

# Conozca los requisitos para interponer una tutela por despido sin justa causa

 [ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/conozca-los-requisitos-para-interponer-una](http://ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/conozca-los-requisitos-para-interponer-una)



La acción de tutela como herramienta para lograr el reintegro o la indemnización frente a un despido laboral sin justa causa es excepcional, es decir, opera en casos particulares y concretos, recordó el Ministerio del Trabajo.

Así, un trabajador del sector público o privado puede recurrir a una acción de tutela cuando considera que ha sido despedido sin justa causa, **pero para ello debe cumplir los requisitos que la Corte Constitucional ha reiterado** en su jurisprudencia, es especial en la Sentencia T-546 del 2000.

Si bien en la mayoría de los casos la ruta es la jurisdicción laboral ordinaria, el amparo de tutela procede cuando se ven afectados derechos fundamentales del trabajador como consecuencia del despido injustificado y, **además, aquel se encuentra en estado de indefensión** o, precisamente por esta última circunstancia, **goza de estabilidad laboral reforzada**.

De acuerdo con el fallo mencionado, no se puede deducir de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la acción de tutela, ya que **prosperaría el mecanismo 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.

**Se desnaturalizaría la acción** si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permita continuar trabajando por tutela se pueda ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta o se tratara de una mujer embarazada, podría estudiarse la viabilidad del mecanismo, agrega.

**Mintrabajo, Concepto 7573, Ene. 27/21.**