

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de tutela

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR-Debe probarse la relación de causalidad entre la desvinculación y el estado de salud del trabajador/TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR-No obedeció a la enfermedad del trabajador

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral del actor porque la empresa lo desvinculó estando en tratamiento de la enfermedad que padece, considera la Sala que en el presente caso no están dados los presupuestos que configuran el derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, no puede concluirse válidamente que el despido se haya derivado del hecho de padecer el actor la enfermedad ya señalada. El ordenamiento jurídico colombiano prevé el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las personas que sufren de limitaciones físicas; derecho, que le impide a los empleadores de éstas, so pena de ineficacia del acto, despedir o dar por terminado el contrato de trabajo mientras no se configure una causal objetiva para ello y no se cuente con la respectiva autorización de las autoridades del trabajo. No obstante, en el presente caso no

está demostrado que la colitis ulcerativa idiopática severa que padece el señor haya disminuido de forma sustancial la posibilidad de obtener o conservar un empleo, de modo que pueda ser calificada como una persona limitada o disminuida y que merezca de especial protección en los términos del artículo 47 de la Constitución Política.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Referencia: expediente T-1345649

Acción de tutela instaurada por Jesús Octavio Jiménez Gil contra la sociedad Landers & Cia. S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Bogotá D.C., diez (10) de agosto de dos mil seis (2006).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados JAIME ARAÚJO RENTERÍA, NILSON PINILLA PINILLA y MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

que pone fin al proceso de revisión de los fallos proferidos por el Juzgado Tercero Penal Municipal y el Juzgado Dieciocho Penal del Circuito de Medellín el 26 de enero y el 6 de marzo de 2006 respectivamente, dentro de la acción de tutela incoada por Jesús Octavio Jiménez Gil contra la sociedad Landers & Cia. S.A.

I. LOS ANTECEDENTES.

1. Los hechos.

El señor Jesús Octavio Jiménez Gil laboró para la sociedad Landers & Cia. S.A. del 27 de mayo de 1991 hasta el 10 de enero de 2006, cuando la empresa dio por terminado el contrato de trabajo con fundamento en los artículos 92 y 103 del reglamento interno de trabajo, alegando que el señor Jiménez Gil había cometido actos de violencia verbal, injuria, malos tratos y grave indisciplina en sus labores.

El actor alega la vulneración de sus derechos al debido proceso y al trabajo por cuanto, con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, no se le hizo requerimiento disciplinario alguno con ocasión de su conducta. Así mismo, el accionante alega la violación de su derecho a la salud, pues se diagnosticó Colitis Ulcerativa Idiopática Severa y el tratamiento médico que requiere para dicha enfermedad no podrá ser practicado debido al retiro de la empresa.

Finalmente, el señor Jesús Octavio Jiménez Gil también alega la violación de sus derechos al mínimo vital, a la igualdad, al buen nombre y a la honra, pero sin sustentar las razones de esa afirmación.

2. Las pretensiones.

El actor demanda la protección de sus derechos fundamentales vulnerados y que, en consecuencia, se ordene a la sociedad Landers & Cia. S.A. que lo reintegre a su trabajo.

3. La respuesta de la sociedad Landers & Cia. S.A.

En su respuesta, el representante legal de la sociedad Landers & Cia. S.A. alega que la empresa no vulneró los derechos fundamentales del señor Jesús Octavio Jiménez Gil.

Según el representante de la entidad accionada, el despido del señor Jiménez Gil se dio por una justa causa y conforme a lo establecido en la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva de trabajo, en las cuales, agrega, no se prevé el despido como una sanción disciplinaria, ni tampoco se establece un procedimiento legal para llevarlo a cabo.

De otra parte, asegura que aunque el actor fue incapacitado en varias ocasiones por problemas de salud, en el momento de terminación del contrato de trabajo no se encontraba enfermo ni estaba incapacitado.

4. Las decisiones objeto de revisión.

4.1. La sentencia de primera instancia.

La juez tercero penal municipal de Medellín denegó el amparo solicitado por el señor Jiménez Gil, pues consideró que el actor contaba con otro medio judicial de defensa y que no estaban acreditados los presupuestos del perjuicio irremediable para la concesión transitoria del amparo.

4.2. La sentencia de segunda instancia.

Al resolver la impugnación presentada por la parte accionante, el juzgado dieciocho penal del circuito de Medellín confirmó la sentencia de primera instancia utilizando, básicamente, la misma razón expuesta por el a quo.

Sin embargo, el ad quem agrega que el accionante no se encuentra desprotegido en cuanto a la seguridad social se refiere, puesto que tiene derecho al período de protección laboral establecido en el Decreto No.806 de 1998 por el tiempo que cotizó al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

5. Las pruebas relevantes.

a.) Copia de la carta del 10 de enero de 2006, en la que el vicepresidente de Landers & Cia. S.A. notifica al señor Jesús Octavio Jiménez Gil de la terminación del contrato de trabajo (fl.5 C-1).

b.) Copia de la historia clínica del señor Jesús Octavio Jiménez Gil (fl.7 y s.s.).

c.) Declaración rendida por el señor Jesús Octavio Jiménez Gil ante el juzgado tercero penal municipal de Medellín, en la que el actor da cuenta de que nunca ha violado el reglamento interno de la empresa para la que trabajaba; que actualmente se encuentra desempleado; que de él dependen económicamente su esposa y tres hijos; que como operario devengaba en Landers & Cia. S.A. la suma de 950.000; y que las drogas para su tratamiento médico tienen un costo de entre 700.000 y 800.000 pesos.

II. FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES.

1. La competencia.

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas en precedencia.

2. El asunto bajo revisión.

En la solicitud de tutela el señor Jesús Octavio Jiménez Gil alega que su empleador, Landers & Cia. S.A., vulneró sus derechos fundamentales al dar por terminado su contrato de trabajo el 10 de enero de 2006, alegando una violación al reglamento interno que nunca existió y, además, sin respetar el debido proceso. Además, el actor sostiene que la empresa lo desvinculó laboralmente, pese a que se encontraba en tratamiento de una colitis ulcerativa idiopática severa.

Para resolver el presente asunto la Corte hará algunas consideraciones en torno al debido proceso y su aplicación en la terminación unilateral de los contratos de trabajo por parte del empleador, así como a la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral. Posteriormente, la Sala abordará el caso concreto.

3. El debido proceso y su aplicación en la terminación unilateral de los contratos de trabajo por parte del empleador. Procedencia excepcional de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

Sobre estos puntos resulta especialmente esclarecedora la sentencia T-385 de 2006¹, en la cual la sala novena de revisión de esta corporación se pronunció así:

“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 dicho²:

“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.”

De este modo el derecho a la defensa extiende su ámbito de aplicación por fuera de los procedimientos administrativos y judiciales y se hace oponible a 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.

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).”

Y, sobre la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho a la estabilidad laboral, dijo:

“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.”³

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.”⁴

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:

“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.”⁵

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).

(...)

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

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.).” 6

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 traducía 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.” 7

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 trabajo⁸.

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.”

4. El caso concreto.

El señor Jesús Octavio Jiménez Gil demanda la concesión del amparo de tutela alegando, principalmente, dos razones: (i) la violación del debido proceso por parte de Landers & Cia. S.A. al terminar unilateralmente su contrato de trabajo; y (ii) que dicha terminación se dio mientras se encontraba en tratamiento médico por una colitis ulcerativa idiopática severa que padece.

Para efectos de determinar si hay lugar a la concesión del amparo solicitado, la Corte debe determinar si en realidad hubo vulneración del derecho al debido proceso del actor y si éste no cuenta con otros medios judiciales de defensa. Además, apropiado del derecho a la estabilidad laboral reforzada, debe establecerse si la desvinculación laboral del señor Jiménez Gil se efectuó como consecuencia de la enfermedad que padecía.

4.1. Pues bien, en lo que se refiere a lo primero, la Sala estima que podría haberse vulnerado el derecho al debido proceso del señor Jiménez Gil, por cuanto en la carta en que se notifica al actor de la terminación del contrato sólo se hace alusión a unos hechos genéricos que constituyen violaciones al reglamento interno de trabajo; pero estaría ausente la invocación de un hecho concreto y determinante que configure una justa causal de despido.

Recuérdese, que esta Corte ha establecido que, cuando de terminación del contrato se trata y si se alega una justa causa, el debido proceso impone a los empleadores particulares las

obligaciones de manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, además, de brindarle a éste la oportunidad de contradecir las imputaciones y pruebas que se aduzcan en su contra.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“Efectivamente, Ud. Se ha comportado en los últimos días de una manera desleal emitiendo comentarios desobligantes en contra de la compañía, 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; (c) procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en la 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 usted.”

Partiendo de estas premisas, resulta claro que al accionante no se le habría permitido ejercer su derecho de defensa por cuanto no se le indicaron cuáles fueron los hechos concretos por los cuales fue terminado su contrato de trabajo, ni se le habría brindado la oportunidad de un trámite en el cual pudiera controvertir las imputaciones con anterioridad a la terminación del contrato.

Sin embargo, la Sala estima que esta sola situación – vulneración del derecho al debido proceso – no se revela como suficiente para la concesión del amparo, por cuanto la acción de

tutela es de carácter subsidiario y, en este caso, el actor cuenta con otra vía judicial para el restablecimiento de sus derechos fundamentales.

En efecto, el actor puede acudir ante la jurisdicción laboral para debatir la legalidad del trámite adelantado por Landers & Cia. S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo y, además, las causas que se invocaron para tal efecto, a fin de que sea el juez laboral el que realice las declaraciones y condenas a que haya lugar. Ahora bien, generalmente este medio judicial puede considerarse adecuado y eficaz para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en caso de que éstos sean violados por sus empleadores, pues, dado el carácter normativo de la Constitución Política, es deber del juez ordinario aplicar primordialmente los derechos fundamentales, procurar la prevalencia de lo sustancial frente a lo formal y, en general, dar preferencia a las disposiciones constitucionales frente a las restantes normas jurídicas que las infrinjan.

4.2. Ahora bien, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro laboral del actor porque Landers & Cia. S.A. lo desvinculó estando en tratamiento de la enfermedad que padece, considera la Sala que en el presente caso no están dados los presupuestos que configuran el derecho a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, no puede concluirse válidamente que el despido se haya derivado del hecho de padecer el actor la enfermedad ya señalada.

En efecto, como se reseñó en las consideraciones generales de esta providencia, el ordenamiento jurídico colombiano prevé el derecho a la estabilidad laboral reforzada para las personas que sufren de limitaciones físicas; derecho, que le impide a los empleadores de éstas, so pena de ineficacia del acto, despedir o dar por terminado el contrato de trabajo mientras no se configure una causal objetiva para ello y no se cuente con la respectiva autorización de las autoridades del trabajo.

No obstante, en el presente caso no está demostrado que la colitis ulcerativa idiopática severa⁹ que padece el señor Jiménez Gil haya disminuido de forma sustancial la posibilidad de obtener o conservar un empleo, de modo que pueda ser calificada como una persona limitada o disminuida y que merezca de especial protección en los términos del artículo 47 de la Constitución Política.

Por otra parte, y pese a la vaguedad de Landers & Cia. S.A. en lo que se refiere a la causa del despido, el actor no alegó ni mucho menos acreditó que su desvinculación laboral haya sido consecuencia de su estado de salud, es decir, que haya sido discriminado por razón de su condición física. Por el contrario, existen elementos de juicio de los cuales puede inferirse lo contrario como son: (i) la afirmación del actor en el sentido de que pese a su enfermedad había cumplido con los horarios y obligaciones laborales; y (ii) que, según lo informado por Landers & Cia. S.A. en su contestación, el actor no reporte incapacidades por razón de su enfermedad (Colitis Ulcerativa) desde noviembre de 2003.

Para la Sala, entonces, no está acreditado que el señor Jesús Octavio Jiménez Gil esté limitado físicamente por razón de su enfermedad, ni existen pruebas de las cuales pueda presumirse que el despido del accionante obedeció a su condición física; así que no están configurados los presupuestos establecidos por la ley y la jurisprudencia constitucional para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Los jueces de instancia brindaron argumentos para declarar improcedente la acción de tutela, pero en la parte resolutive resolvieron denegar el amparo. Por tanto, la Sala confirmará la sentencia proferida por el juzgado dieciocho penal del circuito de Medellín el 6 de marzo de 2006, pues en este caso lo procedente es denegar el amparo ya que la Sala emitió un pronunciamiento sobre el fondo del asunto – vulneración o no de los derechos fundamentales del actor –.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR, por las razones expuestas en esta providencia, la sentencia proferida por el juzgado dieciocho penal del circuito de Medellín el 6 de marzo de 2006, dentro de la acción de tutela incoada por Jesús Octavio Jiménez Gil contra la sociedad Landers & Cia. S.A.

SEGUNDO: DAR por secretaría cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado Ponente

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

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

3 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.)

4 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.)

5 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.)

6 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.)

7 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.

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

9 La colitis ulcerosa es una enfermedad inflamatoria del colon que está caracterizada por la inflamación y ulceración de la pared interior del colon, y que tiene como síntomas típicos diarrea (algunas veces con sangrado) y dolor abdominal. En la actualidad, no existe cura médica para la colitis ulcerosa; sin embargo, un adecuado tratamiento que involucre medicamentos hace que disminuyan la inflamación anormal de la pared del colon y de este modo se controlan los síntomas. CROHN'S & COLITIS Foundation of America. www.ccfa.org/info/brochures/spnish/uc_spanish (Julio 21 de 2006).