitaría el 30 de noviembre de 2023; luego entonces, carece de razón la afirmación que hace el accionante en su escrito de tutela al sostener que: *“El despido del accionante es un actuar discriminatorio en contra del accionante por el accidente de trabajo, la incapacidad y que todavía no puede laborar plenamente.”*

Bajo el anterior panorama, existiendo una causal objetiva para dar por terminada la relación laboral -por expiración de plazo fijo pactado- y habiendo dado el preaviso respectivo a que hace alusión el inciso 1º del artículo 46 del C.S.T. de manera oportuna, siendo éste anterior a la fecha en que ocurrió el accidente laboral, no se evidencia un nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y las condiciones de salud del señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES**³⁹.

Por último, no puede el accionante desconocer que, a pesar de que se configuró la expiración del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el 30 de noviembre de 2023, lo cierto es que, no fue sino hasta el *“15 de enero de 2024”* que la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM** dio por terminada la relación laboral.

Lo anterior obedece a que, la accionada, en misiva de fecha 30 de noviembre de 2023⁴⁰, puso de presente al accionante que:

“Ahora bien, con relación a la incapacidad radicada en la Caja, se extendió la fecha de finalización hasta la culminación de su incapacidad, es decir hasta el día 1 de diciembre de 2023, en caso de que su incapacidad sea prorrogada debe notificarlo de inmediato.

Una vez culmine su incapacidad, la caja procederá a realizar la liquidación final de sus acreencias laborales, la cual se le consignará en su cuenta de nómina.”

³⁹ Sentencia T-317 de 2017

⁴⁰ Página 17 del archivo pdf 06ContestacionCafam

De manera que, la accionada practicó una extensión especial del contrato de trabajo, a fin de garantizar los derechos fundamentales del trabajador por virtud de sus condiciones de salud, sin que, en ningún caso, pueda interpretarse tal conducta como estabilidad laboral reforzada o, en su defecto, como una prórroga automática del contrato de trabajo.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia SU-087 de 2022 estableció que:

“(…) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”

Así las cosas, para el presente caso se tiene que, la desvinculación del señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIME** no se acompasa con ninguno de los tres requisitos desarrollados por la Corte Constitucional para constituirse en beneficiario de estabilidad laboral reforzada en virtud del accidente de trabajo que sufrió, pues:

(i) No se encuentra acreditado que el diagnóstico de “S623 FRACTURA DE OTROS HUESOS METACARPÍANOS – 4o metacarpiano mano derecha” constituya una afección de salud al grado tal que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) La **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM** no tenía conocimiento de la condición de salud del accionante al momento de emitir el preaviso de la **no** prórroga del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y;

(iii) La vinculación laboral finiquitó por haberse expirado el plazo fijo pactado.

Bajo el panorama analizado, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares del señor **ALEX ALBERTO ALZATE JAIME** se tiene que (i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar la controversia, sino que, tal como se dijo en la

Sentencia T-525 de 2020: *“el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales”.*

En ese orden, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga al peticionario en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela también resulta improcedente por no satisfacer el requisito de **subsidiariedad**.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela de **ALEX ALBERTO ALZATE JAIMES** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM**, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

La impugnación deberá ser remitida al email: j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

TERCERO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión. Una vez sea devuelta de la Corte Constitucional, tras haber sido excluida de revisión, archívese.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES
JUEZ