

EL PROCESO PREVIO AL DESPIDO CON JUSTA CAUSA COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS AL DEBIDO PROCESO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL.¹

Madeline Nataly Villacorte Bastidas²

Resumen.

En el derecho laboral colombiano, en virtud de los principios de estabilidad laboral y debido proceso, siempre que haya un despido por parte del empleador debe mediar una justa causa comprobada, lo cual en sí mismo no conlleva a una verdadera protección de la relación de trabajo, razón por la cual, actualmente se presenta la necesidad de que las normas laborales se modifiquen con el fin de que previo a un despido medie un proceso disciplinario que a futuro evite eventuales procesos, justamente debido a las controversias que se suelen suscitar por las causales de despido entre empleador y trabajador. Para tal fin, el proceso disciplinario previo se constituye como una de las garantías de justicia en las relaciones de trabajo dentro de la coordinación económica y el equilibrio social.

¹La presentación de este escrito se constituye en una actualización y ampliación de la discusión y de los resultados que surgieron a partir del trabajo investigativo titulado “EL PROCESO PREVIO AL DESPIDO CON JUSTA CAUSA COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS AL DEBIDO PROCESO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL”, realizado por su coautora Madeline Nataly Villacorte Bastidas, con el fin de que se evalúe en su calidad de trabajo de grado para optar por el título de abogada, en el marco del Acuerdo No. 024 del 13 de junio de 2017, emitido por el Consejo de Facultad, del programa de Derecho de la Universidad de Nariño.

Su versión original fue elaborada por Laura Catherine Ibarra, Abogada titulada del programa de Derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Nariño, Correo electrónico: cate.lau.94@hotmail.com, y por Madeline Nataly Villacorte Bastidas, Egresada del programa de Derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Nariño, Correo electrónico: madeleynv08@gmail.com, quienes al momento de presentar esta ponencia se encontraban adscritas como semilleristas en el Centro de Investigaciones y Estudios Sociojurídicos – CIESJU-, grupo de investigación Derecho Justicia y Región -DEJURE- en el proyecto “Principios Procesales del Derecho Laboral” a cargo de las Dras. Isabel Goyes Moreno y Mónica Hidalgo Ovideo.

El 29 de Abril de 2016, la ponencia participó en el “IV Encuentro Regional de la Red de Grupos y Centros de Investigación jurídica y sociojurídica – Nodo Sur”, en la ciudad de Pasto (Nariño).

En Agosto de 2016, la ponencia participó en el “XVI Encuentro Nacional de la Red de Grupos y Centros de Investigación jurídica y sociojurídica, llevado a cabo por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Surcolombiana, en el municipio de San Agustín (Huila), lo cual permitió en el año 2017 su publicación en la edición 9° de la Revista Escenarios Sociojurídicos con ISSN 2145-633X, de la Red de Grupos y Centros de Investigación Jurídica y Socio Jurídica.

²Egresada del programa de Derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Nariño.

Abstract.

At the Colombian labor law, under the principles of employment stability and due process, if there is a termination of employment by the employer, there must be a just proven cause, it does not mean a true protection of working relationship, by itself, that is why nowadays is necessary the change of labor standards in order to before a termination of employment there must be a disciplinary process, so in the future it can be avoided sudden judicial proceedings, due to sudden disputes by grounds for termination of employment between employer and worker. That is why, previous disciplinary proceedings means the warranty of justice between working relationship of economy coordination and social balance.

Palabras clave: Políticas laborales, despido unilateral, sanciones disciplinarias, debido proceso.

Keywords: Employment political, unilateral dismiss, due process, disciplinary action.

Agradecimientos.

Dedicado a mis padres, quienes han sido mi apoyo incondicional; a mi hijo, la fuerza de cada día y mi esposo, compañero de vida excepcional.

Introducción

El derecho al trabajo es de gran importancia tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Al respecto se encuentran innumerables instrumentos internacionales, como la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU (Organización De Naciones Unidas), el 10 de diciembre de 1948, en la cual se dispone que toda persona tiene derecho al trabajo y de igual manera tiene derecho a la libre elección del mismo, a una serie de condiciones equitativas y además satisfactorias de trabajo (artículo 23), pero lo más importante es que tiene derecho a un amparo y protección contra el desempleo (ONU, 1948). Similar apreciación se encuentra en el PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES, artículo 6, en donde se reconoce el derecho al trabajo y además se dice que el mismo “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado” (ONU, 1966).

Ahora bien, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) asegura que, poseer un trabajo es una garantía para erradicar la miseria, la pobreza y la desdicha del mundo moderno, pero también sostiene que el progreso de los países es lento y desigual (en especial el país colombiano), por ese mismo motivo el Estado está llamado a repensar y replantear nuevas políticas económicas y sociales en pro del empleo, pues este no sólo contribuye a alcanzar niveles de vida digna, sino también a avanzar en las políticas de inclusión social, económica, personal y familiar, contribuyendo al crecimiento económico del país, siendo éste el primer paso para erradicar la pobreza (OIT, 2016).

Desde una óptica constitucional, se puede apreciar que el trabajo, en el ordenamiento jurídico colombiano, es un derecho y una obligación social (artículo 25 Superior), razones por las cuales se exige del Estado una protección especial, de modo que toda persona pueda ejercerlo en condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia, 1991).

De igual manera, la Constitución de 1991 estableció en el artículo 26, la facultad de que toda persona escoja su profesión u oficio, en concordancia con el libre desarrollo de la personalidad consagrado en el artículo 16 Superior (1991).

En síntesis, las políticas públicas, las normas y las instituciones del Estado colombiano deben estar encaminadas hacia la generación de empleo y el mantenimiento del mismo, razones estas que llevan a analizar los pronunciamientos de las Altas Cortes respecto a las garantías al debido proceso en materia laboral, más aun, cuando con su desconocimiento eventualmente se puede vulnerar principios como la estabilidad laboral.

Metodología

La metodología implementada en la presente investigación se basó en la construcción de líneas jurisprudenciales, de acuerdo a los lineamientos de la obra “El Derecho de los Jueces”, de autoría de Diego López Medina. Para ello se identificaron:

1. Sentencias arquimédicas.
2. Sentencias hito.
 - a) Sentencia fundadora.
 - b) Sentencias consolidadoras.
 - c) Sentencias modificadoras.

3. Sentencias no importantes.
4. Balance constitucional o sombra decisional:

Diseño y técnicas de recolección de información.

En este caso se procedió, por un lado, a ubicar en la página web de la Corte Constitucional las sentencias tipo T, SU y C. Inicialmente, el estudio abarcó la revisión de estas sentencias entre los años 2000 a 2015 siendo el criterio de escogencia los últimos 15 años. La actualización superó la temporalidad con el fin de rastrear las primeras decisiones que, se ubican a partir del año 1997 y hasta el 2018. De igual manera, se identificaron providencias en la página web de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, ampliando el inicial periodo de estudio de los años 2000 a 2015, para ubicar el antecedente más antiguo a partir del año 1987 hasta el 2018. El rastreo jurisprudencial se basa en un parámetro fáctico sobre la violación del derecho al debido proceso, en los cuales se generó la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador con mediación de una justa causa. La ampliación del periodo de estudio se estima necesaria en la profundización y actualización del tema objeto de estudio.

Posteriormente, se revisaron las sentencias, categorizándolas de conformidad con el problema jurídico debatido. Luego, se identificaron y adjudicaron los principios en los cuales sustenta la Corte Constitucional sus decisiones, organizando cronológicamente los diversos pronunciamientos, prestando especial cuidado a aquellas providencias en las cuales existe una variación de criterio para establecer las razones que generaron el cambio. Finalmente, se extrajeron las subreglas argumentativas en pro de la eficacia del derecho fundamental al debido proceso.

Población y muestra.

La población objeto de esta investigación está conformada por las sentencias pronunciadas tanto por la Corte Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral colombiana, en relación con la temática del derecho al debido proceso cuando se genera la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte del empleador con mediación de justa causa.

Técnicas de análisis.

Por tratarse de una investigación de carácter hermenéutico no se hizo uso de técnicas cuantitativas, sin embargo, para garantizar la objetividad del análisis se recurrió a la lógica argumentativa que exige claridad y consistencia conceptual y normativa, y las reglas de la proporcionalidad.

1. Avances, resultados y discusión

Antes de aproximarse al análisis de los pronunciamientos judiciales, es necesario definir los principios constitucionales, que se abordarán transversalmente a lo largo del presente escrito. En primer lugar, el debido proceso ha sido considerado en un sentido abstracto como:

Aquella garantía que ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”. (Corte Constitucional, T-083-2010)

De acuerdo a éstos lineamientos, el derecho al debido proceso como regla general, es una garantía que se constituye en una aplicación del principio de legalidad dentro de un proceso judicial o administrativo, lo que se traduce en ese conjunto de reglas procesales, establecidas de manera preliminar, que han de guiar toda actividad emanada por las autoridades estatales y que finalmente repercuten en tres principios jurídicos fundamentales: la seguridad jurídica, la legalidad de los procedimientos y la igualdad de las personas frente a la ley. (Corte Constitucional, T-546-2000) Mas adelante será posible examinar la excepción a ésta regla general.

En segundo lugar, la Constitución colombiana consagró en su artículo 53 unos principios mínimos fundamentales como reglas rectoras del estatuto del trabajo, uno de ellos es principalmente la estabilidad laboral, que se instituye en un elemento esencial para su protección. Barona (2010) considera:

La estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras

satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad. (p.255)

En palabras de Cerquera (2018):

El principio de estabilidad en el empleo tiene una doble connotación, se considera como un derecho social toda vez que hace parte del capítulo 2 de la C.N. que se denomina de los derechos sociales, económicos y culturales, y adicionalmente se encuentra dentro del grupo de los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo, en virtud de lo contemplado en el art. 53 de la carta. (p. 25)

En esa medida, el legislador, en pro del principio de estabilidad laboral, consagró en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 62 y 63, unas causales para terminar la relación laboral entre el trabajador y el empleador, sin importar el tipo de contrato que medie entre ellos.(Decreto Ley 2663, 1950). Con aquellas normas se le brinda al empleador la posibilidad de extinguir la relación laboral con el solo hecho de alegar una de esas justas causas, pero con la condición de que sea comprobada, puesto que si la terminación del contrato se hace de manera unilateral y sin que la justa causa sea comprobada por parte del empleador, éste le deberá al trabajador una indemnización por los perjuicios ocasionados con el despido. (Colombia, Decreto Ley 2663 de 1950, artículo 64)

A pesar de que la legislación intenta proteger al trabajador estableciendo que, las causales de terminación de la relación laboral, que alegue su empleador, deben estar comprobadas, lo cierto es que el trabajador termina debatiendo tal situación ante los estrados judiciales, incrementando con ello la acumulación de procesos y la congestión en la jurisdicción ordinaria.

Hecha esta aclaración, ahora se examinará detalladamente los pronunciamientos judiciales cuyos elementos facticos y jurídicos son similares respecto de la garantía del debido proceso en la terminación del contrato laboral con justa causa imputable al trabajador particular, por lo cual se tomará como base la jurisprudencia de la Corte Suprema Justicia, sala de Casación Laboral, como máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, y de la Corte Constitucional, como máximo órgano de la jurisdicción constitucional, guardián de la Carta de 1991 y de los principios rectores del ordenamiento jurídico vigente. Dicho lo anterior, se entrará a resolver el siguiente problema jurídico:

¿Agotar un procedimiento previo a la terminación del contrato laboral por una causa imputable al trabajador del sector privado, es un mecanismo jurídico idóneo para fortalecer el debido proceso y para propender por un grado de estabilidad laboral más elevado?

Para empezar resulta indispensable fijar las limitaciones del empleador que decide finiquitar un contrato laboral con sustento en una justa causa imputable al trabajador, pues se debe subrayar que las garantías establecidas para el ejercicio del debido proceso se traducen exactamente en aquellas obligaciones que el empleador tiene a su cargo en estas circunstancias. Al respecto, es pertinente indicar en primera instancia que, en 1997 la Corte Constitucional precisó los alcances del deber de manifestar al trabajador el motivo de su decisión, aduciendo que “no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación” (Corte Constitucional, C-593-1997), lineamientos homogéneos a los precisados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En sentencia T-546 de 2000, a partir de una interpretación armónica del ordenamiento laboral y desde la óptica del derecho constitucional, se reunió los deberes del empleador así:

- Manifestar al trabajador de los hechos concretos por los cuales se le imputa la justa causa.
- Brindar la oportunidad al trabajador de controvertir las imputaciones que le hacen.
- Terminar el contrato laboral inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos.

A estas limitaciones se suma el hecho que el empleador debe terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa, siempre que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el CST, con lo que se da paso a la garantía de su legalidad. Hasta este punto todo parece homogenizarse en una sola posición, considerando que los lineamientos expuestos son compartidos por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral. Sin embargo, explicar la evolución de las providencias de las Altas Cortes, permitirá acercarnos a la razón en la cual radican sus diferencias.

1.1.Revisión de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

Para comenzar, de los elementos fácticos extraídos de las sentencias de casación fue posible deducir que las pretensiones de los trabajadores se inclinan por solicitar la ilegalidad de la terminación de sus contratos laborales por ausencia de un procedimiento disciplinario, pactado previamente entre las partes de aquel vínculo jurídico, pues sus empleadores decidieron terminar las relaciones laborales existentes, sin mediar ningún trámite diferente al de manifestar los motivos concretos que los llevaron a tal determinación. En la sentencia los trabajadores solicitaron que, el proceso disciplinario establecido en las convenciones colectivas les fuera aplicado para el despido. Todas esas observaciones comparten el problema jurídico: ¿Los empleadores al no agotar los procedimientos disciplinarios, dispuestos en convenciones colectivas de trabajo o reglamentos internos del trabajo, incumplen órdenes y mandatos preestablecidos, al momento de dar por terminada la relación laboral con su trabajador?

Con el propósito de solucionar el interrogante, la Corte desde el año 1992 hasta la actualidad ha mantenido una postura concreta sin variación alguna, exponiendo que:

La facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador no se encuentra supeditada en el Código Sustantivo del Trabajo a trámite disciplinario alguno, basta con que se presente una de las justas causas previstas en esa normatividad para que aquel pueda legítimamente hacer uso del derecho de dar fin al contrato de trabajo, lógicamente con el cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley como son la obligación de manifestar al momento de la comunicación del despido la causal o el motivo determinante de esa decisión y cuando se trata de una de las causales previstas en los numerales 9 al 15 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 conceder al trabajador el preaviso de 15 días previsto en esa misma disposición, la omisión de uno de estos requisitos impide calificar como justo el despido. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 4 de Agosto de 1992)

La razón de esta postura se ocasiona en la diferencia de dos figuras jurídicas, el despido por un lado, y la sanción por otro, al respecto la jurisprudencia resalta que:

El despido no corresponde a una sanción correctiva dado que la finalidad de las sanciones disciplinarias es la de preservar el contrato de trabajo, mientras que el despido por su parte pertenece a la facultad legal que tiene el empleador de extinguir definitivamente la relación laboral y en caso de que éste provenga injusto la ley tiene previsto el resarcimiento de perjuicios en favor del trabajador. (1992)

Los lineamientos de la Corte, son lógicos legalmente. Basta con dirigirse al CST para verificar las sanciones que se han establecido de forma legal, así se tiene que la suspensión de labores y las multas son los únicos preceptos que abren paso a un procedimiento disciplinario, (Colombia, Decreto Ley 2663 de 1950, artículo 112, 113 y 115) y como bien se sabe, los fallos proferidos por

esta jurisdicción tienen como base fundamental la interpretación del ordenamiento legal de manera rigurosa y aún más objetiva; esta posición no es más que el resultado de un análisis jurídico exegético.

Es más, la Sala no se atreve a comparar el proceso disciplinario con el trámite indicado para el evento en el que empleador pretende aducir como justa causa de terminación de la relación laboral el bajo rendimiento del trabajador; su propósito se aleja de éste último, pues su intención es proteger al trabajador enterándolo de su situación, como una manera de corrección. (1992)

No obstante, existe una condición única y exclusiva por la cual es posible exigir un procedimiento previo a la terminación de la relación laboral, esto es cuando aquel requisito se haya establecido como tal en una convención, pacto colectivo, reglamento, contrato y otro documento que regule a las partes, consecuentemente su cumplimiento es indispensable so pena de que el despido se torne ilegal. (1992)³ En otras palabras, el derecho al debido proceso, a la defensa y a la contradicción de los trabajadores, muy a pesar de contar con una naturaleza constitucional, penden de la actitud negociadora del empleador y por su puesto de la capacidad de organización sindical de sus trabajadores.

Ahora bien, en el ejemplo de que empleador de inicio a un procedimiento previo a la terminación de un contrato de trabajo, sin que se encuentre establecido en algún tipo de pacto, y éste decida no culminarlo, el empleador no se haya ante una expectativa adquirida, así la Corte lo aclara estableciendo que “en nada afectaba la decisión del despido que finalmente adoptó el empleador, por cuanto como ya se dejó precisado, dicho trámite es obligatorio sólo cuando se trate de imponer sanciones disciplinarias”. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 15 de Febrero de 2011)

Sin que afecte lo expuesto hasta este momento, es necesario subrayar un fallo de ésta misma Corte del año 1993. En esa oportunidad se cita un pronunciamiento de la Sala Plena del 7 de

³ También se pueden ver las sentencias:

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 10 de Agosto de 2000.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 19 de Febrero de 2002.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 25 de Julio de 2002.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 13 de Marzo de 2008.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 22 de Abril de 2008.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 15 de Febrero de 2011.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 29 de Noviembre de 2017.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 24 de Abril de 2018.

Diciembre de 1984, cuyo estudio se limitó al régimen laboral específico de los trabajadores particulares. Aunque no fue posible detallar los términos que se debatían, al no encontrar rastro de ésta providencia en ninguna de las gacetas jurisprudenciales, se logra inferir que la postura “despido equivale a sanción”, se suprime desde el momento en que el artículo 62 original del CST se reforma, en el sentido de eliminar una condición previa atribuida a una de las causales de terminación del contrato por justa causa imputable al trabajador, expuesta por la Corte así:

En la hipótesis de la violación grave de las obligaciones y prohibiciones legales o de la comisión de cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, se eliminó la condición que preveía originalmente el código en su artículo 62, según la cual el hecho debía estar debidamente comprobado y en la aplicación de la sanción se observaría el respectivo procedimiento reglamentario o convencional. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Segunda. Radicación. Sentencia del 9 de Julio de 1993)

En seguida, se critica el hecho de que dentro del régimen legal de los trabajadores oficiales se encuentra consagrado literalmente esa misma hipótesis, con su respectiva condición (Colombia, Decreto 2127 de 1945, ordinal 8º del artículo 48), sin hallar una respuesta que explique tal distinción, señalando además:

La disposición transcrita armoniza con lo preceptuado por el artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que por estar incluida dentro de la parte colectiva se aplica tanto a trabajadores particulares como a trabajadores oficiales, y en la que, al regular lo relativo a las sanciones disciplinarias que pueden serle impuestas al trabajador amparado por el fuero sindical, se dispone que ese beneficio no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento del trabajo. (1993)

Se debe resaltar que la sentencia de la Sala Plena de 1984 no fue adoptada por decisión unánime, de ahí que en pronunciamientos posteriores la misma Corte se encarga de diferenciar justas causas de terminación del contrato de trabajo de naturaleza sancionatoria, de las que ostentan un carácter liberatorio, como lo hizo en el caso que se ocupó de verificar la naturaleza jurídica del numeral 7, literal A, del artículo 62 del CST, esto la detención preventiva y el arresto corrección, señalando:

Corresponden a las primeras las que presuponen la comisión de una falta o conducta irregular del empleado, y las segundas a los casos en que, sin darse tales presupuestos, el legislador ha considerado pertinente permitirle al patrono terminar el contrato de trabajo para evitar situaciones de incidencia negativa en el desarrollo del contrato de trabajo, como sucede con los casos previstos en los numerales 14 y 15. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 3 de Marzo de 1987)

Para finalizar decidiendo que:

En el numeral séptimo se presenta una situación en la cual concurren las dos naturalezas que se han mencionado, pues si realmente se ha cometido la violación penal o policiva, el despido que se origine en ella es justo por razón del castigo laboral que tal conducta acarrea (naturaleza sancionatoria), pero mientras se define lo anterior también se puede proceder al despido para no mantener una situación incierta que afecte el desarrollo del nexo laboral (naturaleza liberatoria), siempre que la detención o el arresto supere el tiempo indicado en la ley. (1987)

Aquella distinción se encuentra acorde con la doctrina y las propias orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo, como lo es la Recomendación 166 y el convenio 158 de 1982, que brindan al trabajador la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, antes de ser despedido; desafortunadamente éstos no se encuentran ratificados por Colombia.

Finalmente, en 1993 se dice que “existen fuentes formales de derecho laboral que autorizan la diferenciación entre los despidos sancionatorios de conductas indisciplinadas del trabajador y los despidos meramente liberatorios de las obligaciones laborales del patrono” (1993), sin embargo el caso que en su momento condujo a éste análisis, se terminó resolviendo con la interpretación exegética de las normas laborales.

Pues bien, continuando con la línea argumentativa arriba expuesta, la Corte Suprema en el 2014 indica que su posición fue acogida por la Corte Constitucional en una de sus providencias del año 2000, además porque en esa oportunidad se advierte que dentro de las garantías que componen el contenido del derecho al debido proceso se encuentra el deber de lealtad, como obligación jurídicamente exigible a los particulares, a partir de lo cual la Sala entiende aplicable a los sujetos extremos de toda relación laboral, pero de manera conmutativa. Por eso apunta que es también un deber del trabajador, quien es el conocedor pleno de los hechos que podrían conllevar a la disolución de la relación laboral, avisar al empleador la forma como ocurrieron, precisamente por las consecuencias que se podrían derivar para la empresa por el mal manejo de las funciones que le han sido asignadas. Con esto en mente, la Corte considera que “la citación a descargos no puede convertirse en un requisito formal inexcusable, so pena de que el despido se califique de injusto, puesto que se trata de un requisito que no está previsto en la ley expresamente como tal”. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 5 de Noviembre de 2014)

De modo que, considera esta Corte:

Para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, era o no necesario para el esclarecimiento de estos, el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ella, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión. (2014)

Dicho lo anterior, se concluye que a partir del artículo 62 del CST:

La protección del derecho de defensa al trabajador, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, **con o sin descargos del trabajador**, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; **esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos**, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador. (...) (Subrayado fuera de texto) (2014)

En el 2016, la Corte resuelve un asunto en el cual el despido como tal fue equiparado a una sanción en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, consecuentemente se dio paso al procedimiento que se ha establecido para toda clase de sanción, se determinó la ilegalidad del despido y se ordena el reintegro del demandante; (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 9 de Marzo de 2016)

Por último se tiene un pronunciamiento en el que se debate la viabilidad de agotar un procedimiento previo a la terminación del contrato laboral sin justa causa con indemnización, pues la empresa demandada efectivamente lo había consagrado en su reglamento para el caso de la terminación con justa causa, es decir para los hechos que exclusivamente susciten una investigación disciplinaria, y para lo cual se había establecido un comité con el fin de que éste se ocupe de la instrucción, investigación, comprobación de faltas y decreto de sanciones disciplinarias, es aquí cuando la Sala advierte que la solicitud del actor “no tendría razón de ser cuando se trata de una decisión que obedece al libre criterio de la empresa.” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 16 de Noviembre de 2016).

De lo anterior, es posible identificar las siguientes Subreglas Jurisprudenciales:

Tabla 1.

Subreglas Jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral.

POSTURA ÚNICA	
1.	La terminación de la relación laboral no se encuentra supeditada a ningún trámite disciplinario.
2.	La terminación de la relación laboral es una facultad legal del empleador.
3.	La terminación de la relación laboral no es una sanción, salvo que este así consagrada en pacto colectivo, laudo arbitral, convención colectiva, contrato de trabajo, reglamento interno, o similares.
4.	Es posible que el empleador pacte con sus trabajadores un procedimiento previo a la terminación de la relación laboral.
5.	En caso de incumplimiento de las obligaciones del empleador impuestas al momento de la terminación de la relación laboral, se vulnera el derecho de defensa del trabajador.
6.	El deber de lealtad es una obligación recíproca entre las partes del contrato laboral.
7.	Para controvertir los hechos por los cuales se termina una relación laboral, no es necesaria la audiencia de descargos, la oportunidad de contradicción puede darse de cualquier forma, ya sea ante el empleador o directamente ante el juez laboral.
8.	Si el empleador inicia un proceso previo a la terminación de un contrato laboral, y éste no se culmina no se genera expectativa alguna.
9.	En caso de establecerse un procedimiento previo mediante algún pacto, no es posible aplicarse en la terminación de la relación laboral sin justa causa.

1.2. Revisión de Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

De antemano se debe advertir que dentro de la Corte Constitucional fue posible observar dos posturas, a saber:

1.2.1. La terminación de la relación laboral equivale a una sanción.

En primer lugar, es conveniente precisar que, en 1998, acogiéndose a lo ya expuesto por la Sentencia C-594 de 1997, la Corte estudia la demanda de constitucionalidad del numeral 3° del literal A del artículo 62 del C.S.T., que establece como justa causa de despido “todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller,

vigilantes o celadores”, la demanda se soporta con el argumento de que, aquella causal limita la libertad de expresión y acción del trabajador con respecto al empleador, lejos del ámbito del trabajo; para el demandante es inadmisibile porque a su consideración las obligaciones adquiridas por el empleado se circunscriben al lugar donde ha de cumplirse el contrato, frente a ello se aclaró que:

El único propósito que se busca con la disposición ahora impugnada, es que las relaciones de trabajo transcurran dentro de un clima de tranquilidad y respeto, para así lograr el cumplimiento eficaz de los objetivos del contrato y de la empresa. (...) La situación descrita en la norma demandada tiene lugar únicamente en la relaciones de trabajo en las que el contacto personal es de significativa importancia. (Corte Constitucional, T-299-1998)

Ahora bien, en este caso particular se ha señalado que es requisito indispensable del empleador oír a su trabajador, analizar los hechos en “forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas” (1998), es decir que, “para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa” (1998), y solo de éste modo, la terminación del contrato laboral podrá catalogarse como sanción, ya que, de lo que se trata es de reprochar su comportamiento social. A su vez, el trabajador tendrá como recurso final la jurisdicción laboral, para impugnar tal decisión, al respecto la Corte recalca su importancia manifestando:

Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso. (1998)

En ese mismo año, la Corte conoce dos fallos de tutela en particular. La acción constitucional interpuesta por un profesor universitario, despedido por el incumplimiento de sus responsabilidades académicas, y por descalificar a la Institución, al rechazar a través de protestas sus procedimientos administrativos; (Corte Constitucional, SU-667-1998) y el proceso de un médico vinculado a una Fundación como miembro institucional, a quien se lo sanciona con la terminación definitiva de las prerrogativas, por cursar quejas en su contra, derivadas de la ausencia temporal en sus turnos. (Corte Constitucional, T-433-1998)

Para resolver la presunta vulneración del debido proceso, se cita la sentencia C-299 de 1998, pero con unas precisiones que se deben resaltar. Aunque como bien se sabe, dicho procedimiento

previo solo es aplicable cuando se incurre en la causal del numeral 3° del literal A del artículo 62 del C.S.T., en el primer asunto descrito, el juez constitucional no deja de mencionar el reciente fallo de constitucionalidad, al estimar que con él surge una condición indispensable para la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del patrono, que es precisamente el respeto al derecho de defensa del trabajador, así da por cierto que éste es adaptable al caso concreto y afirma que la Universidad, “disfrazó su verdadero propósito de sancionarlo por las repetidas manifestaciones hechas por él en torno a la política académica de la institución”, aduciendo que, “claramente, se aplicó una sanción, sin debido proceso” (Corte Constitucional, SU-667-1998).

En el segundo caso, aun sin debatir la naturaleza del vínculo existente entre la accionada y el accionante, por corresponderle a la jurisdicción ordinaria, se amplía su aplicación con el argumento de que “si en estos casos se exige que se respete el debido proceso, cuando la causal de terminación del vínculo está predeterminada por la propia ley, la misma exigencia debe hacerse en casos como el que aquí se analiza”. (Corte Constitucional, T-433-1998)

En éste último evento, se destaca el hecho de que el reglamento de la fundación elevó la terminación de la relación laboral a título de sanción, situación que genera inconsistencias, pues ante tal determinación el procedimiento previo era exigible, sin necesidad de ampliar una interpretación jurisprudencial destinada a otras eventualidades; en otras palabras, con o sin dicha ampliación, el accionante tenía derecho a un procedimiento disciplinario, como toda sanción lo requiere.

Para decidir sobre el reintegro del accionante a sus cátedras universitarias, la Corte tuvo en cuenta la vulneración de otros derechos fundamentales diferentes al debido proceso. La Corte consideró que, la conducta del accionante se encontraba dentro de su legítima actitud de discrepancia frente a los asuntos de la Universidad, pues se hallaba en el debido ejercicio de sus libertades de opinión, expresión, de reunión y de asociación, encaminadas al mejoramiento del rumbo académico, a pesar de que “su actividad molestó a las directivas y condujo a su despido, con notoria desfiguración de la facultad patronal”. (1998); dentro de las razones de su decisión la Corte no deja de lado la importancia del principio de estabilidad laboral, como una de las garantías de los trabajadores colombianos.

Por su lado, con el fin de ordenar la adopción de medidas necesarias para restablecer los derechos del médico, se consideró, además del “claro desconocimiento del derecho de

contradicción, núcleo esencial del derecho de defensa” (1998), la vulneración de los derechos a la igualdad, trabajo, honra y el buen nombre profesional. Se resalta que en cuanto a la afectación del derecho al trabajo, el accionante manifestó que la sanción impuesta, le impidió el acceso a su único medio de subsistencia, toda vez que la vinculación que tenía con la Fundación, exigía su dedicación exclusiva, sin posibilidad de ninguna otra contratación y así, se reflexionó en primera y segunda instancia, para posteriormente compartirse tal consideración en sede de revisión.

En el año siguiente, 1999, con esa misma línea argumentativa, se expone que, “el respeto al derecho de defensa del trabajador, se exige como condición indispensable para la terminación de la relación laboral por parte del empleador” (Corte Constitucional, T-605-1999). En esta oportunidad se concedió la tutela con el fin de amparar el derecho de asociación sindical y se ordenó el reintegro de un trabajador despedido con justa causa, porque se comprobó que las faltas que se le imputaban al accionante fueron precisamente con causa y ocasión de sus gestiones como miembro del Sindicato y que su despido se produjo luego de dos intentos fallidos para configurar la existencia de una justa causa, que llevó finalmente a la empresa a prescindir de sus servicios. Se trataba entonces de una evidente persecución laboral que afectaba el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, y en consecuencia el derecho al debido proceso.

La sentencia prenombrada de 1998 se cita nuevamente, ante lo cual, el Dr. Alfredo Beltrán Sierra salva su voto, al estimar que “con el objeto de asumir como propia una competencia que no le pertenece, la sentencia invoca precedentes doctrinales de la Corte Constitucional que no avalan en modo alguno las conclusiones que de ellos se extraen”, pues los hechos que se estudiaron en el asunto no correspondían a actos del trabajador por fuera del servicio, dirigidos contra el patrono, su familia y sus empleados, ni mucho menos, el empleador estaba haciendo uso de su poder sancionatorio, de esta manera el magistrado Beltrán se mantiene en la postura de que “la terminación unilateral del contrato constituye una opción legítima de origen legal y convencional”. (1999)

Más adelante, en el 2002, se conoce el caso del despido de un profesor de filosofía, por incurrir en una de las Justas Causas Especiales de Despido pactadas en el contrato de trabajo, que se refería a la exposición de ideas que se consideren contrarias a la moral y a la filosofía de la Institución, por el hecho de recomendar la lectura de un del libro filosófico; el accionante acude

al juez constitucional con el fin de que se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la libertad de cátedra y al debido proceso. Una vez más, la Corte recuerda la sentencia C-299 de 1998, ampliando su interpretación, para dar a conocer la razón de su decisión:

En tal sentido, entiende esta Sala que ese requisito se refiere no sólo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la Sentencia mencionada, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el **deber de lealtad** que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, es aplicable a los contratos laborales. (Corte Constitucional, T-800-2002)

Así, se termina tutelando los derechos invocados, toda vez que para ésta Sala “el ejercicio de la acción ordinaria ante la jurisdicción laboral no permitiría el restablecimiento de los derechos vulnerados del peticionario”. (2002)

Finalmente, fue posible inferir que el carácter de la anterior línea planteada por la Jurisdicción Constitucional se debe a la siguiente argumentación:

La Corte Constitucional desde el año 1998, ha sido reiterativa en cuanto a la interpretación del artículo 29 de la Constitución Nacional, manifestado que por regla general “el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas” (Corte Constitucional, T-433-1998).

Sin embargo, su campo de aplicación no acaba aquí, para la Corte es realmente cuestionable exigir tal garantía únicamente al Estado, a sabiendas de la importancia de este principio jurídico procesal, y de su implicación en la dignidad del ser humano. Es por ello que, en este punto se entra a examinar la excepción a la regla general, de la que se habló inicialmente. Así se tiene que el derecho al debido proceso no solo es una garantía aplicable dentro de un proceso judicial o administrativo, sino que también se encuentra presente en todas las áreas en las cuales al ejercer actividades administrativas, se hace uso de la facultad disciplinaria, de ahí que, el precepto involucre a las autoridades públicas y a los particulares que ostenten de un poder sancionatorio, “como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones”. (1998)

Fue precisamente por esta argumentación que la Corte al proferir sus fallos de tutela asume una postura completamente contraria a la presentada por la Corte Suprema de Justicia, llevándola a resolver afirmativamente el interrogante “¿Es aplicable el artículo 29 de la Constitución Política a los procesos internos adelantados en las empresas privadas, en tratándose del despido

de sus trabajadores?” (Corte Constitucional, T-605-1999) y en consecuencia a afirmar que, el despido con justa causa de un trabajador se constituye en una sanción, toda vez que el ejercicio esta facultad se deriva del poder sancionatorio del empleador. De ahí que, en estas mismas providencias sea evidente la necesidad de fijar unas medidas que preestablezcan las condiciones a las que se sometería un trabajador en caso de ser sancionado con la terminación de su relación laboral.

En cuanto a las facultades sancionatorias que ostentan los particulares, en su papel como empleadores, estas se deben ejercer en “forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan” (Corte Constitucional. Sentencia T-276-2014), atendiendo a los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad de la sanción en materia disciplinaria , es por ello que se hace indispensable la fijación de unos parámetros mínimos, a partir de los cuales sea posible el conocimiento de las condiciones de toda relación trabajador-empleador, así, en 1996 la Corte Constitucional a través de la sentencia T-301, reúne los requisitos mínimos que deben observar los entes que detentan un poder disciplinario, en pro de los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte de una entidad particular, más adelante en 1998 estas mismas garantías se mencionan ya en el ámbito laboral, y a partir de aquí se entiende que todo trabajador a quien se le atribuye una justa causa de despido, tiene derecho a:

- (i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Corte Constitucional, Sentencia-T 433-1998)

El anterior pronunciamiento fue recordado en la sentencia C- 293 de 2014, a través de la cual se resuelve la acción pública de inconstitucionalidad que se tramitó en contra del artículo 115 del CST, al considerarse que la sola oportunidad de ser oído el trabajador inculcado antes de aplicarle una sanción disciplinaria, trasgrede su debido proceso. La Corte establece que, al interpretar la norma, ésta no debe ser calificada como una simple formalidad, porque resulta

contrario al precitado precedente jurisprudencial sobre debido proceso en las relaciones laborales, por ello, aunque declara su exequibilidad, requiere la atención de los empleadores para imponerles una obligación así:

(...) Se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (Corte Constitucional, C-593-2014)

Así, los parámetros fijados por la Corte desde 1998, fueron recapitulados literalmente, únicamente en el numeral (ii) respecto de la formulación de los cargos imputados, se aclaró que “el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo” (2014) y en el numeral (viii) se especifica que en cuanto a los recursos pertinentes, el trabajador puede acudir “ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como a la jurisdicción laboral ordinaria.” (2014).

Entonces, conforme a lo expuesto hasta este momento sobre la naturaleza del despido y a lo establecido en la sentencia C – 593 de 2014 se tiene que, los empleadores deben ajustar sus reglamentos definiendo método y términos del proceso disciplinario al interior de su empresa, de tal modo que, cuando decidan terminar la relación laboral con justa causa imputable a uno de sus trabajadores, el procedimiento a seguir sea precisamente el establecido en el artículo 115 del CST, de acuerdo a la interpretación jurisprudencial reseñada, pues como ya se ha mencionado, bajo ésta línea argumentativa, el despido al derivarse del poder disciplinario del empleador, no es otra cosa que una sanción.

En contraste, la doctrina inicia una labor crítica frente a dicho fallo. Se ha considerado que la decisión es opuesta a la jurisprudencia de la misma corporación, teniendo en cuenta que, en primer lugar se “desconoció de forma abrupta la línea jurisprudencial establecida por el órgano de cierre en materia laboral” (Valdivieso Rueda, 2015), y en segundo lugar porque, en oportunidades anteriores ya se había establecido que “las garantías del artículo 29 varían según el tipo de actuación, siendo directamente proporcionales al grado de afectación de los derechos fundamentales”. (2015) En esa medida existe un cuestionamiento principal, éste es, si en el proceso disciplinario, en el campo de las relaciones laborales, se deben desplegar los mismos

trámites de un proceso penal. A partir de ello, se han desarrollado una serie de discusiones, pues a su consideración la sentencia deja grandes vacíos en el ámbito de la regulación laboral, a tal punto de llegar a considerar que con dicho fallo se “inició el camino para introducir lo que sarcásticamente ha denominado como “sistema laboral acusatorio”” (2015)

1.2.2. La terminación de la relación laboral NO equivale a una sanción.

En el 2000, la Corte analiza el caso de dos trabajadores despedidos, que acuden a la acción de tutela, por considerar vulnerados sus derechos al trabajo, a la asociación, al disfrute de una remuneración mínima vital móvil, a la subsistencia y al debido proceso, ya que su empleador desplegó acciones constitutivas de persecución laboral, con el fin de lograr su desafiliación.

Si bien en la providencia se cita la sentencia C-299 de 1998, se hace con el fin de aclarar su interpretación, pues su campo de aplicación no abarca de ninguna manera al caso en mención, su conducto regular inicia con la valoración del empleador respecto de los hechos y finaliza con la apreciación del juez ordinario laboral, una vez se haya producido el despido. En ese entendido, la Sala especifica que solo en los casos del numeral 3° del literal A del artículo 62 del C.S.T., el empleador rigurosamente debe cerciorarse de 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. (Corte Constitucional, T-362-2000)

La distinción que se presenta es clave para comprender la razón de su decisión. Sin embargo existe un argumento adicional en esta providencia que merece su especial connotación, y es el hecho de que, la Sala reconoce la variación del precedente jurisprudencial que se sienta con el fallo, al indicar que “anteriormente en situaciones similares, se había ordenado el reintegro de trabajadores despedidos, cuando el despido tenía incidencia concreta y directa en la violación de un derecho constitucional fundamental y con el fin de restablecer el respectivo goce”. (2000) Siendo así, no se logra demostrar la incidencia de la asociación sindical en los despidos, ni la vulneración de un derecho constitucional fundamental que amerite la protección del juez de tutela, situación que conllevó al fracaso de la acción impuesta por los actores.

En 2006, la Corte estudia dos casos con supuestos facticos similares, los actores acuden a la acción de tutela ante la terminación de sus contratos de trabajo con justa causa, alegando la

ausencia de un requerimiento disciplinario, por la comisión de faltas al reglamento interno, de manera que consideran vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, salud, seguridad social y debido proceso. Con respecto al derecho a la salud, ambos lo soportan en un diagnóstico clínico, cáncer gástrico y Colitis Ulcerativa Idiopática, respectivamente. Al respecto se argumentó:

(...) 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.

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.” (Corte Constitucional, T-385-2006) (Corte Constitucional, T-656-2006)

Respecto a la sentencia C-299 de 1998 y la facultad del empleador de dar por terminada una relación laboral, se aparta de su propio precedente, señalando que:

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**. (2006) (Subrayado fuera de texto)

En los dos casos se determinó que efectivamente el derecho al debido proceso de los accionantes se encontraba vulnerado, no se les habría permitido ejercer su derecho de defensa por cuanto no les indicaron los hechos concretos por los cuales fue terminado su contrato de trabajo, y menos aún se les permitió controvertir las imputaciones en su contra. A pesar de las similitudes fácticas de los asuntos estudiados, la Corte decide tutelar los derechos invocados solo para uno de los accionantes, es decir, de quien a su consideración, se encontraba probada una estabilidad laboral reforzada en virtud de su salud, pues se consideró que el amparo no precedía por la simple vulneración del derecho al debido proceso:

(...) En principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo (...) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.

En pocas palabras, lo que termina definiendo el reintegro laboral pronto de un trabajador, a quien se le ha negado su propia defensa, es el grado de afectación de un derecho fundamental diferente al debido proceso, sin analizar si quiera que el ejercicio de la acción ordinaria dilataría su situación e incluso la agravaría, lo que sin dudas finaliza en el deterioro de la garantía de sus derechos fundamentales.

De manera análoga en el 2011, se retoma esta postura. La Corte conoce el caso de una docente, en contra de quien se formulan descargos, para posteriormente ser despedida de la institución, con fundamento en el incumplimiento de sus obligaciones legales y reglamentarias en materia de valores y principios. Por ello la accionante reclama la protección de los derechos fundamentales al buen nombre, al trabajo, la libertad de cátedra y el debido proceso y, en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que venía ocupando en dicha institución. Se reincide en el argumento según el cual “el despido no se produce como sanción disciplinaria, sino en ejercicio de la atribución con que cuenta el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa”. (Corte Constitucional, T-075A-2011)

Finalmente, en el 2017, se conoce un asunto que merece especial atención, por su repercusión constitucional. La Corte analiza el asunto de una copilota de LATAM Airlines Colombia S.A., quien considera ser víctima de un acto de discriminación por su condición de género y sindical, en el ejercicio de sus funciones, lo cual condujo a poner en duda su idoneidad profesional. Su bajo rendimiento fue motivo suficiente para que la accionada terminara su contrato de trabajo, con apoyo en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del CST, en el incumplimiento de su trabajo y mala calidad de su oficio. Aunque se requirió a diligencia de descargos, no fue posible su realización debido a que la accionante se encontraba incapacitada, no se reprogramó la diligencia, y se procedió inmediatamente a terminar la relación laboral. La copilota considera vulnerados sus derechos a la vida, a la salud, a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y justas, al debido proceso, a la libertad de asociación sindical y sindicalización, a la negociación colectiva y a la protección especial de la mujer.

En principio debe aclararse que, la Sala encuentra improcedente la acción de tutela respecto de la vulneración a la negociación colectiva, libertad de asociación sindical y sindicalización,

porque de las pruebas analizadas no se encontró la existencia de una política empresarial de persecución a los aviadores; además la terminación unilateral del contrato, no estaba fundamentada en un acto discriminatorio al no configurarse acoso laboral; ni en la vulneración del derecho a la vida y salud debido a que la actora no se encontraba en una condición de debilidad manifiesta, para ello la Corte considera que lo pertinente es acudir a la jurisdicción ordinaria. No obstante, respecto de la vulneración al debido proceso, se hace necesario un pronunciamiento especial, así:

(...) que la Sala Tercera de Revisión se ocupe de analizar la eficacia del derecho al debido proceso, en este caso concreto, adquiere una especial relevancia constitucional. Lo anterior teniendo en cuenta que la accionante, durante más de 8 años ocupó un cargo tradicionalmente ocupado por hombres -copiloto de aviones comerciales- (...) los hechos planteados en la demanda, le permite a la Corte Constitucional pronunciarse acerca de la relevancia constitucional de garantizar el derecho al debido proceso de una empleada que fue desvinculada de un cargo tradicionalmente ocupado por hombres, buscando con ello garantizar de mejor manera la estabilidad laboral en el trabajo de la accionante. (Corte Constitucional, T-293-2017)

Esta providencia recoge gran parte de los pronunciamientos emitidos por el juez de tutela en sede de revisión, con parámetros facticos y jurídicos similares, a partir de algunos de ellos logra analizar el alcance del derecho al debido proceso, así:

- a. La jurisprudencia constitucional ha extendido esta garantía al ámbito laboral exigiendo al empleador que, cuando pretenda despedir a un empleado, invocando una justa causa, debe garantizarle: (i) que la conducta esté tipificada; (ii) exponerle los motivos concretos de la terminación unilateral del contrato y (iii) oír al empleado.
- b. En principio, le corresponde al juez laboral conocer de las vulneraciones que por debido proceso inician los trabajadores; sin embargo, en casos de relevancia constitucional el juez de tutela está llamado a pronunciarse sobre este tipo de asuntos. (...) (2017)

Hay que mencionar la importancia que la Corte le dio a los estereotipos de género en el trabajo, como la principal causa del apartamiento de las mujeres de ciertos ámbitos laborales considerados tradicionalmente como escenarios de ejercicio masculino, señalando en esta oportunidad:

(...) Tal es el caso de la aviación comercial, donde un porcentaje mínimo de mujeres ocupan los altos cargos dentro de la aeronave. Escenario ante el cual el juez constitucional tiene el deber de pronunciarse, buscando garantizar de la mejor manera el derecho al debido proceso de las mujeres que ocupan estos cargos. (2017)

La Corte analizó el procedimiento a través del cual la copilota fue despedida, determinando que, si bien “la actuación adelantada por LATAM Airlines Colombia S.A. materializa lo dispuesto por la Corte Constitucional con relación a las obligaciones del empleador” (2017), con relación a la tercera obligación, al no permitirse la realización de la audiencia de descargos, la

accionada vulneró su derecho al debido proceso, aunque la Sala “le asiste razón a LATAM al manifestar que dicho trámite no debe ser considerado como un proceso disciplinario por tener una naturaleza jurídica distinta” (2017), se precisa que como consecuencia de la actuación de la empresa se “generó en la empleada una expectativa legítima de defensa, de ser oída” (2017) porque eventualmente se hubiese podido reconsiderar la decisión de terminar el vínculo laboral.

Así, con la nueva subregla jurisprudencial de la jurisdicción constitucional sobre la protección del derecho al debido proceso como mecanismo de efectiva garantía de la mujer despedida de un cargo tradicionalmente ocupado por hombres, es posible sintetizar:

(...) en escenarios donde históricamente la participación de las mujeres ha sido minoritaria, como es el caso de los contratos laborales celebrados entre las empresas de aviación y las mujeres que ocupan cargos de pilotos o copilotos, **oír a la empleada antes de adoptar la decisión de terminar unilateralmente la vinculación laboral con fundamento en una justa causa o sin justa causa**, se convierte en una garantía constitucional a favor de ellas, pues sin importar la causal alegada por el empleador, y si ésta constituye o no una falta disciplinaria, debe permitírsele a la mujer controvertir las razones que tiene el empleador antes de decidir sobre la terminación unilateral del contrato. (Subrayado fuera de texto) (2017)

Tabla 2.

Subreglas Jurisprudenciales de la Corte Constitucional.

POSTURA A	POSTURA B
1. El incumplimiento de las obligaciones del empleador al momento de despedir a su trabajador, genera vulneración del derecho de defensa. 2. De la interpretación del artículo 29, se deduce que quienes ostentan el poder sancionatorio deben respetar el debido proceso. 3. Ante la terminación de la relación laboral se debe agotar el procedimiento que se estableció en la sentencia C 299 de 1998. 4. La terminación de la relación laboral emana del poder sancionatorio del empleador. 5. El despido es una sanción. 6. La acción de tutela procede siempre que se afecte otro derecho fundamental diferente al debido proceso.	1. El incumplimiento de las obligaciones del empleador al momento de despedir a su trabajador, genera vulneración del derecho de defensa. 2. De la interpretación del artículo 29, se deduce que los empleadores del sector privado no deben surtir un procedimiento previo, en los términos de este mandato constitucional. 3. El procedimiento que se estableció en la sentencia C 299 de 1998, solo aplica para el caso del numeral 3 del artículo 62 CST. 4. La terminación de la relación laboral es una facultad legal. 5. El despido no es una sanción. 6. La acción de tutela procede siempre que se afecte otro derecho fundamental diferente al debido proceso. 7. Es casos de relevancia constitucional, la acción de tutela procede aun si solo el debido proceso es el único derecho vulnerado. 8. Si el empleador inicio un procedimiento previo a la terminación del contrato, aun sin estar pactado, y no lo culmina se genera una expectativa respecto del trabajador.

Sintetizando, pues, se dirá que la razón de la postura expuesta se debe a que, según la Corte la obligación de todo empleador que decida terminar un contrato laboral por justa causa es “garantizar el derecho de defensa del trabajador, es decir garantizando la legalidad de la causa, manifestándole los hechos concretos que provocan el despido y brindándole la oportunidad de controvertir las imputaciones. Sin embargo, enfatiza la Corte, lo anterior no significa 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” siempre que aquel artículo superior, como ya se había mencionado inicialmente, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales.

Con las posturas presentadas hasta aquí, resulta lógico deducir cual es el panorama en el que se encuentran las relaciones laborales a punto de extinguirse, sin embargo en este punto de la investigación se hace necesario indicar al lector, teniendo en mente las diversas posturas de las Altas Cortes, que a través del fallo T-546 de 2006 se intenta unificar las dos posturas de la Corte Constitucional, no obstante el contenido de la decisión no hace más que acercarnos a la contradicción. En un primer momento la Corporación al descifrar el derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador se inclina por lo que en el presente estudio se ha denominado “postura B”, pero en un segundo momento al estudiar el Derecho a la Defensa en la terminación unilateral del contrato de trabajo, su percepción se aproxima mucho más a la “postura A”. Lo cierto es que, los vacíos normativos no se logran superar con el análisis jurisprudencial y la inseguridad jurídica frente a posturas tan diversas, es inevitable.

Pese al conflicto interpretativo y ante la ausencia de un régimen legal que garantice el debido proceso de los trabajadores, sin distinción alguna, es importante rescatar la tesis de la “postura A” de la Corte Constitucional, como quiera que responde de cierta forma a los requerimientos de la clase trabajadora. Sin embargo el debate queda abierto, para que a través de su línea argumentativa se avance y se estudie la posibilidad de ampliar los beneficios del proceso previo al despido con justa causa, a todos los empleados del sector privado.

Tal requerimiento en el derecho laboral no es nuevo, ni mucho menos ajeno al ordenamiento internacional. En el año 1982 la OIT ya se había pronunciado al respecto a través del convenio No. 158, predicando la necesidad de adelantar un procedimiento previo a la terminación de los contratos de trabajo. Aquel convenio cuenta con un número mayor de países que no lo han ratificado que de los que efectivamente lo tienen en sus legislaciones internas, tales como España y Venezuela, que han acogido sus preceptos como una modalidad limitadora de la libertad de despido, que a su vez reconoce varios antecedentes referidas al despido abusivo y al abuso del derecho. (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 1997)

Pues bien, el gobierno Colombiano no lo ha ratificado, por lo tanto no es una norma principal. Con todo, la Corte Suprema de Justicia ha estudiado la posibilidad de asignarle a aquella norma un carácter supletorio, cuyo análisis determinó su improcedencia toda vez que no se cumple con ciertas condiciones, esto es que, existe una regulación principal vigente y aplicable a la

terminación de las relaciones laborales, pues solo podría atribuírsele tal naturaleza ante su ausencia, y porque el convenio preconiza la estabilidad laboral propia, cuando es la estabilidad laboral impropia la regla general en el país, situación que no es armónica axiológica e ideológicamente con el sistema jurídico laboral colombiano. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 30 de Enero de 2013)

Finalmente, se insiste en la necesidad de que la normatividad laboral se reforme para adoptar un proceso disciplinario previo al despido con justa causa, a pesar de las grandes dificultades a las que se enfrentarían trabajadores, empleadores y Estado, al negociar un acuerdo equilibrado frente a cada una de sus pretensiones, de acuerdo al panorama jurídico que se ha expuesto a través de la presente investigación.

Conclusiones

1. A pesar de que la estabilidad laboral se debilita con el incumplimiento de las obligaciones derivados del pacto contractual entre empleador y trabajador, debe considerarse que es a través de este principio que el individuo puede trascender en la sociedad y que su fin último es garantizar su sustento vital. De ahí la importancia de que se establezca un proceso previo al despido con justa causa, como el primer mecanismo jurídico tendiente a garantizar una estabilidad en el empleo propia, es decir que con el despido sancionatorio se intente disminuir las brechas de la desigualdad entre los trabajadores.
2. El Proceso disciplinario previo a la terminación de la relación laboral tiene una doble funcionalidad. Debe ser pedagógico y correctivo, que busque resguardar la estabilidad en el empleo, entendiendo que la pérdida del trabajo puede catalogarse como la afectación de un bien jurídico de relevancia social frente a la generalidad de los empleados; y que evite a toda costa el abuso de la posición dominante que ostenta el empleador frente a sus trabajadores, haciendo que el despido se resuelva dentro de los márgenes del principio de proporcionalidad y razonabilidad.
3. Si bien el procedimiento regulado en la sentencia C -593 de 2014 se enmarca dentro de las garantías del derecho de defensa y del debido proceso, deberá tomarse como referente normativo los preceptos internacionales de la OIT, con el objetivo de aterrizar los precedentes del derecho internacional a las necesidades reales de los trabajadores de las empresas colombianas, pues de plantearse un proyecto dirigido al establecimiento de un

proceso previo al despido, la dificultades y las discrepancias se avizoran, más aun cuando se sabe que el sistema jurídico laboral colombiano obedece políticas de flexibilización laboral.

4. Lo que sarcásticamente se ha denominado “derecho laboral acusatorio”, deberá entenderse como una realidad dentro del nuevo régimen establecido para la terminación de los contratos laborales. De manera que, si es necesario acoger las formalidades y los procedimientos propios del derecho penal, se hará con el fin de salvaguardar la estabilidad laboral del trabajador del sector privado, pues es indudable que dichas medidas son realmente proporcionales a los derechos fundamentales que se pretenden proteger. Su rigurosidad no deberá ponerse en juicio con el argumento de que, tales derechos no tienen la misma trascendencia que las garantías tuteladas en el derecho penal, como se ha acuñado por la doctrina, cayendo en la errónea interpretación de desestimar la importancia de trabajo como un bien de interés social.
5. La visión constitucional del contrato laboral, específicamente en lo que atañe a su terminación, ha permitido extender la garantía del debido proceso a algunos trabajadores, fortaleciendo de cierto modo un precedente jurídico importante. La Corte Constitucional con su trayectoria, desde 1998, ha abierto el debate y ha permitido analizar la figura del despido desde una perspectiva disciplinaria. Aunque para ésta corporación la garantía del debido proceso depende del cumplimiento de ciertos requisitos, lo cierto es que la tutela ha sido el mecanismo más garante, cuyas decisiones han relevado la necesidad de una reforma a la normatividad laboral que proteja los intereses de todos los trabajadores del sector privado.
6. El sistema jurídico laboral de Colombia se encuentra dotado en su mayoría de cláusulas pro empleador. Las políticas públicas en materia laboral no benefician los intereses de los trabajadores, por el contrario propenden por favorecer los extremos dominantes de toda relación laboral a través de las prácticas de flexibilización laboral, que no hacen más que reproducir la desigualdad. Finalmente me permito concluir en la importancia de la organización sindical, como herramienta de lucha contra el cuerpo normativo laboral colombiano creado por y para los empresarios.

Referencias Bibliográficas

- Barona, R. (2010) *Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano*. Colombia. Criterio jurídico garantista.
- Cerquera C. (2018) *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Constitución Política de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. 1991.
- Colombia. Corte Constitucional. (1997, 20 de noviembre) Sentencia C-594, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Colombia. Corte Constitucional. (1998, 17 de junio) Sentencia C-299, M. P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.
- Colombia. Corte Constitucional. (1998, 12 de noviembre) Sentencia SU-667, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.
- Colombia. Corte Constitucional. (1998, 20 de agosto) Sentencia T-433, M. P. Alfredo Beltrán Sierra.
- Colombia. Corte Constitucional. (1999, 19 de agosto) Sentencia T-605, M. P. Alfredo Beltrán Sierra.
- Colombia. Corte Constitucional. (2000, 15 de mayo) Sentencia T- 546, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.
- Colombia. Corte Constitucional. (2000, 28 de marzo) Sentencia T-362, M.P. Antonio Barrera Carbonell.
- Colombia. Corte Constitucional. (2002, 27 de septiembre) Sentencia T-800, M.P. Jaime Araujo Rentería.
- Colombia. Corte Constitucional. (2006, 22 de mayo) Sentencia T-385, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.
- Colombia. Corte Constitucional. (2006 10 de agosto) Sentencia T-656, M.P. Jaime Araujo Rentería.
- Colombia. Corte Constitucional. (2010, 11 de febrero) Sentencia T-083, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
- Colombia. Corte Constitucional. (2011, 7 de febrero) Sentencia T-075^a, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.
- Colombia. Corte Constitucional. (2014, 20 de agosto) Sentencia C-593, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Colombia. Corte Constitucional. (2014, 6 de mayo) Sentencia T-276, M.P. María Victoria Calle Correa.
- Colombia. Corte Constitucional. (2017, 8 de mayo) Sentencia T-293, M.P. Alejandro Linares Cantillo.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1987, 3 de marzo) Proceso 0743, M. P. Nemesio Garnacha Rodríguez.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1992, 4 de agosto) Proceso 5127, M. P. Manuel Enrique Daza Álvarez.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, Sección Segunda. (1993, 9 de julio) Proceso 5886, M. P. Hugo Suescún Pujols.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2000, 10 de agosto) Proceso 13805, M. P. Fernando Vásquez Botero.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2002, 19 de febrero) Proceso 17453, M. P. Dr. German Valdés Sánchez.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2002, 25 de julio) Proceso 17976, M.P. Luis Gonzalo Toro Correa.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2008, 13 de marzo) M. P. Luis Javier Osorio López.

- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2008, 22 de abril) M.P. Isaura Vargas Díaz.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 39394 (2011, 15 de febrero) M.P. Camilo Tarquino Gallego.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 45148 (2014, 5 de noviembre) M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 47346 (2016, 9 de marzo) M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 46583 (2016, 16 de noviembre) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 50281 (2017, 7 de junio) M.P. Rigoberto Echeverri Bueno.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Proceso 50436 (2017, 29 de noviembre) M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Proceso 58083. (2018, 24 de abril) M.P. Santander Rafael Brito Cuadrado.
- Colombia. Congreso de la República. (1950, 5 de agosto) Decreto Ley 2663. “Sobre Código Sustantivo de Trabajo”.
- López D. (2002) *El derecho de los jueces: obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales y teoría del derecho judicial*. Colombia. Legis-Uniandes, Facultad de Derecho.
- Morgado E. (1993) *El despido disciplinario*. En: Buen Lozano, N., y Morgado E. Morgado. (Ed), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 569-589) México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- ONU. (1948 10 de diciembre) Declaración Universal de Derechos Humanos
- ONU. (1966, 16 de diciembre) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- OIT. Desarrollo económico y social. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/lang-es/index.htm>
- OIT. Derecho del trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/labour-law/lang-es/index.htm>
- Valdivieso D. (2015) *¿Hacia un “sistema laboral acusatorio”?* Revista: ámbito jurídico.
- Valdivieso D. (2015) *Ecos de la Sentencia C-593 del 2014* Revista: ámbito jurídico.