

Sentencia T-689/04

REINTEGRO LABORAL-Improcedencia de tutela para solicitarlo

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, dado el caso concreto.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Casos analizados por la Corte Constitucional

REINTEGRO LABORAL CUANDO EMPLEADO SE ENCUENTRA ENFERMO-Casos

REINTEGRO LABORAL-Improcedencia de tutela por ser la jurisdicción laboral la competente

La tutela no está llamada a prosperar por cuanto no se aprecia vulneración presente de los derechos de la accionante, ni sus circunstancias corresponden a los presupuestos que la jurisprudencia ha fijado para el reintegro de manera excepcional. Como innumerables veces lo ha dejado sentado la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela corresponde a una acción residual y subsidiaria, que no está llamada a proceder como mecanismo alternativo o sustituto de las vías legales de protección de los derechos". En el asunto objeto de estudio, resulta claro que la jurisdicción laboral es la competente para conocer de los conflictos jurídicos que se susciten directa o indirectamente del contrato de trabajo, mediante el agotamiento de los procedimientos establecidos en el Código Procesal de Trabajo.

Reiteración de jurisprudencia

Referencia: expediente T-853326

Acción de tutela incoada por Ana Margarita Estupiñán Vargas contra COLMENA Riesgos Profesionales.

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., veintidós (22) de julio de dos mil cuatro (2004).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión de los fallos dictados en el asunto de la referencia por los Juzgados Octavo Civil Municipal y Noveno Civil del Circuito, ambos de la ciudad de Bogotá.

I. ANTECEDENTES.

La demandante, Ana Margarita Estupiñán Vargas relata los hechos de su demanda de la siguiente manera:

Se vinculó a la empresa COLMENA RIESGOS PROFESIONALES mediante contrato a término indefinido desde el día 20 de Agosto de 1997, desempeñando el cargo de Secretaria de la Dirección de Gestión Humana.

En el mes de enero de 2001, presentó síntomas de una enfermedad desconocida de la cual luego tuvo certeza científica de que se trataba de la enfermedad conocida como LUPUS ERITOMATOSO SISTEMICO, SINDROME ANTIFOSFOLIPIDOS, de esta situación fue enterado el empleador en abril del mismo año. Afirma que desde ese momento empezó una persecución en su contra por parte del empleador.

En el transcurso del tiempo que estuvo bajo presión, fueron muchas las ocasiones en que fue víctima de discriminación y malos tratos por el simple hecho de padecer de una enfermedad grave, aunque no contagiosa.

El día 7 de enero de 2003 se le notificó de la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador COLMENA RIESGOS PROFESIONALES. Señala que presentó ante la empresa una serie de solicitudes y requerimientos tendientes a obtener que se reconsiderara la determinación de despedirla del trabajo y su reintegro a las actividades laborales normales. Todas las gestiones resultaron inútiles ante la insensibilidad de la empresa empleadora.

Afirma que se halla en una situación angustiosa no solamente desde el punto de vista

económico por la falta del empleo sino, también, desde el punto de vista moral puesto que tiene a su cargo dos pequeños hijos que necesitan de su protección permanente.

Solicita en consecuencia, que se tutele su derecho al trabajo y seguridad social, pues el empleador tomo la decisión de despedirla sin tener en cuenta que estaba en el tramite de adquirir la pensión de invalidez.

II. PRUEBAS ALLEGADAS AL EXPEDIENTE.

- Carta enviada por la Directora de Gestión Humana de la demandada al área de medicina laboral del Instituto de Seguro Social donde solicita el diagnóstico y recomendaciones de la señora Ana Margarita Estupiñán Vargas a fin de adoptar las medidas que le permitan continuar su actividad laboral y que protejan sus condiciones de salud.

- Solicitud de valoración, calificación de origen de la enfermedad de la demandante por su empleador (f. 100).

- Solicitud de evaluación de incapacidades para dar continuidad al proceso de adaptación laboral (f. 102).

- Solicitud sobre recomendaciones y restricciones de la paciente para efectos de reubicación laboral (f. 104).

- Informe de análisis de puesto de trabajo (f. 105-108).

- Informe de seguimiento caso médico.

- Concepto psicológico Directora integral de servicios colmena (f.110-121).

- Citación a la señora Ana Margarita Estupiñán V. Para valoración psicológica (f. 122).

- Análisis de puesto de trabajo (f. 188-191).

- Carta a la trabajadora de terminación unilateral del contrato de trabajo por reestructuración, reducción y eliminación de cargos (f. 192).

III. INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD ACCIONADA.

Mediante escrito enviado al juez de instancia, la entidad accionada, a través de su representante legal, respondió los requerimientos que le hiciera ese Despacho, anotando lo siguiente:

La señora ANA MARGARITA ESTUPIÑAN desde el inicio de su relación laboral y durante el transcurso de la misma fue incapacitada alternativamente por un sin número de patologías como: gastritis, enfermedad inflamatoria del útero, neuropatía periférica de miembros inferiores, incapacidades éstas que sumadas todas arrojan casi 500 días, contados desde enero de 1998 hasta enero de 2003.

La entidad, en todo momento le brindó su apoyo y comprensión otorgándole todos los permisos requeridos para sus citas médicas y brindándole las herramientas necesarias para obtener la recuperación de su salud. -Resulta absolutamente incontestable y transparente el “que LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES COLMENA, EN SU CONDICION DE EMPLEADOR, ACOMPAÑÖ A LA SEÑORA ESTUPIÑAN POR ESPACIO DE SEIS AÑOS EN TODO SU PROCESO DE ENFERMEDAD BRINDÁNDOLE EN TODO MOMENTO APOYO, COMPRENSIÓN, INTERMEDIANDO ANTE LAS AUTORIDADES RESPECTIVAS COMO LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD, EPS SEGURO SOCIAL, ECT, CON EL FIN DE LOGRAR LA ABSOLUTA RECUPERACION DE SU SALUD Y SU ENTERO BIENESTAR.”

Asunto distinto es el relacionado con el poder de dirección y el poder sancionatorio que le compete a la entidad en su carácter de empleador, el cual no puede mirarse como persecución laboral. En efecto: “para no entrar en dilaciones, solo me permito manifestar que ante serias y graves acusaciones por parte del Jefe de Soporte Tecnológico de la entidad, se pudo establecer que la señora Estupiñán en el poco tiempo de permanencia en la oficina, se dedicaba a utilizar las herramientas tecnológicas para uso diferente al autorizado por la entidad V gr., consulta el tarot, canales de música, además que se pudo comprobar que acceso a información confidencial de la compañía (anexo el informe del 21 de abril de 2000).”

En este orden de ideas, la entidad la llamó a descargos para esclarecer las acusaciones que se le hacían, observando la entidad en todo momento un apego riguroso al procedimiento establecido para tal efecto en el reglamento interno de la entidad, salvaguardando en todo momento su derecho de defensa y el debido proceso.

De otra parte, en relación con el comportamiento de la accionante, manifestó que constan serias quejas de otras personas (cartas de junio 8 de 2001 y mayo 2 de 2000 firmadas respectivamente por Dora Clemencia Gamboa y por María Irene Gamboa) que la entidad procedió a confrontar con la señora Estupiñán, quien desde el inicio de su relación laboral, fue sujeto de varios llamados de atención por su inapropiada conducta laboral (se anexaron los respectivos llamados de atención).

Así las cosas, “no se ve como esta señora de manera mendaz y malintencionada sostenga que la ENTIDAD AL SABER QUE PADECIA DE LUPUS – en febrero de 2001 – LA COMENZO A PERSEGUIR, cuando lo cierto es que, se repite, por su inapropiada conducta laboral lo que hizo la entidad fue ejercer su poder de dirección procediendo a aclarar las irregularidades que se le imputaban, lo cual no tuvo nada que ver con su estado de salud, como claramente se puede apreciar”.

La terminación del contrato de la accionante se ajustó a derecho, de acuerdo con la potestad que otorga la legislación laboral colombiana contemplada en el artículo 28 de la ley 789/02 que a la letra dispone en su numeral 2: “... En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...”

Esta facultad tiene que ver directamente con el artículo 53 de la C.P. que señala que uno de los principios que debe informar la legislación laboral es el de la estabilidad. “Este principio es entendido y universalmente consignado en las diferentes legislaciones en dos sentidos: estabilidad absoluta, como la imposibilidad de un empleador de terminar el contrato de trabajo sin justa causa y la estabilidad relativa (de la que participa nuestro ordenamiento positivo) la cual faculta a un empleador a dar por terminada una relación laboral, sin que medie justa causa, y obviamente sin esgrimir motivos para ello, siempre y cuando repare los perjuicios ocasionados mediante el correspondiente pago de una indemnización de perjuicios, que en materia laboral es tarifada – comprende el lucro cesante y el daño emergente – (art 28 ley 789/02). No obstante lo anterior, si es bueno señalar que dicha decisión válida y legítima, obedeció a imperativas razones empresariales puesto que el área en que ella laboraba desapareció de la estructura de la entidad, tal y como se puede

corroborar en la carta que la presidente de la ARP, envió el día 20 de diciembre de 2002 para ser difundida a todos los colaboradores de la entidad”.

Afirma la intervención de la entidad que en un acto de consideración y respeto más allá de lo exigido hacia una persona, la A.R.P. propuso a la accionante varias alternativas antes de su retiro:

a. La primera, fue la de un retiro compensado de la entidad, mediante el pago de una generosa bonificación y un auxilio económico para que sufragara los aportes a la seguridad social, lo cual fue rechazado por ella.

a. Ante el rechazo tajante de la propuesta, la entidad procedió válidamente a terminar unilateralmente el contrato de trabajo con ella (facultad legítima para cualquier empleador), pero teniendo en cuenta en el calculo de su indemnización un tratamiento absolutamente preferencial y benévolo; en efecto: en lugar de aplicar estrictamente la tabla indemnizatoria contenida en la ley 789 de 2002, la entidad de manera liberal y graciosa, decidió pagar la indemnización con base en lo dispuesto en la ley 50 de 1990 – normatividad ya derogada y que por tanto no aplicaba a su caso concreto – cuyo valor resultaba muchísimo mas favorable en términos económicos para ella (lo cual hizo saber en la comunicación de despido que se anexa como prueba).

a. Pero como si lo anterior fuera poco, ante una reclamación que la señora presenta después de su retiro, la entidad expresamente le reitera lo siguiente: “lamentamos que haya rechazado el ofrecimiento que la entidad, al igual que lo ha hecho con muchísimos otros colaboradores, le hiciera en relación con el reconocimiento de un auxilio económico para que pudiera sufragar temporalmente su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud. Si se decide a ello, la entidad estaría dispuesta a otorgárselo en las condiciones inicialmente planteadas y de acuerdo con las políticas que tiene establecidas para tal efecto...” (se anexa la comunicación respectiva).

A manera de conclusión, la entidad sostiene que:

1. “Cuando a la señora ESTUPIÑAN se le termina unilateralmente su contrato de trabajo ésta no se encontraba incapacitada, venia desarrollando normalmente sus funciones (con la comisión de algunos errores por lo cual se le solicitaron explicaciones por escrito). ES ABSOLUTAMENTE CLARO EL HECHO DE QUE NO EXISTE NINGUN DOCUMENTO NI DE LA EPS A LA QUE SE ENCONTRABA AFILIADA LA EX COLABORADORA NI TAMPOCO DE LA ARP, en donde conste que esta señora se encontraba incapacitada o disminuida, para desempeñar sus labores. Si ello fuera así, le habrían tenido que expedir una incapacidad laboral o una certificación en este sentido, pero ello no existió. No, esta señora padecía de una enfermedad de carácter común, al igual que la puede padecer cualquier persona por el solo hecho de existir, que no la incapacita para el trabajo; sin embargo su situación especial fue tenida en cuenta por la entidad por espacio de seis años, para protegerla en un exceso de proteccionismo ; cuando finalmente fue imposible para la entidad seguir contando con esta persona por razones objetivas de carácter empresarial, y aunque no estaba obligada a ello, la siguió protegiendo, cancelándole una indemnización muy por encima de la legal y reiterándole todo su apoyo y ofrecimiento económico una vez retirada de la empresa (todo lo cual fue rechazado inexplicablemente por esta señora).

1. “Es claro que COLMENA RIESGOS PROFESIONALES apoyó y acompañó a la señora Estupiñan en el proceso de su enfermedad, realizando estudios de su puesto de trabajo y reubicando a la trabajadora en funciones que no afectaran su estado de salud, tomando medidas como la variación de su puesto de trabajo, adaptándole funciones etc, todo de acuerdo a las recomendaciones dadas por la IPS tratante. Así las cosas, no se ve por qué razón o motivo la señora Estupiñan pretende ahora decir que hubo una violación a su derecho fundamental a la igualdad, cuando lo que hubo fue precisamente una discriminación positiva en razón de su condición de aparente inferioridad física por espacio de seis largos años, en los cuales la entidad lo mantuvo buscándole todas las alternativas posibles a la situación de salud que ella manifestaba.

“La decisión del retiro de la señora no obedeció a su estado de salud, tal como ella

equivocamente lo pretende hacer ver en su petición; si ello hubiera sido así, la entidad no la habría tenido en la forma tan comprensiva, generosa y laxa por espacio de seis años, durante los cuales estuvo la mayor parte del tiempo incapacitada – mirar la relación de sus incapacidades año tras año (en el año 98, 41 días de incapacidad; en el año 99, 45 días; en el año 2000, 135 días en el año 2001, 100 días; en el 2002, 83 días etc, etc). Por el contrario, el retiro de la señora ESTUPIÑAN obedeció a la facultad patronal de dar por terminado un contrato de trabajo, mediante el reconocimiento de una indemnización, hecho que no debe motivarse, pero que en todo caso se le hizo explícito a la señora ESTUPIÑAN: la imposibilidad de reubicarla, dado que el área y el cargo desaparecieron de la entidad.”

IV. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN.

1. Primera instancia.

El Juzgado Octavo Civil Municipal de Bogotá, negó el amparo de los derechos invocados por la accionante luego de las siguientes consideraciones:

(i) Se observa a lo largo del expediente que el comportamiento de la empresa accionada fue permisivo y proteccionista en el sentido de otorgarle a la accionante los diferentes permisos y las incapacidades de las diferentes enfermedades que ha padecido y a las que fue sometida en el transcurso de su relación laboral a partir del año 1998.

(ii) La relación laboral termina en este asunto de forma unilateral sin justa causa, pero como consecuencia de la supresión del cargo que detentaba la accionada, es decir, a pesar de existir una justa causa, la empresa da por terminado el contrato sin justa causa atendiendo la calidad de salud de la accionante, con el fin de pagarle una indemnización. De los datos que arroja el expediente se concluye la existencia de una actuación legítima de la accionada al procurar no desmejorar la calidad de vida de la señora ESTUPIÑÁN.

(iii) La demandante cuenta con un medio de defensa judicial propio y preferente para discutir el derecho que encuentra violado y el cual no ha agotado, empero la tutela procede de existir un perjuicio irremediable. Revisadas las pruebas allegadas al plenario se observa que no se encuentra la certeza de habersele causado a la demandante un perjuicio, por cuanto la terminación unilateral sin justa causa se produjo con la cancelación de la respectiva indemnización, en virtud del principio de estabilidad relativa anotado por la demandada, que

indica que el empleador sólo podrá dar por terminado el contrato sin justa causa si repara de forma integral el perjuicio producido mediante una indemnización, lo que aquí ocurrió.

2. Segunda instancia.

Proferida por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bogotá, la sentencia de segunda instancia, confirma el fallo del aquo con los siguientes argumentos:

(i) La documentación incorporada al plenario denota una importante atención de Colmena Riesgos Profesionales para brindarle a la señora Ana Margarita Estupiñán Vargas todas las atenciones necesarias con el fin de proyectar su actividad laboral y de salud en gran medida. El motivo que indujo a la terminación contractual no tiene como fundamento la patología de la trabajadora sino la situación de integración al modelo de Gestión Humana definido por la Fundación Social. Ya si la peticionaria estima que no es esa la razón, existe un medio de defensa idóneo que debe ser utilizado en procura de sus pretensiones, pero no es esta vía la llamada a satisfacer sus requerimientos.

(ii) La actora no aportó ningún parámetro de comparación que permitiera establecer la violación de su derecho a la igualdad. En consecuencia, como quiera que la demandante no aportó medios de prueba o indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, el derecho invocado no ha sido vulnerado.

(iii) Tampoco se demostró que la señora Estupiñán Vargas se encuentre ante un perjuicio irremediable que permita afirmar que la acción de tutela es procedente como medio transitorio. El derrotero que enmarcó el despido de su cargo, fue la valoración de reestructuración dentro del marco legal y prestacional de la compañía en el área de gestión humana, con su consecuencia indemnización, hecho que, en sí mismo, no permite afirmar que la accionante esté ante un perjuicio irremediable, o que se esté afectando su mínimo vital, hecho que le permitiera al juez de tutela emitir una orden para el restablecimiento de sus derechos.

V. PRUEBAS SOLICITADAS POR LA CORTE.

Para mejor proveer en el asunto de la referencia, mediante auto de mayo 28 de 2004, el

Magistrado Ponente solicitó a la entidad las siguientes pruebas :

1. “Señale, si la señora ANA MARGARITA ESTUPIÑÁN VARGAS, se encontraba incapacitada médicamente cuando Colmena Riesgos Profesionales la retiró de su cargo. Así mismo, indique si al momento del retiro de la señora ESTUPIÑÁN VARGAS de su cargo, ésta se encontraba gestionando el reconocimiento de su pensión por invalidez.

1. “ Remitir los documentos pertinentes en los que se certifique que el cargo de Secretaria de Gestión Humana fue suprimido de la estructura de esa entidad”

COLMENA RIESGOS PROFESIONALES, respondió dentro del término indicado en los siguientes términos:

“Para la época en la cual Colmena Riesgos Profesionales dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de la señora ANA MARGARITA ESTUPIÑÁN VARGAS, esta NO se encontraba incapacitada médicamente. Así mismo, me permito manifestar que dentro del expediente de tutela reposan copias de todas las incapacidades otorgadas y presentadas a Colmena Riesgos Profesionales por la citada señora ESTUPIÑÁN. Se anexa relación de incapacidades por enfermedad general y hospitalaria para reconocimiento por la EPS -ISS, en la cual se observa que en la última incapacidad otorgada a la mencionada señora ESTUPIÑÁN VARGAS fue expedida el día 18 de diciembre de 2002 mediante certificado número 185203, el cual se adjunta.”

En lo referente a informar si la señora ESTUPIÑÁN VARGAS, al momento del retiro se encontraba gestionando el reconocimiento de la pensión por invalidez “nos permitimos manifestar que de conformidad con la información suministrada por la Administradora de Fondo de Pensiones Santander, la señora Estupiñán solicito a dicha entidad tramite de pensión de invalidez el día 11 de junio de 2002, petición que no fue accedida por cuanto según dictamen de la junta regional de invalidez de Bogotá, la señora ANA ESTUPIÑÁN presentaba una pérdida de capacidad laboral del 26.45%, por enfermedad de origen común, sin que en la segunda instancia la Junta Nacional de Calificación le hubiese decretado estado

de invalidez toda vez que mediante dictamen de fecha 8 de abril de 2003, determinó una pérdida de Capacidad Laboral del 43.41%, de origen común, porcentaje que de conformidad con las normas sobre calificación de invalidez no equivale a un estado de invalidez. Así las cosas, el trámite efectuado por la señora Estupiñán ante el Fondo de Pensiones no correspondía a un reclamo por derecho pensional adquirido, sino a un procedimiento de remisión a las juntas de calificación de invalidez para determinar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que pudiera derivarse de su enfermedad y el origen de la misma, el cual surtió de conformidad con lo establecido por la ley 100 de 1993 y el decreto 2463 de 2001. Se adjunta comunicación emanada del Fondo de Pensiones y Cesantías Santander y los dictámenes de la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez”.

Se informa igualmente a la Corte a través de esta respuesta que “el cargo de Secretaria de Gestión Humana que ocupaba la señora Ana Estupiñán así como el área de Gestión Humana de la cual hacía parte dicho cargo, fueron suprimidos de la estructura de la compañía a partir del mes de enero de 2003, por razones empresariales. Decisión que fue dada a conocer a los empleados de la organización en sus diferentes canales de comunicación de conformidad con las instrucciones emitidas por la Presidencia de Compañía a la Gerencia Financiera y Administrativa, según comunicación de diciembre 20 de 2002 cuya copia nos permitimos anexar al presente escrito.”

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Corte es competente de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, y el decreto 2591 de 1991, para revisar los fallos de tutela de la referencia.

2. Fundamentos

2.1 Problema jurídico.

Debe determinar la Corte si en este caso la desvinculación laboral de la señora MARGARITA ESTUPIÑAN VARGAS, sin justa causa y con el pago de la indemnización laboral señalada por ley constituye una vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, siendo que el despido se produce mientras ella padece la enfermedad denominada lupus

eritomatoso sistémico.

2.2 Improcedencia de la tutela 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, dado el caso concreto. Al respecto, ha sostenido 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.”¹

2.3 Los casos analizados por la Corte en torno a la estabilidad laboral reforzada.

De acuerdo a lo expuesto, 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, algunas personas merecen 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 de personas, dijo la Corporación:

“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.”²

La norma analizada en la sentencia antes citada era el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que prescribe que:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Como se observa, lo que pretende garantizar la norma es la no discriminación laboral por la

existencia de limitaciones físicas, garantizando así una estabilidad laboral mayor. El artículo 26 fue declarado exequible de manera condicionada toda vez que la Corte estimó que en todo despido por razón de la limitación de la persona deberían concurrir dos factores: la autorización de la oficina del trabajo y el pago de ciento ochenta días de trabajo. Estas dos cargas para el empleador son instrumentos previstos por el legislador para evitar que se presente de manera arbitraria el despido de la persona limitada. 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. Dijo la Corporación:

“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.”³

No obstante, sostuvo la sentencia T-519 de 2003, no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla 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 la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. 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.).”⁴

Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta. 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.” ⁵

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 encuentre en condiciones normales de salud para conseguir otro trabajo⁶. 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.

Se puede afirmar entonces 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.⁷

VII. JURISPRUDENCIA VIGENTE PARA CASOS SIMILARES Y FRENTE AL CASO CONCRETO.

Los supuestos en los que la jurisprudencia de esta Corporación ha procedido al reintegro del trabajador despedido no obstante el padecimiento de una enfermedad, han tenido como motivación la siguiente:

1.- 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. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Ha dicho esta Corporación:

“No existen actos humanos desprovistos de razón suficiente o de motivos. Tal hipótesis sólo se contempla en los casos de alienación mental. Cualquier despido laboral debe ser motivado; aun los que frente a la ley son “sin justa causa” o injustificados. En el caso de autos resulta evidente, como se desprende del material probatorio allegado, en especial de la comunicación del 14 de marzo de 1996, suscrita por el representante legal de la Corporación Gun Club, que la motivación de la desvinculación del trabajador fue

precisamente el hecho de estar infectado con el virus V.I.H.

“Estima la Corte que si bien el trabajador inmerso en esta situación puede ser desvinculado de su empleo y no existe para el empleador una ‘obligación de preservarle a perpetuidad en su cargo’, no puede ser despedido precisamente por su condición de infectado del virus, pues esta motivación implica una grave segregación social, una especie de apartheid médico y un desconocimiento de la igualdad ciudadana y del derecho a la no discriminación (Art. 13 C.P.). Con ello obviamente se vulneran estos derechos fundamentales, así como también el derecho a la dignidad.

“(…)

“la motivación que en sí misma es lesiva de derechos fundamentales, hace que la situación jurídica que en tal motivación toma pie no pueda surtir efectos, porque precisamente dichos efectos se erigen como la concreción material de la violación de los derechos mencionados.

“(…)

“No existe, pues, una libertad absoluta para terminar unilateralmente, por cualquier motivo una relación laboral. Si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal.”⁸

2.- La Corte ha afirmado que de presentarse un despido sin justa causa que tenga como motivación las condiciones de debilidad manifiesta del trabajador se configura un abuso del derecho. Al respecto, ha dicho la Corporación:

“la falta de interés de la empresa por atender los particulares requerimientos de salud de la demandante, pese al conocimiento que tenía de su estado llevan a esta Corporación a la conclusión de que el despido se efectuó como consecuencia de que la empresa no quiso asumir correctamente el deber de reubicar y capacitar a la demandante en un puesto de trabajo con funciones aptas para su condición de salud y prefirió terminarle unilateralmente su contrato de trabajo, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.

“Esta Corporación no puede convalidar dicha conducta, so pretexto de garantizar la facultad del empleador para despedir sin justa causa a sus empleados. La protección constitucional

de los derechos subjetivos –en este caso el del despido- está limitada por la proscripción del abuso de los derechos de las demás personas –en este caso se trata del derecho a un trabajo en condiciones dignas y a la protección de los disminuidos físicos -.9”10

3.- En la sentencia T-1040/01, Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil, la Corte conoció de un caso en el que procedía el reintegro por las siguientes características que se advertían en los supuestos de la demanda. La accionante en aquella ocasión se desempeñaba como mensajera interna de la empresa accionada donde 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, razón por la 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.

4.- Recientemente en sentencia T-469 de 2004, reiterando lo dispuesto en la sentencia T-1041 de 2001, la Corte sostuvo que “cuando la reubicación desborda las necesidades y la infraestructura del empleador, si le impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, si a pesar de recibir una capacitación los conocimientos del trabajador son insuficientes para desempeñar otro cargo en la misma empresa, si incumple con sus obligaciones, o si se presenta cualquier otra situación objetiva que implique que la exigencia de renovar el contrato de trabajo desborda la carga que debe asumir el empleador”, éste se exime de cumplir con el deber constitucional de solidaridad que le cabe para estos casos. (Resaltado fuera del texto).

En el caso que ahora se revisa la Corte destaca lo siguiente:

Primero: Que no existe relación de causalidad entre el despido de la accionante y su enfermedad. De hecho, está probado en el expediente, contrario a lo afirmado por la

accionante que la entidad no se enteró en febrero de 2001 de que la señora Estupiñán sufría de LUPUS ERITOMATOSO SISTEMICO; la entidad se enteró mucho antes de dicha fecha, tal y como se puede apreciar del contexto de la siguiente comunicación (respuesta a un derecho de petición por ella elevado, de fecha 16 de febrero de 2000):

“... No obstante lo anterior, de acuerdo con el análisis que hemos realizado a su caso con base en la documentación que sobre el mismo fue aportada por usted con su derecho de petición, así como de la valoración medica realizada en septiembre 14 de 2000 por el Area de Medicina Laboral de esta Administradora de Riesgos Profesionales por solicitud de la Dirección de Recursos Humanos, se puede establecer que usted presenta un diagnostico de Lupus Eritomatoso Sistemico, el cual es una enfermedad inflamatoria de origen autoinmune (el organismo produce anticuerpos de manera anormal en contra del propio cuerpo, ya que los anticuerpos son moléculas que, anormalmente son para proteger el organismo), cuyas manifestaciones clínicas se presentan por atrapamiento de complejos antígeno-anticuerpos en los capilares de las diferentes estructuras del cuerpo o por destrucción celular debido a la presencia de anticuerpos, proceso patológico que no guarda RELACION CAUSA EFECTO CON LAS FUNCIONES QUE USTED DESEMPEÑA COMO SECRETARIA DE GESTION HUMANA DE COLMENA RIESGOS PROFESIONALES.”

Luego, es posible deducir a simple vista que desde hacía mucho tiempo la entidad accionada tomaba medidas para que el trabajo de la accionante y su enfermedad congeniaran en la empresa. En la misma línea habría que sostener que no existe el perjuicio irremediable alegado por la accionante quien interpone la tutela casi un año después de su despido, lo que desvirtúa la inmediatez de un daño por ella supuesto.

Segundo: Es claro, contrario a los casos similares analizados y ya relacionados en este fallo, que en las circunstancias de la accionante la empresa accionada sí atendió los requerimiento de salud de la señora Estupiñán y ello muestra una debida protección y cuidado en torno a su enfermedad, una verdadera discriminación positiva dada la condición que ella manifestaba, tal y como lo demuestra el hecho irrefutable de su estadía y permanencia en la entidad por espacio de casi seis años, la mayor parte de los cuales permaneció incapacitada.

La entidad accionada, inclusive, solicitó informes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

en todo lo relativo con la reubicación laboral de esta señora (según se puede apreciar en las cartas de septiembre 29 de 2000 y la respuesta de I.S.S. de 22 de diciembre de 2000), lo que revela el celo por ayudarla. Muestra de ello fueron los siguientes hechos: se le retiró el computador, se le redistribuyeron las funciones del cargo y se le confeccionaron uniformes de dotación especiales con pantalones, para contrarrestar los efectos de la intolerancia al frío que presentaba. Esta actitud del empleador se puede verificar con la solicitud hecha al Ministerio de Trabajo en abril 30 de 2001, en donde se solicitan las recomendaciones y restricciones de la señora Estupiñán a efectos de su reubicación laboral.

Tercero: También se infiere del material allegado al expediente, que el vínculo laboral entre la accionante y la COLMENA no se rompió por motivo de su enfermedad, la que padecía además desde el año 2000. La decisión obedeció, a razones empresariales probadas a lo largo de este proceso, que impedían su reubicación y porque el cargo que desempeñaba había desaparecido del diseño de la entidad, como bien lo expuso COLMENA en la prueba que éste Despacho solicitó para aclarar el punto y que fue avalada con la muestra física de una copia del organigrama de la planta de personal de la entidad, correspondiente al año 2002 y 2003 (folios 301 a 303 del expediente).

En efecto, en la mencionada respuesta visible a folio 282 del expediente se lee: “el cargo de Secretaria de Gestión Humana que ocupaba la señora Ana Estupiñán así como el área de Gestión Humana de la cual hacía parte dicho cargo, fueron suprimidos de la estructura de la compañía a partir del mes de enero de 2003, por razones empresariales. Decisión que fue dada a conocer a los empleados de la organización en sus diferentes canales de comunicación de conformidad con las instrucciones emitidas por la Presidencia de Compañía a la Gerencia Financiera y Administrativa, según comunicación de diciembre 20 de 2002 cuya copia nos permitimos anexar al presente escrito.”

Cuarto: Igualmente cabe resaltar, que la señora Estupiñán no se encontraba incapacitada al momento de su retiro, pues la última incapacidad se le concedió por el término de 18 días en el mes de diciembre de 2002 y la terminación del contrato se produjo el siete (7) de enero de 2003. De la misma manera, aparece demostrado que la accionante no estaba tramitando pensión de invalidez, pues ésta había sido negada en tanto el porcentaje de pérdida de capacidad laboral no equivalía a un estado de invalidez, según se lo informó la Junta Calificadora de Invalidez.

Por las razones expuestas, en esta ocasión la tutela no está llamada a prosperar por cuanto no se aprecia vulneración presente de los derechos de la accionante, ni sus circunstancias corresponden a los presupuestos que la jurisprudencia ha fijado para el reintegro de manera excepcional. Como innumerables veces lo ha dejado sentado la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela corresponde a una acción residual y subsidiaria, que no está llamada a proceder como mecanismo alternativo o sustituto de las vías legales de protección de los derechos”¹¹. En el asunto objeto de estudio, resulta claro que la jurisdicción laboral es la competente para conocer de los conflictos jurídicos que se susciten directa o indirectamente del contrato de trabajo, mediante el agotamiento de los procedimientos establecidos en el Código Procesal de Trabajo.

Se confirmarán en consecuencia las sentencias de instancia que negaron el amparo solicitado por la accionante al no advertir violación alguna de derechos fundamentales, ni la existencia de un perjuicio irremediable.

VIII. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia de segunda instancia dictada por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bogotá.

Segundo. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrado

JAIME ARAÚJO RENTERÍA

Magistrado

IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO

Secretario General (e)

1 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).

2 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).

3 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.)

4 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 del 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).

5 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.

6 Ibídem

7 Sentencia T-519 de 2003.

8 Ver sentencia SU-256/96 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa (En esta ocasión, la Corte conoció de una tutela interpuesta por un portador de VIH a quien el empleador, al haber conocido su estado de salud, despidió, supuestamente, sin justa causa y luego indemnizó en los términos

pactados por las partes en una conciliación, la cual fue cuestionada por el accionante con posterioridad. La Corte concedió la tutela al encontrar que no se trataba de un despido “sin justa causa” sino fruto de la discriminación de la empresa por el hecho de que el empleado era portador. La Corte encontró que a pesar de que la desvinculación se había dado como fruto de la discriminación, en el caso concreto el reintegro laboral no era la opción más favorable para el empleado, puesto que se podían presentar posteriores discriminaciones en el ámbito laboral debido al conocimiento del estado de portador de VIH. No obstante, como sí se había sufrido un daño en virtud de la desvinculación procedió a decretar la indemnización derivada de la vulneración de los derechos fundamentales.)

9 Esta Corporación ha afirmado que el despido de trabajadores con fuero sindical, así se pague la debida indemnización, constituye un abuso del derecho consagrado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en cabeza del empleador. Al respecto ha afirmado: “Como se evidencia, para dar por terminadas las relaciones laborales con los demandantes, la demandada se limitó a justificar su acción en lo dispuesto por el artículo 64 del C.S.T., esto es, en la facultad del patrono de dar por finalizado el vínculo laboral sin justa causa. Razón que, como ya se indicó, desde la perspectiva constitucional resulta inaceptable, pues esa facultad del patrono no es absoluta. El ejercicio de dicha atribución, como lo ha anotado la jurisprudencia de esta Corte, no puede aceptarse hasta el punto de ser utilizada para menoscabar el derecho de asociación sindical. Recuérdese que en nuestro ordenamiento está proscrito el abuso del derecho (artículo 95 C.P.), y que como lo sostuvo esta misma Sala en una de las providencias antes citadas, no se puede permitir que mediante la indemnización, se “compre” la libre asociación sindical.” Sentencia T-1757/2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

10 Ibídem

11 Sentencia SU -879 de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo.