

EL DEBIDO PROCESO EN LAS TERMINACIONES POR JUSTA CAUSA

Recientemente se conoció el texto de la sentencia SL 2351 en la que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió un recurso extraordinario de casación interpuesto por un trabajador que argumentaba haber sido despedido sin el cumplimiento del debido proceso disciplinario, pues su ex empleador no le permitió estar asistido por compañeros de trabajo y no le entregó las pruebas que sirvieron de sustento al proceso disciplinario que devino en su posterior desvinculación.

En este caso, la Corte no casó la sentencia referida en la medida que dentro del proceso no reposaba prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno a seguir previamente al despido y, menos aún, la obligación de escuchar al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir descargos. Si bien la mencionada sentencia sigue la línea jurisprudencial establecida por la Corte Suprema de Justicia, también es cierto que en este caso la Corte hizo alusión a unos requisitos mínimos de garantía, previos a la desvinculación por justa causa y en tal sentido estableció algunas reglas que se sugiere tener en cuenta para las terminaciones de contrato de trabajo cuando medie justa causa.

En la sentencia en mención, la Corte Suprema de Justicia reiteró lo que de tiempo atrás ha mencionado, en cuanto a que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por lo que no es necesario un procedimiento disciplinario particular (a menos que este haya sido previamente pactado). No obstante, según criterio de la Corte, lo antes expuesto no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues deben reconocerse las garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías son resumidas en la sentencia SL 2351 radicación no. 53676 de la siguiente manera:

- a)** La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos 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; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.
- b)** La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo.

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

Así mismo, la Sala Laboral de la CSJ indicó en la citada sentencia que la citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador (salvo que se haya pactado así previamente). Por el contrario, la garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto por un procedimiento especial es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento.

Por último, en la citada sentencia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró oportuno fijar el “nuevo criterio” de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3ª literal A) del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15º del artículo 62 del CST.

Terminación de contratos de trabajo en el marco de la pandemia por Covid-19:

Como lo hemos advertido con anterioridad, en el marco de la pandemia por el Covid-19 no ha se ha expedido ningún norma que limite la facultad de dar por terminados los contrato de trabajo, menos aún existiendo una justa causa. Ahora bien, para evitar cualquier discusión

por vía constitucional (acción de tutela) es importante que los empleadores consideren al máximo la posibilidad de realizar juiciosos procedimientos disciplinarios que soporten dicha justa causa. Esto evitará no solo las discusiones tradicionales sobre la necesidad del proceso disciplinario, sino que limitará pronunciamientos subjetivos de parte de los jueces de tutela en aras de limitar la posibilidad de despido.

En nuestra plataforma **Scudo Academia** tendrán la posibilidad de acceder a nuestra capacitación sobre manejo disciplinario, lo les cual será de gran utilidad.

Por: Carlos Alberto Camargo
ccamargo@scolalegal.com
Agosto 24 de 2020



SCOLA
ABOGADOS