



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

STL3855-2024

Radicación n.º 73874

Acta 6

Riohacha (Guajira), veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala procede a pronunciarse, en primera instancia, de la acción de tutela que **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.** presentó contra la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN.**

No se acepta el impedimento manifestado por el magistrado Fernando Castillo Cadena, para conocer de la presente acción de tutela.

I. ANTECEDENTES

La promotora instauró acción de tutela con el propósito de obtener la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia, «*principio de legalidad, derecho a la observancia de las formas*

propias de cada juicio, derecho de defensa», presuntamente vulnerados por la autoridad convocada.

En lo que interesa al presente trámite, de las constancias procesales allegadas y de lo afirmado en el escrito de tutela, se extrae que la accionante promovió proceso especial de fuero sindical contra Darwin Arley Lezcano Vera, con el fin de obtener el levantamiento de la garantía foral y se conceda el permiso para despedir con justa causa, asunto que correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado bajo la radicación n.º 05266310500120220053600.

Indicó que, el 23 de enero de 2023, la parte demandada allegó como hecho sobreviniente copia de laudo arbitral, para que se aplicara al caso en concreto.

Precisó que, el 27 de enero de 2023, el juzgado de primera instancia absolvió al trabajador demandado Darwin Arley Lezcano de todas las pretensiones en su contra, por lo que la promotora interpuso recurso de apelación.

Narró que, el 2 de marzo de 2023 el Tribunal accionado revocó la decisión de primera instancia y, en su lugar, autorizó la terminación del contrato de trabajo y condenó a la indemnización de perjuicios, al considerar que *«la consecuencia que consagra el laudo para los eventos de omisión del procedimiento, no es la nulidad del despido, sino el pago de la indemnización de perjuicios por la finalización del contrato de trabajo»*.

Afirmó que el trabajador demandado presentó acción de tutela contra dicha providencia judicial, la que correspondió a esta Corporación bajo radicación n.º 71924.

Mediante providencia CSJ STL10206-2023, esta Sala dispuso:

PRIMERO: CONCEDER la tutela de lo [sic] derecho fundamental al debido proceso de Darwin Arley Lezcano Vera.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la sentencia de 2 de marzo de 2023, para en su lugar, ordenar a la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, que en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la notificación de esta providencia, profiera nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

Lo anterior, al considerar que:

[...] el Tribunal se apartó del criterio mayoritario de esta Sala de Casación Laboral, comoquiera que resolvió dar aplicación a la disposición contenida en un laudo que no se encuentra ejecutoriado, [...], y, como consecuencia de ello, se itera, no es procedente exigir su cumplimiento vía judicial.

Adicionalmente, el Tribunal se equivocó al ordenar el reconocimiento de la indemnización prevista en el parágrafo del laudo, con fundamento en que se trataba de «la consecuencia que consagra el laudo para los eventos de omisión del procedimiento».

Adujo que, en cumplimiento a la orden de tutela, el Tribunal accionado emitió sentencia de reemplazo de 2 de noviembre de 2023, con la que confirmó la decisión de primera instancia que absolvió al trabajador demandado de todas las pretensiones.

Censuró que, el Colegiado accionado incurrió en *«una vía de hecho»* con la sentencia de 2 de noviembre de 2023, comoquiera que *«consideró [...] que está en [la] obligación de cumplir con un procedimiento disciplinario previo para la terminación del contrato de trabajo con justa causa. A pesar de que ni la ley, la jurisprudencia, ni el contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo así lo disponen»*.

Reprochó que, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia *«al no ser la terminación del contrato de trabajo una sanción disciplinaria, no es, en principio, exigible al empleador la realización de un proceso disciplinario previo»*, por lo que incurrió en *«defecto sustantivo, fáctico y desconocimiento del precedente»*.

Cuestionó que, no se hizo *«ninguna alusión [...] a la existencia o no de una justa causa de terminación del contrato de trabajo»*.

Por tales motivos, acudió al presente mecanismo para que se protejan sus derechos superiores. Con tal fin, solicitó dejar sin efectos la sentencia que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 2 de noviembre de 2023 y, en su lugar, se emita una nueva decisión.

La acción de tutela se radicó el 15 de febrero de 2024, y, mediante auto de 19 del mismo mes y año, esta Sala de la Corte la admitió, ordenó notificar a la convocada y vincular a la autoridad, partes e intervinientes en el proceso

cuestionado, con el objetivo de que ejercieran su derecho de defensa.

Dentro del término de traslado, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín manifestó que su decisión se enmarcó a los postulados descritos en las sentencias CC C-539-2014, CC SU023-2018 y CC SU449-2020 y allegó *link* del proceso objeto de resguardo.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado – Antioquía hizo un recuento de las actuaciones procesales y precisó que no ha vulnerado ningún derecho fundamental.

Darwin Arley Lezcano Vera, en calidad de trabajador demandado dentro del proceso de fuero sindical, adujo que la providencia cuestionada está fundamentada en conceptos razonables, por lo que no resuelta arbitraria.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fabricación de Motocicletas, Vehículos, Afines y Derivados del Sector Automotriz – Sintramotores señaló que la acción de tutela es improcedente ante la falta de cumplimiento de los requisitos generales y específicos para controvertir una decisión judicial.

II. CONSIDERACIONES

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces, con miras a obtener la protección inmediata de

sus derechos fundamentales cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares, en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no se cuente con otro medio de defensa judicial o cuando, de existir, la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

Ha estimado la Corte que lo anterior solo acontece en casos concretos y excepcionales, cuando con las actuaciones u omisiones de los jueces se violenten en forma evidente derechos fundamentales, lo cual, se ha dicho, debe ponderarse con otros principios del Estado Social y Democrático de Derecho, especialmente, los concernientes a la cosa juzgada y la autonomía e independencia judicial.

Al descender al *sub judice*, encuentra la Sala que el problema jurídico a resolver consiste en determinar si la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín vulneró los derechos fundamentales de la accionante al emitir la providencia de 2 de noviembre de 2023, mediante la cual absolvió al trabajador demandado de todas las pretensiones al considerar que se vulneró su debido proceso en el trámite disciplinario para la terminación del contrato de trabajo.

Previo a analizar de fondo la controversia planteada, resulta oportuno resaltar que se cumplen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela.

Ello es así toda vez que entre la fecha de la providencia objeto de amparo -2 de noviembre de 2023 - y la presentación de la queja -15 de febrero de 2024- transcurrieron menos de 6 meses, plazo que, por ser razonable, resulta acorde a este principio de inmediatez.

Igualmente, porque contra la decisión cuestionada no procede recurso alguno por tratarse de una sentencia de segunda instancia dentro de un proceso de levantamiento de fuero sindical, de ahí que también se acató la exigencia de subsidiariedad.

Por lo anterior, la Sala se encuentra habilitada para analizar si la Corporación accionada incurrió en algunas de las causales específicas descritas, entre otras, en la sentencia CC SU-116-2018.

En el proveído cuestionado, previo a resolver el asunto, el *ad quem* precisó los antecedentes, la providencia censurada y los fundamentos del recurso de apelación.

Posterior a ello, relató que se tenían por cierto los siguientes hechos «(i) que el Sr. DARWIN ARLEY LEZCANO VERA ingresó al servicio de la empresa el día 17 de agosto de 2021 mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de Auxiliar de Inventarios II y (ii) que en Asamblea General de Socios del sindicato SINTRAMOTORES celebrada el 12 de junio de 2022, fue elegido quinto suplente de la Junta Directiva, hecho comunicado a la empresa el día 22 de junio siguiente».

Seguidamente, advirtió que el problema jurídico correspondía a *«examinar si efectivamente se desconoció el debido proceso y, con ello, si se le transgredió el derecho de defensa al demandado»*.

Luego, puso de presente que, para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción disciplinaria, *«pues aquel tiene la consecuencia de finiquitar el vínculo laboral, en tanto ésta supone la continuidad del nexo, solo que imponiendo los correctivos del caso, que pueden consistir en multas o suspensiones del contrato laboral»*.

Por tal motivo trajo a colación el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo para indicar que el *«procedimiento»* solo se debe adelantar cuando así lo exija *«el contrato de trabajo, la convención colectiva, pacto, laudo arbitral o Reglamento Interno»*.

También, indicó que la sentencia CSJ SL2341-2020, expuso:

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.

Advirtió que *«no obstante»*, la Corte Constitucional profirió la sentencia CC SU-449 – 2020, mediante la cual

unificó las reglas en procura de garantizar el derecho de defensa del trabajador y que las mismas *«deben seguirse hacia el futuro, siempre que el empleador pretenda finalizar la relación laboral con justa causa, en uso de las atribuciones previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

En ese mismo sentido, analizó la sentencia CC SU-449-2020, así:

Luego de hacer un minucioso recorrido por las diferentes providencias que han trazado las líneas jurisprudenciales de ambas Cortes, destacó cómo la CSJ en la sentencia SL15245-2014, reiteraba que el debido proceso no es aplicable, por regla general, para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, salvo si las partes lo han acordado.

La CSJ sustentaba su posición precisando que el debido proceso se configura solo cuando existe un procedimiento establecido por las partes para la resolución del contrato de trabajo por justa causa. Esto es, contrario sensu, si no existe procedimiento previo para proceder con el despido, no hay lugar a hablar de un debido proceso.

No obstante, en la SU-449, advierte la Corte Constitucional que, “En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos.

En el acápite 229 de la SU-449-2020, se lee:

“229 Con base en el conjunto de consideraciones previamente expuestas en esta providencia, se procederá entonces a unificar las reglas que se deben tener en cuenta por parte del empleador, cuando decida dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con el artículo 62 del CST.”

Expone más adelante a modo de conclusión, que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no corresponde a una sanción disciplinaria, pues se trata de dos figuras distintas, pero que pueden llegar a ser

concurrentes, dependiendo del caso concreto. Que, por tanto, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin, salvo que las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, trayendo como ejemplo de esto último la aplicación del procedimiento establecido para la causal prevista en el numeral 9, literal a), del artículo 62 del CST, concordado con el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966.

Con base a lo anterior, manifestó que la sentencia de la Corte Constitucional distingue cuando la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador se corresponde con lo que legalmente se conoce como la condición resolutoria tácita, **«del evento en que el despido se da como sanción disciplinaria, es decir, cuando este se origina en la conducta del trabajador que incurre en una falta grave prevista en un estatuto normativo, sea el reglamento de trabajo o alguna otra fuente del derecho laboral, caso en el cual sí debe someterse al debido proceso»**. (Negrillas propias de la Sala)

Para ello trajo apartes de la sentencia CC SU-449-2020:

157 El único escenario en el que ambas atribuciones concurren es cuando la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador se origina por la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, pues allí, si lo que se impone es un despido como sanción disciplinaria, derivada de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento, cabe exigir en su integridad el agotamiento de un debido proceso

[...]

234 El único escenario en el que concurren la facultad de terminación unilateral con las sanciones disciplinarias, es cuando la resolución con justa causa por parte del empleador se origina por virtud de la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no de la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento. En el escenario de una sanción disciplinaria, cabe exigir en su integridad el agotamiento del debido proceso, como infiere de lo expuesto en la sentencia C-593 de 2014, en los términos previamente reseñados en esta providencia (supra, numerales 142 a 148). Lo anterior, sin perjuicio de los casos en que el legislador autoriza o permite el despido como sanción disciplinaria, como ocurre, por ejemplo, con quienes hubieren intervenido o participado en una huelga declarada ilegal por las autoridades judiciales, como fue expuesto por la Corte en la sentencia SU-598 de 2019

Después, puso de presente la sentencia CC C-593-2014, y transcribió apartes sobre los requisitos para la garantía del debido proceso en los **«trámites disciplinarios»**:

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”.

Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;

- 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;
- el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- 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;
- el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

Posteriormente, analizó el caso concreto y señaló que se cumplió el siguiente procedimiento previo a la carta de despido:

1.- Las presuntas faltas fueron cometidas los días i) 9 de julio de 2022 (conducir bicicleta eléctrica sin autorización dentro de las instalaciones de la empresa), y ii) 16 y 18 de agosto de 2022 (manipular motos sin autorización).

2- Por la primera falta se cumplió el siguiente cronograma:

- 21 de julio de 2022: fue citado a descargos.
- 22 de julio de 2022: se recibieron los descargos.
- 22 de julio: fue sancionado con dos días de suspensión

Significaría esto que, por la anterior falta, en principio, no podría ser de nuevo sancionado en virtud del principio del de non bis in idem, enunciado en la sentencia C-593/2014

3.- Por las faltas N° 2 y 3 (16 y 18 de agosto de 2022):

- 19 de agosto de 2022: se reciben en la empresa declaraciones a mano alzada de tres testigos que habrían presenciado los hechos.
- 25 de agosto siguiente: se recibe en la empresa, en acta levantada en formatos propios, la ampliación de las anteriores versiones.
- 29 de agosto: se inició proceso disciplinario (Pliego de cargos) con citación a descargos para el día 30 a la 1:30 p.m. En el citatorio se describieron los hechos constitutivos de la presunta falta y la referencia normativa.

- 31 de agosto de 2022: nueva citación (el trabajador se excusó de asistir a la anterior por incapacidad médica) para el 1º de septiembre a las 12:30 p.m. Se advirtió que debía comparecer con dos (2) representantes del sindicato.
- 1º de septiembre: se recibieron los descargos, con el acompañamiento e intervención de dos representantes del sindicato.
- 19 de septiembre de 2022: se comunica al trabajador la carta de despido invocando justa causa, con indicación de los hechos constitutivos de falta y enunciación del sustento legal y reglamentario, sujeto a la autorización judicial para despedir.

En ese sentido, concluyó que *«se echa de menos que la empresa no le diera traslado al trabajador imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentaban los cargos formulados, y, por tanto, éste tampoco contó con la oportunidad de controvertirlas y allegar las que considerase necesarias para sustentar sus descargos»*.

Adujo que tales pruebas corresponden a versiones libres de 9 de agosto de 2022 elaboradas a mano alzada y suscritas por otros trabajadores de la empresa, con sus correspondientes ampliaciones de 25 de agosto siguiente, en los formatos establecidos por la demandante. Así como, las fotografías alusivas a los posibles daños causados por el trabajador a algunas motocicletas de la empresa.

En consecuencia, concluyó:

Se puede sostener, entonces, que la empresa adelantó sus averiguaciones previas a la diligencia de descargos, pero a espaldas del trabajador y sin darle siquiera la posibilidad de controvertirlas o refutarlas, incluso de desconocerlas si fuere el caso, o de hacer uso de la oportunidad de contraprobarlas, eventualmente.

Lo anterior es suficiente para considerar quebrantado el debido proceso y con este, el derecho de defensa del

trabajador demandado, quien, además y no es de poca monta recordarlo, cuenta con la garantía de una estabilidad laboral reforzada en virtud el resguardo foral de que es titular. (Negrillas propias de la Sala).

Por lo anterior, confirmó la decisión de primera instancia que absolvió al trabajador demandado Darwin Arley Lezcano Vera de todas las pretensiones de la demanda.

De lo dicho en precedencia, se puede observar que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín desconoció el precedente jurisprudencial de esta Sala y de la Corte Constitucional, pues consideró el despido como una sanción disciplinaria, lo que conllevó a que dedujera el quebranto del debido proceso en el trámite disciplinario que se adelantó contra el trabajador demandado, cuando no existía fundamento legal, contractual o convencional para colegir dicha circunstancia.

En efecto, esta Sala abordará el estudio de *i)* desconocimiento del precedente; *ii)* el despido como sanción disciplinaria; *iii)* el derecho de defensa y debido proceso para la Corte Suprema de Justicia y para la Corte Constitucional; y *iv)* el caso en concreto.

I. Desconocimiento del precedente.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia CC C590-2005 adoctrinó:

[...] Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la

tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado [...].

Al respecto, se tiene que el respeto al precedente judicial de los máximos tribunales de cierre guarda una estrecha relación con el derecho a la igualdad, en tanto es la garantía constitucional que les permite a los ciudadanos obtener decisiones judiciales idénticas frente a casos semejantes.

Paralelamente, el acatamiento de los jueces ordinarios a los precedentes fijados por las Altas Cortes tiene un carácter ordenador y unificador, dado que asegura una mayor coherencia del sistema jurídico, seguridad, confianza y certeza del derecho. Sobre el particular, la Corte Constitucional en la sentencia SU-053-2015, refirió:

[...] En la práctica jurídica actual, las instancias de unificación de jurisprudencia son ineludibles, debido a que el derecho es dado a los operadores jurídicos a través de normas y reglas jurídicas que no tiene contenidos semánticos únicos. Por tanto, el derecho es altamente susceptible de traer consigo ambigüedades o vacíos que pueden generar diversas interpretaciones o significados que incluso, en ocasiones deriva de la propia ambigüedad del lenguaje. Eso genera la necesidad de que, en primer lugar, sea el juez el que fije el alcance de éste en cada caso concreto y, en segundo lugar, de que haya órganos que permitan disciplinar esa práctica jurídica en pro de la igualdad [...].

De esta forma, la obligatoriedad del precedente es una condición necesaria para la realización de un orden justo y la efectividad de los derechos y libertades de los ciudadanos, dado que solo a partir del cumplimiento de esa garantía podrán identificar aquello que el ordenamiento jurídico ordena, prohíbe o permite (C-884-2015).

Lo anterior, no desconoce que en virtud de su autonomía judicial los jueces pueden apartarse de la jurisprudencia de los órganos de cierre; no obstante, para ello, es necesario que se identifique el precedente del que se apartará y se justifique suficiente y válidamente la razón por la cual no se aplicará.

II. El despido como sanción disciplinaria para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional.

De tiempo atrás, esta Sala de la Corte tiene adoctrinado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo.

Así lo precisó esta Sala de la Corte, desde la sentencia CSJ SL15245 de 2014, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL1981-2019, CSJ SL679-2021, CSJ SL496-2021 y CSJ SL2351-2020, en la que señaló:

Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del

artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa.

Más recientemente, en decisión CSJ SL339-2023 este Colegiado continuó adoctrinando la premisa de que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario.

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia CC SU449-2020, precisó que *«el despido como sanción disciplinaria y la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador corresponden a dos figuras analíticamente distintas»*.

Al punto, respecto a la potestad de terminación del contrato con justa causa, advirtió que el mismo no constituye una sanción disciplinaria, a menos que así se haya contemplado, por lo que el empleador no tiene la obligación de aplicar el debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin. Sobre el particular, precisó:

[...] la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino que –como previamente se explicó– es el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos[193], sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley[194], y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes.

151. Por lo demás, como ya se explicó en esta sentencia, dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin[195], salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o (ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual. Esta última situación se constata, por ejemplo, frente a la causal prevista en el numeral 9, literal a), del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, en el que se incluye un trámite de requerimiento al trabajador, un traslado para formular descargos y una etapa de evaluación expresa sobre las justificaciones que se hayan dado, como se indicó en el numeral 109 de esta sentencia.

Sobre el despido como sanción disciplinaria, la Corte Constitucional hizo su distinción así:

[...] el despido como sanción disciplinaria o sea, el despido que se origina como consecuencia de una sanción disciplinaria, supone la formulación de un juicio de reproche por parte del empleador, entendiendo que el trabajador incurrió, salvo los casos de tipificación legal, en una falta grave prevista en el reglamento de trabajo[196] o en alguna otra fuente voluntaria del derecho laboral[197], y que, de acuerdo con el principio de legalidad, tiene asignado dicho castigo en caso de acreditarse su ocurrencia. La sanción disciplinaria es impuesta por el empleador y se basa en el poder de subordinación que emerge de la relación laboral, por lo que al tratarse de una atribución que recrimina y desapruueba una conducta, y que implica un enjuiciamiento de carácter privado, debe someterse a la garantía del debido proceso, conforme al procedimiento que se adopte en desarrollo del artículo 115 del CST. Así lo advirtió esta corporación en la sentencia C-593 de 2014.

Además, se recalcó que el único escenario en el que concurren la facultad de terminación unilateral con las sanciones disciplinarias es cuando:

[...] la resolución con justa causa por parte del empleador se origina por virtud de la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no de la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento. En el escenario de una sanción disciplinaria, cabe exigir en su integridad el agotamiento del debido proceso, como infiere de lo expuesto en la sentencia C-593 de 2014, en los términos previamente reseñados en esta providencia (supra, numerales 142 a 148).

En consecuencia, el precedente jurisprudencial enunciado concibe que el despido no es una sanción disciplinaria, a menos que así lo hayan previsto las partes en algún convenio, siendo este el único escenario para exigir el cumplimiento del debido proceso.

III. La garantía del debido proceso y del «derecho de defensa» para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

De cara a la garantía del debido proceso frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, esta Corte en sentencia CSJ SL15245-2014, reiterada en CSJ SL2351-2020, precisó:

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.

Ahora, respecto a la garantía del «*derecho de defensa*» en los citados precedentes se estableció que el mismo se fundamenta como limitante para el empleador al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, y enunció las siguientes garantías:

- 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, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van [a] ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. 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.

Luego, la distinción del «*derecho de defensa*» con el respeto al debido proceso, es que este último es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y se cumple siguiendo dicho procedimiento.

De otro lado, el deber de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del citado artículo, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación.

IV. El derecho de defensa y el debido proceso para la Corte Constitucional.

En la sentencia CC SU449-2020 la Corte Constitucional recalcó la distinción del debido proceso con el derecho de defensa del trabajador, materializado con *«el derecho del trabajador a ser escuchado»*, al determinar que *«la exigencia de escuchar previamente al trabajador referida en el numeral inmediatamente anterior, opera como una manifestación del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y que, excluye, en principio, el ejercicio de una facultad de carácter sancionatorio y, por ende, de la necesidad de recurrir a un proceso con tales fines»*.

Por tal motivo, contempló *«garantías obligatorias»* cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, las cuales corresponden a la (i) inmediatez; (ii) causales taxativas para la decisión de terminación del contrato; (iii) comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato; (iv) existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual; (v) exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas y (vi) respeto debido en la relación laboral.

De cara a las causales n.º 4.º y 6.º, se especificó que la aplicación de procedimientos solo será procedente cuando exista convenio que así lo determine **y la exigencia de respeto debido en la relación laboral, no puede ser entendida como un escenario de agotamiento del debido proceso**. Lo anterior, así:

Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.

[...]

A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

V. Caso concreto.

Establecido lo anterior, se advierte que, en el caso bajo estudio, el Tribunal accionado determinó que el despido es una sanción disciplinaria, y en consecuencia, se vulneró el debido proceso en el trámite disciplinario adelantado contra el trabajador Darwin Arley Lezcano Vera al considerar que no

se dio traslado de pruebas documentales.

Así las cosas, de conformidad con el precedente descrito, se tiene que el *ad quem* erró en primera medida al establecer que para el caso concreto el despido se configuraba como una sanción disciplinaria, pues dicha circunstancia no se contempló dentro del reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo o convención colectiva, siendo esto, necesario para otorgar tal calidad a la decisión de terminación del contrato con justa causa por parte del empleador.

Dicha premisa, conllevó a erradamente exigir el cumplimiento del debido proceso, como quiera que el mismo solo se puede predicar cuando la terminación del contrato con justa causa es considerada como una sanción disciplinaria, lo cual como se dijo no ocurre, pues de conformidad con la documental arrimada al proceso, no existe proceso disciplinario contemplado para ello.

De tal suerte que, el Tribunal accionado no podía evaluar la garantía del «*debido proceso*» dentro del trámite disciplinario que adelantó la empresa accionante contra el trabajador, pues dicho procedimiento no estaba previsto para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, esto es, el despido no fue consagrado como sanción disciplinaria.

En consecuencia, se advierte que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín desconoció el precedente jurisprudencial de esta Corte y de

la Corte Constitucional, pues no aplicó en debida forma el mismo, ya que dio la connotación de sanción disciplinaria al despido que se efectuó al trabajador Darwin Arley Lezcano, sin que existiera fundamento legal, contractual o convencional para ello, por lo que no podía analizar la garantía del debido proceso dentro del trámite disciplinario que se adelantó, pues el mismo no era obligatorio para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador.

Así las cosas, se amparará la prerrogativa en mención de la accionante. En consecuencia, se dejará sin efecto la providencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 2 de noviembre de 2023 y, en su lugar, se ordenará a dicha autoridad que en el término de diez (10) días, contados a partir del día siguiente de la notificación de este proveído, profiera una nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER el amparo del derecho fundamental al debido proceso de **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.**

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO la providencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 2 de noviembre de 2023 y, en su lugar, se ordenará a dicha autoridad que en el término de diez (10) días, contados a partir del día siguiente de la notificación de este proveído, profiera una nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada dentro de los 3 días siguientes a su notificación, de conformidad con el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Clara Inés López Dávila

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Omar Ángel Mejía Amador

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 7128793E5E56D2B4560F03EDD06DBCF3999247523719F030F1FC2516DDDCEDA1

Documento generado en 2024-04-09