

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Límites del empleador

DEBIDO PROCESO Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Empleador debe dar oportunidad al trabajador de ejercer su derecho de defensa

En lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional ha reafirmado que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido.

ACCION DE TUTELA-Improcedencia para reintegro al cargo

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR-Discriminación por la condición física del trabajador/TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR-Debe probarse la relación de causalidad entre la desvinculación y el estado de salud del trabajador

Cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas. No obstante, no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR-No existen anotaciones en la hoja de vida del trabajador sobre faltas al reglamento interno

De la lectura sistemática de las normas antes expuestas que rigen el derecho a la afiliación al sistema de seguridad social, así como de los fundamentos expuestos sobre el particular en la parte considerativa de esta providencia, se concluye lo siguiente: (i) la capacidad de pago de una persona es lo que determina su afiliación a un determinado régimen; (ii) el pago de la cotización en el régimen contributivo constituye una de las principales obligaciones para proceder a la afiliación; (iii) el nivel de ingreso del trabajador independiente sirve para determinar la base mínima de los aportes que dichos trabajadores deben efectuar al SGSSS, condiciones estas que como se explicó, en modo alguno deben obstaculizar el ingreso al mismo, ni constituyen requisitos para el ingreso; (iv) para calcular el monto del aporte que el trabajador independiente debe efectuar, las entidades promotoras deben aplicar el sistema de presunciones contenido en las normas, el cual en todo caso no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual legal; y (v) la E.P.S. no puede negar la afiliación a quien garantice el pago de la cotización.

Referencia: expediente T-1302194

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Bogotá, D. C., veintidós (22) de mayo del dos mil seis (2006)

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, JAIME ARAÚJO RENTERÍA y ALFREDO BELTRÁN SIERRA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1. Hechos planteados en la demanda.

El peticionario manifiesta que trabajó para la empresa accionada durante doce años aproximadamente, cumpliendo con sus obligaciones y funciones laborales, así como respetando el reglamento interno de trabajo.

Expone que es afiliado al sindicato de trabajadores de la compañía, el cual presentó pliego de peticiones el 11 de noviembre de 2005, siendo firmada la convención colectiva el 6 de enero de 2006.

El demandante relata que el 10 de enero de 2006, recibió una carta de despido, donde la empresa manifiesta faltas de su parte al reglamento interno de trabajo, lo cual a su juicio resulta falso, dado que no cometió ninguna falta, y no tuvo la posibilidad de ser escuchado en descargos.

Adicionalmente, señala que padece cáncer de estómago, enfermedad diagnosticada el 23 de noviembre de 2004, y por la que fue operado el 6 de enero de 2005, encontrándose actualmente en tratamiento. Indica que, la empresa conocía de su situación toda vez que estuvo incapacitado todo el primer semestre del 2005, reintegrándose a trabajar desde el 1 de julio de 2005, hasta el 10 de enero de 2006 día en que lo despidieron. Afirma, que el mismo día fueron despedidas 6 personas, dos que padecen enfermedades graves, y otras dos con medicación de por vida, con la misma carta para todos.

A juicio del accionante, con el proceder de la entidad demandada se vulneraron sus derechos al trabajo, a la salud y a la seguridad social, así como el derecho al debido proceso por cuanto nunca fue suspendido, ni multado, ni siquiera tuvo llamados de atención en su hoja de vida. Por ello, solicita se ordene a la empresa accionada, a reintegrarlo a su puesto de trabajo.

1. Contestación de la entidad demandada.

El Gerente General Suplente de la compañía accionada se opuso a las pretensiones de la solicitud de tutela, para lo cual adujo que la forma utilizada para dar por terminado el contrato de trabajo fue correcta, y con la determinación no se violó el debido proceso, puesto que fue tomada con absoluta sujeción a la ley y al reglamento interno de trabajo.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Adicionalmente, considera que si el trabajador cree que el despido fue injusto y que por lo tanto tiene eventualmente derecho a ser indemnizado o reintegrado, la ley laboral le concede amplia libertad y pleno derecho para debatir el tema en el escenario legalmente propicio y ante la única jurisdicción competente que es la laboral.

Igualmente, indica que es cierto que en la hoja de vida del tutelante constan ciertas novedades relacionadas con su salud, y aparte de que sean ciertas las desafortunadas circunstancias en las que se encuentra el accionante, el hecho real es que éste sólo estuvo incapacitado entre el 17 de junio y el 30 de junio de 2005, sin que a la fecha de terminación de su contrato de trabajo lo estuviera. Así, que las consecuencias de la terminación de un contrato de trabajo generan conflictos de orden legal y no de otra naturaleza, por respetables

que sean.

Finalmente, no vislumbra la existencia de un perjuicio irremediable que amenace el mínimo vital del accionante y que amerite la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales, teniendo en cuenta que la terminación del contrato se hizo bajo justas causas, como se le expresó en la misiva de terminación de la relación contractual.

1. Pruebas que obran dentro del expediente.

* Copia de la carta de despido dirigida al señor Luis Hernando Ortiz de fecha 10 de enero de 2006. (folio 5).

* Copia de la historia clínica del accionante en donde se constata que padece de cáncer gástrico. (folios 6 a 12).

* Copia de la cédula de ciudadanía del señor Luis Hernando Ortiz (folio 13).

* Certificado de existencia y representación de la empresa Landers & Cía. S.A, expedida por la Cámara de Comercio de Medellín (folios 21 a 23).

* Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía Landers (folios 24 a 79).

* Copia del Contrato de Trabajo suscrito entre Landers y Cía. S.A y Luis Hernando Ortiz Gaviria (folios 106 a 108).

* Copia de la Hoja de Vida del accionante en la empresa demandada (folios 109 a 140).

* Copia de las constancias de incapacidad expedidas por la EPS Coomeva. (folios 150 a 154).

* Recomendaciones médicas y nutricionales hechas en la Clínica Antioquía para el manejo de la enfermedad del accionante. (folios 155 a 157).

I. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN

1. Sentencia de Primera Instancia

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia

La Sala Novena de Revisión de la Corte es competente para conocer el fallo objeto de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en las demás disposiciones pertinentes.

1. Problema Jurídico a resolver

El demandante, quien trabajó al servicio de la compañía demandada hasta el 10 de enero de 2006, considera que la entidad vulneró sus derechos fundamentales ante la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, aduciendo como justa causa faltas de su parte al reglamento interno de trabajo, lo cual a su juicio resulta falso, dado que no cometió ninguna falta, y no tuvo la posibilidad de ser escuchado en descargos.

Adicionalmente, indica que padece de cáncer gástrico, enfermedad que perdería la continuidad del tratamiento con ocasión a la terminación del contrato. Por su parte, la empresa accionada advierte que la forma utilizada para dar por terminado el contrato de trabajo fue correcta, y con la determinación no se violó el debido proceso, puesto que fue tomada con absoluta sujeción a la ley y al reglamento interno de trabajo. Explica también que el despido no es una sanción disciplinaria, ni exige un procedimiento de descargos, de contradicción, de discusiones o de otra clase de formalidades.

Para determinar si efectivamente se vulneraron los derechos invocados y si la solicitud de amparo resulta viable la Sala abordará el estudio de los siguientes interrogantes: En primer lugar, el derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. En segundo lugar, la improcedencia de la tutela, prima facie, para pedir reintegro laboral. Por último, la Sala establecerá si en el presente caso se configuran o no los supuestos de hecho y de derecho que constituyen violación de los derechos fundamentales

del peticionario.

2.1 El derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador

El artículo 29 de la Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental el debido proceso, cuyo texto dispone lo siguiente:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

Es necesario resaltar que la aplicación del derecho al debido proceso siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Constitución. Esto es apenas obvio, pues el debido proceso es un corolario del principio de legalidad, y, según éste, las autoridades estatales, como tales, deben limitar su actividad a aquello que la ley les permite hacer.

A contrario sensu, los particulares, de conformidad con el artículo 6º de la Carta, son responsables únicamente por infringir la Constitución y las leyes y sólo de manera excepcional, cuando cumplen funciones públicas, quedan sometidos al estricto régimen derivado del principio de legalidad, en los mismos términos de los servidores públicos. Por ello, como regla general, el derecho al debido proceso tiene cabida, únicamente, en procedimientos que sigan las autoridades administrativas o judiciales, y sólo excepcionalmente en las actuaciones de los particulares.

Sin embargo, ello no significa que algunas de las garantías concretas que componen el contenido del derecho al debido proceso no tengan cabida por fuera de los procedimientos judiciales o administrativos. Por ejemplo, la presunción de inocencia, la buena fe y el deber de lealtad, pueden llegar a constituir, en algunos casos, obligaciones jurídicamente exigibles de los particulares, sin que para ello sea necesario que su actuación se ubique dentro de un procedimiento judicial o administrativo.

De este modo, en el campo de la regulación de las relaciones laborales, nuestro

ordenamiento impone determinadas limitaciones a la forma como el empleador puede dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo a sus empleados, limitando dicha facultad, en aras de garantizar los derechos de estos últimos. Estas limitaciones se refieren tanto a la forma en que se debe llevar a cabo el despido, como a las causales que puede alegar el empleador. En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones.

La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

Al respecto esta Corporación ha dicho¹:

“La Corte Constitucional afirmó en la prenombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.”

Adicionalmente, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa.

Sin embargo, el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones.

Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni

se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes. Mientras la primera es una potestad que las dos partes tienen para desligar el vínculo jurídico que las une, las facultades disciplinarias corresponden únicamente al empleador como tal, en virtud de su poder de subordinación y tienen como finalidad corregir ciertas conductas del trabajador.

Con todo, debe tenerse en cuenta que, como lo ha confirmado esta Corporación a través de su jurisprudencia, en ocasiones, la terminación unilateral del contrato con justa causa, por parte del empleador, ha sido utilizada como un mecanismo disciplinario para corregir conductas de los empleados por fuera de la empresa y de los horarios de trabajo, transgrediendo de tal modo los alcances propios de dicha facultad. Al respecto, en Sentencia T-362 de 2000, con ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, la Corte ha dicho:

“Es así como, frente a la aludida causal (malos tratos o injurias del trabajador al empleador, sus familiares o representantes) debe tenerse el máximo cuidado, exigiéndole al patrono para su aplicación, que el trabajador haya ejercido previamente su derecho a la defensa, toda vez que el despido podría convertirse en una sanción, bajo el pretexto de mantener la disciplina y el respeto dentro de la empresa, extendiéndola hasta aspectos donde normalmente el patrono no tiene un poder disciplinario pleno sobre el trabajador ...”.

Por lo tanto, se debe reiterar que el ejercicio de la facultad de dar por terminado unilateralmente el contrato debe ejercerse en relación con conductas del trabajador que, aunque no necesariamente se presenten dentro del horario y lugar de trabajo, incidan sobre el desarrollo del mismo, trastornando las relaciones entre el empleador y sus trabajadores, o respecto de éstos últimos entre sí.

Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia T-800 de 2002, con ponencia del Magistrado Jaime Araujo Rentería, amparó los derechos de un profesor que fue despedido con una aparente justa causa, al considerar que no se había respetado el debido proceso al accionante. Respecto del tema dispuso lo siguiente:

“En el caso que se examina, la empleadora no cumplió este requisito, pues sólo comunicó al trabajador el 15 de Febrero de 2002 la terminación del contrato de trabajo a partir de la misma fecha, en virtud del período de prueba, sin fundamento legal, como se anotó, y sin señalar los hechos concretos que configuran la causa real de dicha terminación, la cual reconoció ante el juez de instancia de este proceso, y por dicha razón el docente no tuvo la oportunidad de conocer los cargos o imputaciones y controvertirlos con anterioridad a la terminación.

Por consiguiente, la Institución Zoraida Cadavid de Sierra violó el derecho al debido proceso del peticionario, consagrado en el Art. 29 de la Constitución Política.”

Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional ha reafirmado que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, así como determinó a favor del trabajador, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Así mismo, que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su

contra, antes del despido.

Dicha interpretación, se aviene a la consagración de derechos fundamentales que hace nuestra Constitución y que, en este caso, constituyen obligaciones especiales del patrono respecto de sus empleados, de acuerdo con el artículo 57 numeral 5 del Código Sustantivo de Trabajo, dentro de las cuales se encuentran además del debido proceso, el respeto por la dignidad del trabajador (C.P. art. 25), y en tal medida, por su buen nombre (C.P. art. 15) y por su honra (C.P. art. 21).

2.2 Improcedencia de la tutela, prima facie, para pedir reintegro laboral

La Corte ha sostenido que la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. Solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o mujeres en embarazo, prosperaría la tutela, observando el caso concreto. Sobre el particular en sentencia T-576/98, M.P. Alejandro Martínez Caballero, dijo esta Corporación:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad “precaria” (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”²

Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esa medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas, por la debilidad manifiesta en que se encuentran .

Con respecto a este último grupo dijo la Corte en Sentencia C-531 de 2000, donde se estudió la constitucionalidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagraba una especial protección a los discapacitados, esta Corporación manifestó lo siguiente:

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como

ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación.”³

Además de la garantía de ley antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación puesto que a las personas en estado de debilidad física manifiesta no se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas. Frente al tema la Corte en sentencia T-943 de 1999 con ponencia del magistrado Carlos Gaviria Díaz sostuvo:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la

atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo.”⁴

No obstante, no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. En este sentido, ha dicho la Corte:

“Para esta Corporación, como lo ha indicado la Sala Plena, lo que resulta reprochable desde el punto de vista constitucional no es el despido en sí mismo –al que puede acudir todo patrono siempre que lo haga en los términos y con los requisitos fijados por la ley- sino la circunstancia –que debe ser probada- de que la terminación unilateral del contrato por parte del patrono haya tenido origen precisamente en que el empleado esté afectado por el virus o padezca el síndrome del que se trata (SIDA).

(...)

En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante

y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).” 5

Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.

Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. Sobre el particular ha dicho la Corte con respecto a este deber:

“La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano – impuesto categóricamente por la Constitución- el de socorrer a quien padece la

necesidad, con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos antiquísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducían en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicara menos riesgo hipotético.” 6

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Las medidas dispuestas por la Corte para proteger el derecho fundamental al trabajo y garantizar la especial protección a personas que se encuentran en debilidad manifiesta han llegado al reintegro del accionante y la orden de no hacer uso de la facultad de despido sin justa causa hasta cuando, según certificación médica se éste se encuentre en condiciones normales de salud para conseguir otro trabajo⁷.

No obstante, para no establecer una total inamovilidad se ha especificado que en caso de presentarse una justa causa de despido podría terminar el vínculo laboral, con el respeto del debido proceso.

En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.

2.3 Solución del caso concreto.

Para resolver el caso encuentra la Sala que el demandante, quien trabajó al servicio de la compañía demandada desde el 24 de marzo de 1992 hasta el 10 de enero de 2006, considera que la entidad vulneró sus derechos fundamentales ante la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, aduciendo como justa causa faltas de su parte al reglamento interno de trabajo, lo cual a su juicio resulta falso, dado que no cometió ninguna falta, y no tuvo la posibilidad de ser escuchado en descargos. Adicionalmente, indica que padece de cáncer gástrico, enfermedad que perdería la continuidad del tratamiento con ocasión a la terminación del contrato. Por su parte, la empresa accionada advierte que la forma utilizada para dar por terminado el contrato de trabajo fue correcta, y con la determinación no se violó el debido proceso, puesto que fue tomada con absoluta sujeción a la ley y al reglamento interno de trabajo. Explica también que el despido no es una sanción disciplinaria, ni exige un procedimiento de descargos, de contradicción, de discusiones o de otra clase de formalidades.

Conforme los hechos y la jurisprudencia constitucional reseñada anteriormente, estima la Sala que en el presente caso se vulneran los derechos al debido proceso, al trabajo, a la salud y a la seguridad social de Luis Hernando Ortíz Gaviria, ante la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa accionada, bajo la apariencia de una justa causa, como pasa a demostrarse a continuación.

Del material probatorio que obra en el expediente, la Sala puede apreciar que al accionante se le dio por terminado el contrato de trabajo, mediante una carta de fecha 10 de enero de 2006, la cual dice lo siguiente:

“La empresa ha examinado su hoja de vida y su conducta laboral y ha encontrado que por su parte se ha incurrido en faltas graves que son motivos suficientes para dar por terminado su contrato de trabajo.

Efectivamente Ud. se ha comportado en los últimos días de una manera grosera y violenta con sus superiores y compañeros de trabajo, violando los deberes y obligaciones de orden y respeto que señala el artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo. En efecto, éste último dispone que los trabajadores de Landers tienen, entre sus deberes generales, (a) respeto y subordinación para con sus superiores; (b) respeto con sus compañeros de trabajo; (c) procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores; (d) guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden, moral, y disciplina, todo lo cual ha sido violado por Ud.

La decisión que toma la empresa tiene además su fundamento en el artículo 103 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual establece que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 y entre ellas, principalmente, los actos de violencia verbal, injuria, malos tratamientos y grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

Vista la determinación tomada, Ud. puede pasar por la División de Recursos Humanos para recibir el valor de la liquidación de los salarios y prestaciones sociales que le correspondan.

La presente decisión está siendo dada a conocer a la Junta Directiva del Sindicato de conformidad con lo dispuesto en el literal a) de la cláusula sexta de la Convención Colectiva

de Trabajo.

Atentamente,

(firmado por)

Miguel Florez Pastrana

Vicepresidente.

Landers y Cía S.A.”

Como se evidencia, en ninguna parte de la carta se aprecia un motivo determinante, un hecho claro que constituya una causal de despido con justa causa. Al respecto, no debe perderse de vista lo que la Corte ha dicho respecto a que los empleadores particulares, cuando pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa. En concreto, esta aplicación del derecho a la defensa presupone dos obligaciones concretas por parte del empleador. La primera, manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Bajo el anterior derrotero, resulta claro que al accionante no se le permitió ejercer su derecho de defensa por cuanto no se le indicaron cuales fueron los hechos concretos por los cuales fue terminado su contrato de trabajo. Tanto en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, como en la contestación de la demanda de tutela, la empresa accionada se limita a indicar que el actor incurrió en faltas graves que son motivos suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, en ningún momento se especifica en qué

consistió la falta o faltas cometidas, ni se indican las circunstancias de tiempo y lugar en que se cometieron.

Igualmente, el juez de instancia decidió solicitar como prueba una copia de la hoja de vida del accionante⁹, así como de las constancias de las versiones rendidas por el peticionario.

En virtud de dicha orden, el abogado de la empresa accionada remite la prueba al juzgado advirtiéndole que en relación con las copias solicitadas de las versiones rendidas por el señor Ortíz Gaviria éstas no existen porque como el despido no es una sanción disciplinaria y como tal no exige de un procedimiento de descargos, de contradicción o de debate. Así pues, del análisis de la hoja de vida del accionante se pudo apreciar que no existen anotaciones, ni llamados de atención respecto de supuestos “actos de violencia verbal, injuria, malos tratamientos y grave indisciplina contra el patrono, el personal directivo o los compañeros de trabajo”, como lo asevera la carta de terminación de contrato de trabajo.

De modo que, en el caso que se examina, la empresa accionada sólo comunicó al trabajador el 10 de enero de 2006 la terminación del contrato de trabajo, en virtud de unas supuestas faltas al reglamento interno como se anotó, y sin señalar los hechos concretos que configuran la causa real de dicha terminación, y por tal razón el accionante no tuvo la oportunidad de conocer los cargos o imputaciones y controvertirlos con anterioridad a la terminación. Por consiguiente, la empresa Landers y Cía S.A violó el derecho al debido proceso del peticionario, consagrado en el Art. 29 de la Constitución Política.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Ahora bien, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro del actor al cargo que venía desempeñando en la compañía accionada, es preciso constatar si se cumplen o no con los requisitos esgrimidos por la jurisprudencia constitucional reseñada anteriormente.

Según se aprecia en el expediente (folio 6 a 12), el accionante padece cáncer gástrico,

enfermedad catalogada como ruinoso o catastrófica, diagnosticada desde el 23 de noviembre de 2004, motivo por el cual le quitaron parte de su estomago, y se encuentra en tratamiento con quimioterapia y radioterapia.

Siendo estas las características de la enfermedad la Sala estima acertado afirmar que el señor Ortiz Gaviria debe tener una especial protección en virtud del delicado estado de salud que se deriva de su enfermedad.

En la respuesta la entidad accionada no contradice el dicho del accionante según el cual el motivo para desvincularlo pudo ser la enfermedad que padecía. Sólo alega que efectuó el despido en virtud de la facultad que confiere la ley a los empleadores para dar por terminado el contrato con justa causa. No obstante, como ya se desvirtuó no existió una justa causa cierta y específica para dar por terminado el contrato del accionante.

Esta afirmación, sumada a que según la empresa accionada el accionante sólo estuvo incapacitado entre el 17 y el 30 de junio de 2005, sin que a la fecha de terminación de su contrato de trabajo lo estuviera, se contradice con los certificados de incapacidad laboral expedidos por Coomeva¹⁰, que sumados da un total de 118 días de incapacidad entre los meses de enero de 2005 a junio de 2005. Es decir, el accionante se encontró incapacitado cuatro de los seis primeros meses del año 2005. Y si bien al momento de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, éste no se encontraba incapacitado, si se encontraba en tratamiento de su enfermedad.

Adicionalmente, es importante resaltar que ante una terminación del contrato de trabajo del accionante, éste quedaría desprotegido en su salud, toda vez que la continuidad de su tratamiento se vería afectada, por lo que la Sala no puede dejar pasar por alto esta situación.

Para la Sala entonces, la situación anterior hace presumir que el despido se debió a la discriminación ejercida sobre el accionante en virtud de su adenocarcinoma. Como ya se dijo, el desvincular o dar por terminado un contrato en virtud de la enfermedad constituye un abuso de tal derecho por parte del empleador, que en el presente caso se pretendió dar la apariencia de un despido con justa causa, sin haberse logrado demostrar por parte del empleador la existencia de una justa causa.

En este sentido, cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.

Como ya se estableció en las consideraciones precedentes, para no establecer una total inamovilidad en un empleo se ha especificado que en caso de presentarse una justa causa de despido, en el caso de sujetos de especial protección por debilidad manifiesta, podría terminarse el vínculo laboral, con el respeto del debido proceso. No obstante, en el presente caso se evidenció la violación al debido proceso del accionante.

Por las anteriores razones la Sala tutelaré los derechos invocados por el accionante, para lo cual revocará el fallo de instancia que denegó el amparo y en su lugar ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la terminación del contrato de trabajo.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución Política

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Octavo Penal Municipal de Descongestión de Medellín, que denegó la tutela interpuesta por Luis Hernando Ortiz Gaviria en el asunto de la referencia.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa Landers y Cía S.A. de Medellín, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del fallo, si aún no lo ha hecho, reintegre al señor Luis Hernando Ortiz Gaviria sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la terminación del contrato de trabajo.

TERCERO: LÍBRESE por Secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz

2 Ver sentencia T-576/98, M.P. Alejandro Martínez Caballero (En esta ocasión, la Corte

conoció de una tutela en la cual un exnotario había sido retirado del servicio sin que, según su criterio existiera justa causa para tal fin, y sin que se hubiera realizado el concurso reglamentario para ocupar el nuevo cargo. La Corte negó la existencia de un derecho fundamental a una estabilidad laboral, pero encontró que el acto administrativo mediante el cual había sido desvinculado el funcionario no estaba debidamente motivado. Por tal motivo tuteló el derecho fundamental al debido proceso y ordenó al gobierno proferir un nuevo acto administrativo en el que expusiera las razones para el retiro.)

3 Ver sentencia C-531/00, M.P. Álvaro Tafur Galvis (En esta ocasión se estudiaba la constitucionalidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagraba una especial protección a los discapacitados, que en términos del demandante no era suficiente. La Corte encontró que tratándose de despido de personas discapacitadas por el hecho de ser tal, el empleador debía pedir siempre autorización a la oficina del trabajo y, además, pagar 180 días de salario devengado, sin perjuicio de la indemnización que le correspondiera por ley.)

4 Ver sentencia T-943/99, M.P. Carlos Gaviria Díaz (En esta ocasión la Corte concedió la tutela a una señora que sufría de artritis reumatoidea, lo que la había incapacitado laboralmente; al momento de volver a su trabajo una vez terminada la incapacidad, la empleadora le comunicó que había decidido poner fin de manera unilateral a la relación de trabajo, y le pagó la indemnización respectiva. La Corte encontró que la debilidad física manifiesta sumada al hecho de que la accionante era cabeza de familia exigían una especial protección a la peticionaria y en esa medida no podía ser despedida de manera unilateral en las condiciones que se encontraba. No se ordenó el reintegro porque la accionante estaba en incapacidad de laborar, pero sí la tramitación inmediata de la pensión de invalidez.)

5 Sentencia T-826/99, M.P. José Gregorio Hernández (En esta ocasión se negó la tutela de una persona que padeciendo de VIH había sido desvinculada de su trabajo por no encontrarse probado que la desvinculación se debiera a su enfermedad y fuera, por tanto, una forma de discriminación.) ver también sentencia T-434/02, M.P. Rodrigo Escobar Gil (En esta ocasión se negó la tutela a una persona portadora de VIH a quien la empresa despidió unilateralmente. El motivo para la negativa fue que durante más de un año después de el aviso de la enfermedad la empresa solidariamente había apoyado al accionante, no obstante, en una reestructuración empresarial, el cargo del peticionario fue suprimido y no se probó que el despido se debiera a la enfermedad y no al reajuste de la accionada.) Similares

hechos trató la sentencia T-066/00, M.P. Alfredo Beltrán Sierra (En esta ocasión, la accionante, portadora de VIH quien había sido despedida por la empresa solicitaba que ésta la continuara afiliando al Seguro Social. La Corte denegó la tutela por encontrar que no estaba probado que el motivo del despido hubiera sido la enfermedad, sino, al contrario, el indebido comportamiento de la accionante.)

6 En la sentencia T-1040/01, Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil, la Corte conoció de un caso de características similares al presente. En esa ocasión, la accionante quien se desempeñaba como mensajera interna de la empresa accionada comenzó a sufrir de un fuerte dolor en sus rodillas, motivo por el cual el médico de la empresa le recomendó mantener quietud y solicitó a la empresa la trasladara a un cargo que no implicara tanto movimiento. Al comienzo, la empresa no atendió la solicitud de la empleada, motivo por el cual ella, debiendo mantener el empleo, se agravó de salud. Posteriormente se le trasladó de cargo, pero para esto no le dieron la suficiente capacitación; además, la nueva labor también le implicaba un esfuerzo físico perjudicial. Finalmente, la despidió sin justa causa pagándole la respectiva indemnización. La Sala, después de recordar que en estos casos se presentaba una estabilidad laboral reforzada, señaló que para que ésta se garantizara debería estar probado que el despido sin justa causa se debió a la limitación física presentada. Acto seguido afirmó que al estar probado que el despido sin justa causa se debía al problema de salud se había producido un abuso del derecho por parte del empleador.

7 Ver Sentencia T-519 de 2003, Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy Cabra.

8 Ver folio 5 del expediente.

9 Ver Folio 106 a 140 del expediente.

10 Ver folios 134 a 140 del expediente.