



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Señora

**DORIS CRISTINA VALLECILLA CATAÑO**

E Mail: doriscristinavallecila@gmail.com

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE202112030000007573**  
**Requisitos para interponer una tutela por despido sin justa causa.**

Respetada Señora Doris, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “*Para yo poner la tutela por despido injustificado que debo hacer(Sic)*”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”; esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

**Frente al caso en concreto:**

La acción de tutela como herramienta para lograr el reintegro o la indemnización en un despido sin justa causa, es excepcional, esto es, opera y procede únicamente en casos muy particulares y concretos.

Un trabajador del sector público o privado puede recurrir a una acción de tutela cuando considera que ha sido despedido sin justa causa, pero sólo si se cumplen ciertos requisitos que la Corte Constitucional en Sentencia T-546 del 2000 ha reiterado en su jurisprudencia.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**Al ser la acción de tutela una figura de aplicación excepcional y sólo cuando el accionante no cuenta con otro mecanismo de defensa**, el amparo de tutela procede únicamente cuando por el despido injustificado cuando a consecuencia de ellos se ven afectados derechos fundamentales del trabajador, y además este se encuentra en estado de indefensión o goza de estabilidad laboral reforzada debido precisamente a su especial estado de indefensión.

La Corte Constitucional señaló que:

*“Se observa entonces, que la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que la acción de tutela, en principio, no es procedente para lograr el fin que pretende el demandante, a menos que, por conexidad, se involucren otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial se vea vulnerado por la decisión de terminar el contrato de trabajo. Tales casos, sin embargo, son excepcionales y su procedibilidad debe ser determinada individualmente.”*

Así mismo, es clara en afirmar que en principio no es procedente la acción de tutela para los casos en que el trabajador ha sido despedido sin justa causa, pero seguidamente dice la Corte:

***“En cuanto a las pretensiones formuladas por los demandantes encaminadas a que el Juez de tutela disponga el reintegro a los cargos que venían ejerciendo al momento de proferirse el acto administrativo que dispuso la supresión de los cargos, cabe igualmente anotar que, ella no resulta procedente, por cuanto la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para satisfacerlas, por cuanto como lo ha señalado esta Corporación, “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.”***

Es claro que el camino correcto a tomar cuando se es despedido sin justa causa, en la mayoría de los casos será la jurisdicción laboral ordinaria, y sólo cuando hay una evidente afectación de algún derecho fundamental de alguna persona en situación de debilidad manifiesta, se puede intentar recurrir a la acción de tutela.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

FIRMADO EN ORIGINAL

**ARMANDO BENAVIDES ROSALES**

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: Carolina M. M. 27/01/2021

Revisó y Aprobó: A. Benavides R.

Ruta electrónica: /Users/carolinamejiamurillo/Desktop/TRABAJO EN CASA/2021/ENERO 2021/7573 REQUISITOS PARA PRESENTAR UNA TUTELA POR DESPIDO INJUSTIFICADO.docx



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)