COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia SU/449/20

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de unificación
Referencia	SU/449/20
Expediente	—
Fecha	2019-05-20
Sala	Sala de
Magistrado ponente	de la
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Debido Proceso, Acceso A La Administracion De Justicia Y Minimo Vital
- Caracterizacion Del Defecto Factico Como Causal Especifica De Procedibilidad De La Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales Defecto Factico
- Convencion Colectiva
- Desconocimiento Del Precedente Como Causal Especifica De Procedibilidad De La Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Desconocimiento Del Precedente Constitucional Como Causal Autonoma
- Separacion Del Precedente

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De tutela contra providencia judicial de Alta Corte, valoración de la norma convencional fue ajustada a la causal de terminación del contrato de trabajo positiva, por virtud de la cual se incurre en esta irregularidad, cuando se

Texto completo

SU449-20 Sentencia SU449/20 DERECHO AL DEBIDO PROCESO, ACCESO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA Y MINIMO VITAL- Improcedencia de tutela contra providencia judicial de Alta Corte, valoración de la norma convencional fue ajustada a la causal de terminación del contrato de trabajo ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad CARACTERIZACION DEL DEFECTO FACTICO COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES DEFECTO FACTICO- Dimensión positiva por indebida apreciación probatoria/ CONVENCION COLECTIVA- Fuente formal del derecho El defecto fáctico tiene una dimensión positiva, por virtud de la cual se incurre en esta irregularidad, cuando se realiza una valoración defectuosa de los elementos de prueba, apartándose el operador judicial de los hechos debidamente probados y otorgándoles un peso o valor demostrativo inicuo o arbitrario. Este defecto puede predicarse del examen que se realiza respecto de las convenciones colectivas de trabajo, en las que, si bien su rol dentro del proceso es el propio de una prueba, su apreciación implica tener en cuenta su condición de fuente formal del derecho, y aplicar, para la fijación de su sentido, los principios constitucionales y la hermenéutica contractual y legal. Una interpretación que se aparte de estos límites es constitutiva de

una violación al debido proceso, siempre que la valoración defectuosa sea manifiesta e incida de forma directa en la decisión.

DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE COMO CAUSAL ESPECIFICA DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL COMO CAUSAL AUTONOMA- Se predica exclusivamente de los precedentes fijados por la Corte Constitucional en su jurisprudencia SEPARACION DEL PRECEDENTE- Exigencias que deben cumplirse para apartarse del precedente (i) Carga de transparencia, que implica reconocer y exteriorizar el precedente existente en la materia; (ii) Carga de suficiencia, que se traduce en llevar a cabo un ejercicio argumentativo para sustentar las razones que legitiman un cambio de postura (…); y (iii) Carga de idoneidad, en la que – por virtud del papel que cumple esta corporación como interprete último y definitivo de la Constitución – se impone el deber de realizar una especial argumentación, en donde, adicional a los razones de suficiencia, se exige revelar los motivos por los cuales, incluso desde la perspectiva de la seguridad jurídica y la buena fe, los motivos que se exponen para no seguir un precedente son más poderosos, respecto de la obligación primigenia de preservar una misma lectura.

ACCION DE TUTELA CONTRA SENTENCIAS DE ALTAS CORTES- Requisitos generales de procedencia requiere argumentación y análisis más riguroso En el examen de prosperidad de la acción de tutela contra providencias judiciales proferidas por las altas cortes, es forzoso acreditar la configuración de una anomalía de tal entidad que exija la imperiosa intervención del juez constitucional, por el rol que cumplen dichos órganos en el sistema jurídico, por la necesidad de preservar el equilibrio constitucional entre autoridades constituidas y por el respeto que demandan los principios de autonomía e independencia judicial.

DERECHO AL TRABAJO- Protección y garantía constitucional CONTRATO DE TRABAJO- Elementos esenciales (i) la prestación personal de un servicio por parte de una persona natural que recibe el nombre de trabajador; (ii) la continua subordinación o dependencia de este último respecto de quien se favorece con su actividad, que adopta el nombre de empleador, y (iii) la contraprestación económica o salario que, como retribución del servicio, se paga por el segundo a favor del primero.

DERECHO AL TRABAJO- Principios mínimos fundamentales La propia Constitución estableció en el artículo 53 los parámetros que deben seguir el legislador y las partes del contrato en la realización de este cometido, como ya se dijo, sujetando la actividad laboral al cumplimiento, entre otros, de los siguientes principios: la remuneración mínima, vital y móvil; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos fijados en las normas laborales, la interpretación de la ley más favorable al trabajador, la primacía de la realidad sobre las formalidades y la prohibición de menoscabar la libertad, la igualdad y los derechos de los trabajadores.

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO- Finalidad y alcance ESTABILIDAD LABORAL IMPROPIA- Alcance Se condiciona la facultad de terminación del contrato de trabajo a un régimen de causas concretas, sin las cuales el despido se torna en injustificado y, por ende, en generador de responsabilidades para el empleador.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR- Justas causas CONTRATO DE TRABAJO- Condición resolutoria En el contrato de trabajo se incluye la condición resolutoria tácita en caso de incumplimiento de lo pactado, cuya activación puede realizarse por cualquiera de las dos partes de forma unilateral, bajo la alegación de al menos una de las justas causas de terminación que se disponen en los artículos 62 y 63 del CST, como lo establece el literal h) del numeral 1° del artículo 61 del citado estatuto legal.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA- Alcance de la condición resolutoria tácita La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una

sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR EMPLEADOR- Causales TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR - Derechos fundamentales que se deben garantizar al trabajador REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - Finalidad/ REGLAMENTO DE TRABAJO- Regulación de situaciones jurídicas que obligan al trabajador y empleador TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR- Articulación con las sanciones disciplinarias establecidas en el reglamento interno de trabajo Siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014.

El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. Lo anterior no significa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR FRENTE AL DESPIDO COMO SANCION DISCIPLINARIA- Diferencias TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR- Jurisprudencia de la Corte Constitucional TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR- Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR- Reglas de unificación que garantizan el derecho de defensa del trabajador (i) En primer lugar (…), el deber de lealtad y de sujeción al principio de buena fe se exige en todos los contratos bilaterales, y tiene especial reconocimiento en el artículo 55 del CST, por lo que, en términos de igualdad de trato y respeto y teniendo en cuenta que esta garantía se explica como una instancia de diálogo y de solución pacífica de conflictos, según se explicó en la sentencia C-299 de 1998, no cabe limitar su aplicación únicamente a la causal de terminación prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, pues con ella se busca evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias de los empleadores, común a todas las causales de resolución, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad; (ii) En segundo lugar, las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración (…) respecto de los cuales, también en términos de igualdad de trato y respeto, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, antes de que el empleador ejerza su potestad, con miras a que el trabajador pueda ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión que en sus inicios proyectaba adoptar; (iii) En tercer lugar, la exigencia de escuchar previamente al trabajador –para valorar los hechos ocurridos, verificar la entidad del acto cometido y constatar su arreglo con las justas causas de terminación del contrato– permite proteger, entre otros, el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto de los trabajadores, como garantías que podrían entrar en colisión con la potestad de resolución …, y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación, con carácter integral y objetivo, de los distintos elementos subjetivos y objetivos

que condicionan la aplicación de cada causal; (iv) En cuarto lugar, el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su derecho fundamental de defensa, como lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima; (v) En quinto lugar, en virtud del preaviso que aplica para varias de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es preciso entender que su configuración no solo opera como un período de gracia que le permite al trabajador prepararse y menguar los posibles efectos de orden económico, psicológico, afectivo y moral, que lleva consigo el quedar definidamente cesante en sus labores habituales, sino que también sirve, precisamente, como una instancia para impulsar el diálogo, y para que el empleador pueda asegurar la realización del derecho del trabajador a ser escuchado, antes de resolver el contrato.

DERECHO DEL TRABAJADOR A SER ESCUCHADO ANTES DE LA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR EL EMPLEADOR- Regla de interpretación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo La exigencia de escuchar previamente al trabajador (…), 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.

Referencia: Expediente T-7.591.624 Acción de tutela interpuesta por Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Vinculados: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, y Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad – Sala Laboral–. Magistrado Ponente:

ALEJANDRO LINARES CANTILLO Bogotá D.C., quince (15) de octubre de dos mil veinte (2020) La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA I. ANTECEDENTES A. HECHOS RELEVANTES 1. El señor Dixon Trujillo Acevedo laboró al servicio de Bancolombia S.A. entre el 2 de abril de 2002 y el 14 de mayo de 2010. Se desempeñó como cajero y devengaba un salario básico de $ 1.977.657.

2. El 14 de mayo de 2010, la citada entidad financiera dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el accionante, al aducir la ocurrencia de una justa causa establecida en los numerales 1° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, los artículos 55 y 58 ibidem , y los artículos 55 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo, preceptos que, en general, se refieren al incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador.

3. En contra de la citada decisión, el señor Dixon Trujillo instauró demanda ordinaria laboral contra Bancolombia S.A., con el fin de lograr (i) el reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía y, en consecuencia, (ii) a que se le reconozca y cancelen los salarios dejados de percibir, las cesantías y sus respectivos intereses, así como las primas de servicios, por el período comprendido entre el momento del despido y aquél en que se disponga su reintegro efectivo. De forma subsidiaria, solicitó el pago “de la indemnización convencional por el despido unilateral, equivalente a la suma de $ 22.367.200; los perjuicios materiales ocasionados por la ‘desvinculación intempestiva’, por un monto de $ 53.560.000; y la correspondiente indexación [de dichas sumas] ” [1] .

4. En la demanda laboral, el accionante expuso que, al haber sido cesado en sus labores, el empleador vulneró sus derechos fundamentales al debido proceso (CP art. 29), al trabajo (CP art. 25), a la estabilidad en el empleo (CP art. 53), al mínimo vital, a la protección de la familia (CP art. 42), a la seguridad social (CP art. 48) y a la educación de su hija menor de edad (CP art. 44), por cuanto, en su criterio, (i) el despido se adoptó sin estudiar ponderadamente los elementos de juicio y con argumentos "inexistentes" [2] ; y, además, (ii) quebrantando el debido proceso, al no oírlo previamente en diligencia de descargos. Tal decisión generó la afectación directa de sus medios de subsistencia y los de su familia, con la gravedad de que tiene un crédito de vivienda con el mismo banco, que fue reajustado en su perjuicio después de la terminación del vínculo [3] .

5. Como hechos constitutivos del despido, el actor adujo que el 31 de marzo de 2010 recibió de su empleador un auxilio de estudios que fue depositado en su cuenta personal, cuyo monto no fue utilizado inmediatamente, pues pretendía usarlo en el segundo semestre de dicho año, teniendo en cuenta que los periodos de las universidades empiezan en enero y julio de cada año. No obstante, al ser solicitado por parte del banco una certificación sobre el destino de los recursos, allegó una constancia expedida por el Instituto Bolivariano ESDISEÑOS [4] , en donde se encontraba cursando unos estudios "a la espera de poderse matricular en el período semestral que seguía" [5] , conservando íntegramente la suma que le había sido depositada por Bancolombia S.A [6] .

6. Tal situación, en criterio del accionante, fue aprovechada por el banco demandado, toda vez que le endilgó el incumplimiento de la carta informativa 2176 del 13 de enero de 2010, sobre la destinación de los recursos concedidos como auxilio educativo, a pesar de que, dicho documento, en palabras del actor, permitía su desembolso para estudios técnicos o tecnológicos, sin obligar necesariamente a que sean estudios de carácter universitario. Lo ocurrido condujo a la violación de su derecho al debido proceso y, en consecuencia, al resto de derechos fundamentales cuyo amparo fue solicitado, pues al invocarse una acción desprovista de reproche, no se le permitió ser escuchado antes de que se diera por finalizado el contrato, mediante una diligencia de descargos.

7. Bancolombia S.A., en la contestación de la demanda ordinaria, admitió la existencia de la relación laboral, el cargo desempeñado por el accionante, el otorgamiento del crédito de vivienda y la entrega del auxilio educativo. Se opuso a la prosperidad de la demanda y planteó las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y compensación.

8. En su defensa, la entidad bancaria adujo que el despido fue con justa causa, con fundamento en los numerales 1° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, los artículos 55 y 58 ibidem y los artículos 55 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo. Conforme al resumen realizado en el fallo de casación, se explicó que el retiro se originó por el incumplimiento "(…) a lo establecido en la carta informativa 2176 de 2010, pues para acceder al auxilio educativo era necesario que junto a la solicitud [se] acreditara que se encontraba cursando una carrera profesional, técnica o tecnológica o que [estaba] en trámite de matrícula, y, en este caso, el demandante allegó la certificación cuatro meses después del desembolso del dinero, aprovechándose de la buena fe del empleador, quien, a pesar de dicha omisión, le depositó la suma requerida" [7] .

Adicionalmente, el accionante solicitó "(…) el valor de $ 1.148.360 para cursar el programa de administración de empresas en la Fundación de Estudios Superiores" [8] y lo que allegó fue una constancia en la que aparecía "inscrito en el Instituto Bolivariano ESDISEÑOS, no por acreditado por el Ministerio de Educación Nacional, cuyo costo del programa escogido era de $ 636.000, inferior a la cantidad depositada" [9] .

9. El 27 de marzo de 2012, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y, en consecuencia, denegó las pretensiones de la demanda. Como fundamento de la decisión, el despacho consideró que la terminación unilateral del contrato de trabajo se fundamentó en

una justa causa, pues el trabajador cometió una falta grave, al no cumplir con los requisitos impuestos en la carta informativa 2176 del 13 de mayo de 2010, puesto que, (i) además de allegar tardíamente el certificado de estudios, (ii) no logró acreditar que la totalidad de los recursos hubieran sido destinados a financiar la carrera, aunado a que (iii) esta última tenía "un valor muy inferior" [10] al monto del auxilio y (iv) que se inscribió en una institución no acreditada por el Ministerio de Educación, pese a que dicho requisito se consagró como exigencia para otorgar el auxilio.

10. La decisión fue apelada por el demandante y, en segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, mediante fallo del 16 de julio del 2012, revocó la sentencia del Juzgado Primero Laboral del Circuito de la citada ciudad. En su lugar, ordenó el reintegro del señor Dixon Trujillo Acevedo a su puesto de trabajo y la cancelación indexada de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, desde la fecha de la desvinculación.

11. El Tribunal argumentó que en este caso ha debido aplicarse la cláusula 26 de la convención colectiva suscrita en el año 2005 entre Bancolombia S.A. y los sindicatos SINTRABANCOL y UNEB, dado que tiene plena vigencia para el momento de ocurrencia de los hechos. Sobre la base de lo anterior, señaló que el precepto convencional establece el proceso a seguir por la entidad bancaria en caso de imponer una "sanción disciplinaria a un trabajador" [11] , advirtiendo que, en el evento en que se pretermitiera dicho procedimiento, la sanción no produciría efecto alguno. Con fundamento en lo anterior, se concluyó que Bancolombia había vulnerado el derecho al debido proceso del señor Trujillo Acevedo, por no haberlo citado ni escuchado en descargos, como lo dispone la citada cláusula convencional, toda vez que le impuso "la sanción disciplinaria" consistente en el despido.

12. Frente a esta decisión, Bancolombia S.A. formuló demanda de casación ante la Corte Suprema de Justicia, con la pretensión de que la sentencia del tribunal fuese parcialmente casada, "en cuanto ordenó el reintegro solicitado, para que, en sede de instancia, confirme la decisión absolutoria de primer grado" [12] .

Para ello, esgrimió dos cargos: (i) En primer lugar , por vía indirecta , alegó la violación de la ley sustancial consistente en transgredir los "artículos 467 del CST, en relación con los artículos 58, 60, 61, 62, 64, 104, 105, 107, 108, 111 y 115 ibidem" [13] , en concordancia con los "artículos 29 de la CN; 5 y 6 de la Ley 50 de 1990; 28 de la Ley 789 de 2002, 8 de la Ley 153 de 1887; 16 de la Ley 446 de 1998; 177 del CPC; y 145 del CPTSS" [14] , por incurrir en los siguientes errores de hecho: (i) tener por demostrado, contra toda evidencia, que Bancolombia S.A debía darle aplicación a la convención colectiva de 2005, a efectos de poder terminar el contrato de trabajo;

(ii) no dar por probado que esa convención se refiere únicamente al trámite de procesos disciplinarios que se adelanten contra los trabajadores; (iii) dar por acreditado que el despido del actor obedeció a una sanción disciplinaria, y no a la libre determinación del empleador motivada por la ocurrencia de una justa causa para finalizar el vínculo; (iv) dar por sentado, sin estarlo, que al accionante se le vulneró el debido proceso; (v) no dar por acreditado que el despido con justa causa es diferente a las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo; y (vi) suponer que la convención prevé el reintegro y el pago de salarios, en casos como el del accionante [15] .

(ii) En segundo lugar , por vía directa , invocó la interpretación errónea de la ley, ya que la sentencia impugnada desconoció los artículos 62, 64 y 467 del CST, incluyendo "la indebida aplicación de los artículos 58, 60, 61, 62, 64, 104, 105, 107, 108, 111 y 115 del CST, en concordancia con los artículos 29 de la CN; 5 y 6 de la Ley 50 de 1990; 28 de la Ley 789 de 2002; 8 de la Ley 153 de 1887; 16 de la Ley 446 de 1998; 117 del CPC; y 145 del CPTSS" [16] .

Para efectos de justificar este cargo, según el resumen del fallo de casación, se expuso lo siguiente: "La censura expresa que no es menester adelantar un procedimiento previo a un despido, salvo los casos en que la ley, los acuerdos interpartes o los reglamentos de trabajo así lo prescriban, por lo que asegura que el Tribunal no podía conminar al empleador a cumplir con un deber que el ordenamiento jurídico no le impone, en abierto desconocimiento de lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral en múltiples sentencias, tales como la CSJ SL, 28 (…) 1994, rad. 6198; CSJ

SL, 23 jun 1999, rad. 11770; CSJ SL, 19 may 2005, rad. 23508; y CSJ SL, 7 nov 2012, rad 34374, pues «la terminación unilateral del contrato de trabajo es un modo o causa legal que lo faculta para ello y no una sanción disciplinaria»” [17] .

13. Los cargos formulados por Bancolombia S.A. no fueron replicados por el señor Dixon Trujillo Acevedo [18] , según lo dispuesto en el artículo 93 del CPTSS, en el que se establece lo siguiente:

“(…) Presentada en tiempo la demanda de casación, la Sala resolverá si se ajusta a los requisitos antes señalados. Si así lo hallare ordenará el traslado de ella a quienes no sean recurrentes, por quince días hábiles a cada uno, para que formulen sus alegatos.” 14.

En sentencia de casación SL4773 (Rad. 59949) del 7 de noviembre de 2018, la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, y resolvió confirmar íntegramente el fallo adoptado por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esa misma ciudad.

15. Al respecto, se consideró que el juez de segunda instancia había incurrido (i) en un error de hecho en la valoración de la cláusula 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2005 , vigente para el momento de la ocurrencia de los hechos, pues esta no estableció “un procedimiento previo y especial para dar por finalizada la relación laboral con un trabajador o para efectuar despidos, sino para imponer una «sanción disciplinaria»

” . Así mismo, se encontró que el Tribunal Superior incurrió (ii) en un yerro jurídico ostensible , al desconocer que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia “ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, que el despido no requiere de trámite previo alguno, a no ser que exista pacto expreso al respecto, lo que (…) no ocurrió en el sub-lite” [19] . Por lo demás, (iii) el despido no es en sí mismo una sanción disciplinaria, y no existe ningún soporte extralegal que para el caso concreto así lo haya previsto, de suerte que no cabía exigir, como lo hizo el Tribunal, aplicar el procedimiento de la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo de 2005, que solo regula el ámbito de ejercicio de la potestad disciplinaria y que se distingue de la finalización del vínculo, ya que ella supone la imposición de una sanción sobre la base de la vigencia de la relación laboral y su continuidad, lo que no sucede en el caso de la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa [20] . En este punto, se citó la sentencia CSJ SL20778-17, Rad.

55539, en la que se había abordado el estudio de un caso análogo al formulado en esta oportunidad, con base en la misma cláusula convencional [21] .

16. Para finalizar, el máximo órgano de la justicia ordinaria laboral precisó que en el caso del señor Trujillo Acevedo no se vulneró el debido proceso, por una parte, porque Bancolombia no tenía la obligación legal ni convencional de atender el trámite consagrado en la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo, en los términos ya expuestos;

y, por la otra, porque tan solo se impone adelantar un procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando así lo hayan dispuesto las partes, lo que no ocurrió en el asunto bajo examen. En todo caso, se explicó que el empleador tiene límites al momento de tomar la decisión de despedir con justa causa, los cuales operan como garantías del derecho de defensa. En este orden de ideas, se mencionó:

“(i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; (ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; (iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y (iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla” [22] .

B. DEMANDA DE TUTELA 17. Sobre la base de la decisión previamente reseñada, el 7 de mayo de 2019, el señor Dixon Trujillo Acevedo formuló acción de tutela en contra de la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación

Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por considerar que la decisión de casar la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta – Sala Laboral – dentro del proceso ordinario laboral promovido por él contra la sociedad Bancolombia S.A. vulneró sus derechos al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital, según lo dispuesto en los artículos 29 y 229 de la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

18. El accionante solicitó que se revoque la sentencia de casación proferida el 7 de noviembre de 2018 por la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y que, en consecuencia, "se ordene dictar una nueva sentencia de conformidad con las pruebas obrantes en el proceso y la interpretación en favorabilidad que garantice [su] derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia y aplicándose el precedente constitucional existente" [23] .

19. El actor considera que Bancolombia vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso y a la defensa, al haberlo despedido aduciendo la existencia de una justa causa, sin oírlo previamente en diligencia de descargos [24] . En particular, señaló que se le impidió exponer ante su empleador que el " despido se basó en el supuesto hecho de haber utilizado los recursos que el banco [le] otorg [ó] para el pago de la matrícula en la universidad [,] cuando el pago se hace mucho después de haberse cerrado el periodo de matrículas " [25] .

20. Arguye que la Corte Suprema de Justicia en sede de casación, como autoridad judicial demandada, "(…) ignoró el precedente constitucional establecido por la Honorable Corte Constitucional en varias de sus sentencias, así como la nueva postura que debe primar en este tipo de actuaciones [,] en el entendido de que al trabajador se le escuche en respeto de [su] derecho a la defensa [,] (…) antes de la aplicación de una sanción disciplinaria y con mayor razón cuando se le pretende imponer un castigo como [es] el de terminarle su contrato de trabajo [,] con las consecuencias de dejarlo sin su ingreso vital para su sostenimiento y el de su familia " [26] .

21. Afirma que le asistía razón a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta que, en segunda instancia y en sus propias palabras, consideró que " la entidad BANCOLOMBIA S.A. antes de dar por terminado el contrato de trabajo debía seguir el procedimiento disciplinario contenido en la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo 2005 (…)" [27] .

22. Con base en lo expuesto, el actor señala que el fallo cuestionado (esto es, la sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018 de la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia) incurrió en un defecto fáctico , por "(…) una clara falta de valoración de las pruebas obrantes en el proceso, (…) desconociéndose de paso el precedente constitucional " [28] . Al respecto, en cuanto al primer vicio, sostiene que "[s]e encuentra debidamente probado que la entidad bancaria demandada no hizo ningún llamado a rendir descargos [,] previo a la decisión de dar [le] por terminado [el] contrato de trabajo de forma unilateral" [29] , conforme a lo previsto en la convención colectiva del trabajo [30] y, en cuanto al segundo de los defectos alegados, considera que se acredita su ocurrencia, pues la sentencia impugnada desconoció lo manifestado por esta corporación en la sentencia T-293 de 2017, en particular, en lo referente a la oportunidad que debe tener el empleado de realizar descargos frente a las imputaciones que se le hacen [31] . Con fundamento en lo anterior, el accionante considera que la sumatoria de estos defectos permiten concluir que la sentencia que es objeto de amparo constituye una verdadera vía de hecho [32] .

C. RESPUESTA DEL ACCIONADO 23. El 20 de mayo de 2019, el magistrado ponente de la sentencia que es objeto de impugnación, se pronunció en el siguiente sentido: (i) envió copia del fallo de casación SL4773, en aras de resaltar que allí constan "los fundamentos fácticos y jurídicos que la soportan" [33] ; (ii) refirió a que la postura adoptada tiene respaldo en estas sentencias:

“CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394; CSJ SL, 5 nov. 2014, rad. 45148; CSJ SL 11 feb. 2015, rad. 45166; CSJ SL 13691-2016; y en la CSJ SL 207778-2017” [34] ; y (iii) solicitó “ no tutelar el presente asunto, por cuanto no existe vía de hecho alguna ni vulneración de los derechos del accionante, máxime que lo que pretende el tutelante es revivir un asunto ya definido con observancia del debido proceso y con sentencia en firme con efectos de cosa juzgada” [35] .

D. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN Primera instancia: Sala de Decisión de Tutela No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia [36] 24.

En sentencia del 11 de junio de 2019, el juez de tutela de primera instancia denegó el amparo solicitado, al considerar que las alegaciones del accionante sobre la valoración probatoria de la convención colectiva y el acatamiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional “han debido presentarse dentro de la oportunidad procesal pertinente, esto es, cuando en sede de casación le fue corrido traslado para que en su condición de contraparte replicara los cargos presentados por la empresa demandada” [37] ;

momento en el cual guardó silencio. Dicha instancia era “la etapa procesal oportuna para que la autoridad judicial accionada considerara la posibilidad de variar la jurisprudencia del órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral” [38] , si así lo estimaba procedente. En este sentido, como el accionante no hizo uso de ese mecanismo y asumió una actitud pasiva, no cabe que en sede de tutela pueda alegar “a su favor su propia culpa” [39] .

Impugnación [40] 25. El señor Trujillo Acevedo impugnó la sentencia proferida en primera instancia dentro del trámite de tutela, pues, a su juicio, “(…) con lo decidido no se protegieron [sus] derechos fundamentales como lo son, el derecho a la defensa y [al] debido proceso invocados en la misma y que considero vulnerados por la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia” [41] .

Segunda instancia: Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia [42] 26. En sentencia del 29 de julio de 2019, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo impugnado, al considerar que, aunque el accionante no esté de acuerdo con lo decidido en sede de casación, “la sentencia censurada no fue el resultado de un subjetivo criterio que conlleve ostensible [a la] violación del ordenamiento jurídico y, por ende, tenga aptitud de lesionar los auxilios superiores del quejoso” [43] . Para esta corporación, resulta evidente que “la resolución que se reprocha (…) se sustentó adecuadamente y en ella se hizo una apropiada interpretación de las reglas, elementos de convicción aportados y posturas jurisprudenciales, que con independencia de que se compartan o no por el inconforme, no se muestran desfasadas y por ende no se encuentra el quebrantamiento de las salvaguardas” [44] que se demandan.

E. ACTUACIONES ADELANTADAS EN SEDE DE REVISIÓN 27. El 31 de octubre de 2019, el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo insistió en la selección de este expediente, al considerar que “de manera evidente en la sentencia censurada se configura un desconocimiento del precedente constitucional en materia de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa” [45] , pues la Corte ha determinado en sede de control abstracto que “es necesario garantizar el derecho a la defensa del trabajador previo a adoptar alguna decisión en ese sentido” [46] (C-299 de 1998); criterio que ha sido reiterado en las sentencias T-546 de 2000 y T-293 de 2017.

28. En auto del 19 de noviembre de 2019, la Sala de Selección de Tutelas Número Once decidió seleccionar para revisión el expediente, por el criterio objetivo relativo a la necesidad de pronunciarse sobre una determinada línea jurisprudencial [47] .

29. Finalmente, la Sala Plena decidió asumir el conocimiento del presente asunto en sesión del 4 de marzo de 2020, una vez rendido el informe a que se refiere el artículo 61 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional. En el citado documento, del 28 de febrero del año en cita, se puso de presente que, por una parte, en la controversia sometida a decisión cabía “determinar si es pertinente reiterar la postura adoptada en sede de tutela por algunas salas de revisión de este tribunal, según la cual [,] al aplicar todas las causales de despido por justa causa previstas en el artículo 62 del

Código Sustantivo del Trabajo [,] es imperativo oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, como extensión del condicionamiento impuesto al literal a) del numeral 3 de esa [misma] disposición en la sentencia C-299 de 1998" [48] , en contraposición con la doctrina asumida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que se ha considerado que el despido por justa causa no constituye una sanción disciplinaria, por lo que se excluye el deber de agotar un debido proceso, teniendo los empleadores las siguientes obligaciones con miras a poder finalizar el vínculo laboral:

"(i) comunicar de forma clara al trabajador la terminación del [contrato] y los motivos que dan lugar a esta; (ii) invocar una de las causales legales de despido; (iii) adoptar la decisión dentro de un término razonable; y (iv) cumplir los procedimientos previos que se hayan pactado" [49] . Y, por la otra, se propuso "unificar" jurisprudencia sobre las similitudes o diferencias entre la imposición de una sanción disciplinaria y el despido por justa causa.

II. CONSIDERACIONES A. COMPETENCIA 30. La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para conocer del presente asunto, con fundamento en lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política; los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991; y el auto del 19 de noviembre de 2019, proferido por la Sala de Selección de Tutelas Número Once.

B. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA 31. De acuerdo con los antecedentes expuestos en la sección anterior de esta providencia, para comenzar, le corresponde a la Sala Plena determinar si cabe la acción de tutela respecto de la sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018 proferida por la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para lo cual se adelantará la verificación de las causales genéricas de procedencia del amparo frente a fallos judiciales.

Procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales. Reiteración de jurisprudencia 32. La sentencia C-590 de 2005 estableció unas causales genéricas de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, las cuales deben ser acreditadas en todos los casos para que el asunto pueda ser examinado por el juez constitucional. De esta forma, la sentencia referida señaló seis requisitos que habilitan el examen de fondo del recurso de amparo, cuando se interpone en contra de decisiones adoptadas por los jueces, cualquiera que sea su categoría o especialidad, siempre que estas provengan del ejercicio de la función jurisdiccional, en casos excepcionales de vulneración de los derechos fundamentales. Al mismo tiempo, en el citado fallo, la Corte delimitó ocho situaciones o causales específicas de procedibilidad, como formas de violación de los derechos iusfundamentales, por la adopción de una providencia judicial.

33. En síntesis, reiterando lo dispuesto por la sentencia C-590 de 2005, las causales genéricas de procedencia de las acciones de tutela interpuestas contra providencias judiciales [50] , que permiten al juez constitucional entrar a analizar el fondo del asunto, se pueden resumir en que [51] :

(i) Se cumpla con el carácter subsidiario de la acción de tutela , a través del agotamiento de los medios de defensa judicial, ordinarios y extraordinarios, consagrados en el ordenamiento jurídico.

"En todo caso, este criterio puede flexibilizarse ante la posible configuración de un perjuicio irremediable" [52] . (ii) La tutela se interponga en un plazo razonable, de acuerdo con el requisito de inmediatez . Al respecto, aunque se ha aclarado que esta acción no está sometida a un término de caducidad, lo cierto es que también se ha exigido que su interposición se realice en un término prudente y razonable, a partir del hecho generador de la vulneración, este último – en el caso de las providencias judiciales – debe contabilizarse desde que el fallo cuestionado quedó en firme. Por lo anterior, este tribunal ha considerado que una dilación mayor "(…) de seis (6) meses podría resultar suficiente para declarar la tutela improcedente y en otros eventos un término de dos (2) años se podría considerar razonable para ejercer la acción" [53] . Por ello, en procura de establecer si existe o no una tardanza injustificada e irrazonable, este tribunal ha trazado, entre otras, las siguientes subreglas [54] :

(a) que exista un motivo válido para la inactividad del actor; (b) que el mismo no vulnere el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión o bienes constitucionalmente protegidos de igual importancia [55] ; y (c) que exista un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos del interesado. Excepcionalmente, si el fundamento de la acción de tutela surge después de acaecida la actuación vulneradora de los derechos, de cualquier forma, (d) su ejercicio debe realizarse en un plazo no muy alejado de dicha situación [56] .

Como se advierte de lo expuesto, el examen de cumplimiento del requisito de inmediatez depende de cada concreto, por lo que no es posible generalizar un término abstracto y absoluto para el ejercicio de la acción [57] .

En lo que respecta al ejercicio de la acción de tutela contra providencias judiciales, esta corporación ha señalado que, por una parte, (1) el examen de este requisito debe ser más estricto y riguroso, pues con una eventual orden de amparo se estarían comprometiendo el principio de seguridad jurídica, la garantía de la cosa juzgada, así como la presunción de acierto con la que están revestidas las providencias judiciales [58] ; y por la otra, (2) la carga para justificar su inactividad aumenta en cabeza del demandante y ello ocurre de forma proporcional a la distancia temporal que existe entre la presentación del amparo y el momento en que se consideró que se vulneró sus derechos, ya que “ el paso tiempo reafirma la legitimidad de las decisiones judiciales y consolida los efectos de las sentencias” [59] .

(iii) Exista legitimación en la causa , tanto por activa, como por pasiva. Es última se predica de las autoridades judiciales, como lo explicó la Corte desde la sentencia C-543 de 1992, al señalar que:

“de conformidad con el concepto constitucional de autoridades públicas, no cabe duda de que los jueces tienen esa calidad en cuanto les corresponde la función de administrar justicia y sus resoluciones son obligatorias para los particulares y también para el Estado. En esa condición no están excluidos de la acción de tutela respecto de actos u omisiones que vulneren o amenacen derech os fundamentales (…) ” . En este sentido, si bien se entendió que en principio la acción de amparo constitucional no procede contra providencias judiciales, excepcionalmente es viable su uso como mecanismo subsidiario de defensa judicial, cuando de la actuación judicial se produzca la violación o amenaza de un derecho fundamental.

(iv) La providencia controvertida no sea una sentencia de acción de tutela [60] , ni la que resuelva el control abstracto de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional [61] , ni en principio la acción de nulidad por inconstitucionalidad a cargo del Consejo de Estado [62] .

(v) El accionante debe cumplir con unas cargas argumentativas y explicativas mínimas , consistentes en (1) identificar los derechos fundamentales afectados, (2) precisar los hechos que generan la violación y, en caso de alegarse la ocurrencia de una irregularidad procesal, (3) explicar los motivos por los cuales la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos de quien solicita el amparo .

Por lo demás, (4) todos estos supuestos debieron ser planteados y alegados en el proceso ordinario, siempre que ello hubiere sido posible. Sobre este particular, cabe aclarar que n o se trata de convertir a la tutela en un mecanismo ritualista, sino de exigir una actuación razonable para conciliar la protección eficaz de los derechos fundamentales, con los principios y valores en juego, como lo son el principio de seguridad jurídica y la garantía de la cosa juzgada. Por ello, en el examen de esta exigencia resulta fundamental que el juez de tutela comprenda adecuadamente la demanda, con el propósito de evitar que imprecisiones intrascendentes sean usadas como argumento para declarar la improcedencia, contrariando la esencia y el rol constitucional del recurso de amparo.

(vi) Finalmente, el asunto objeto de controversia debe revestir de relevancia constitucional , requisito que se explica por el carácter subsidiario del amparo, pues al juez de tutela solamente le corresponderá conocer asuntos que tengan dimensión constitucional, puesto que, de lo contrario, podría estar abordando competencias que no le corresponden, en desconocimiento del artículo 121 del Texto Superior [63] . A la valoración de esta exigencia solo podrá llegarse después

de haber evaluado juiciosamente los cinco requisitos anteriores, ya que es a raíz del correcto entendimiento del problema jurídico, que se puede identificar la importancia predicada a la luz de la interpretación y vigencia de la Constitución Política.

34. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, además del cumplimiento de las causales genéricas, para que la acción de tutela resulte favorable a los intereses de quien la ejerce, se debe verificar al menos una de las causales específicas de procedencia contra providencias judiciales [64] . En esa medida, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, siempre que concurra la acreditación de cada uno de los requisitos de carácter genérico y, por lo menos, una de las causales específicas, es viable la acción de tutela como mecanismo excepcional por vulneración de derechos fundamentales [65] .

35. Sobre la base de lo señalado, procederá la Sala Plena a verificar si la presente acción de tutela supera el examen de procedencia del amparo contra providencias judiciales, para lo cual estudiará, en primer lugar, el cumplimiento de los supuestos de legitimación (activa y pasiva) y, en segundo lugar, si se acreditan el resto de los requisitos genéricos de procedencia ya expuestos.

Verificación de los requisitos de procedencia de la acción de tutela en el caso concreto 36. Legitimación en la causa por activa : El artículo 86 constitucional señala que “toda persona tendrá acción de tutela” . En desarrollo de lo anterior, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 dispone que “[l]a acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante” . En el caso concreto, aun cuando el juez de primera instancia manifestó que el accionante actuó a través de apoderado judicial [66] , en el encabezado de la demanda se informa por el propio actor que él promueve directamente la defensa de sus derechos [67] .

De esta manera, se concluye que la acción de tutela interpuesta acredita el requisito de legitimación en la causa por activa, en la medida en que el sujeto que interpone el amparo, esto es, el señor Dixon Trujillo Acevedo, actúa en su nombre, sin representación y como titular de los presuntos derechos fundamentales vulnerados, esto es, los derechos al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital.

37. Legitimación en la causa por pasiva : El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela procede contra “cualquier autoridad pública” , disposición que fue reproducida en el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991. Este mismo precepto señala que también procede contra acciones u omisiones de particulares, según lo establecido en el Capítulo III del citado Decreto, particularmente, conforme a las hipótesis que se encuentran plasmadas en el artículo 42 [68] . Ahora bien, este tribunal ha sostenido que para satisfacer el requisito de legitimación en la causa por pasiva es necesario acreditar dos exigencias: (i) que se trate de uno de los sujetos respecto de los cuales procede el amparo; y (ii) que la conducta que genera la vulneración o amenaza del derecho fundamental se pueda vincular, directa o indirectamente, con su acción u omisión.

38. En el asunto bajo examen se cumplen con ambos requisitos, ya que, por una parte, la acción de tutela se instauró contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como autoridad pública encargada de tramitar y resolver el recurso extraordinario de casación (CP art. 235.1) [69] , y , por la otra, porque los derechos iusfundamentales cuya protección se invoca (esto es, el debido proceso, el acceso a la administración de justicia y el mínimo vital), se relacionan directamente con la adopción del fallo cuestionado (sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018) y con la autoridad que procedió con su expedición.

39. Subsidiariedad : De conformidad con los artículos 86 de la Constitución y 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es (i) improcedente si existe un mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico sometido a decisión y no existe el riesgo de que opere un perjuicio irremediable respecto de los derechos alegados. A esta

regla general, se adicionan dos hipótesis específicas que se derivan de la articulación de los citados conceptos, conforme a las cuales: (ii) el amparo es procedente de forma definitiva, si no existen medios judiciales de protección que sean idóneos y eficaces para resolver el asunto sometido a consideración del juez [70] ; y, por el contrario, (iii) es procedente de manera transitoria, en el caso en que la persona disponga de dichos medios, pero exista la posibilidad de que se configure un perjuicio irremediable [71] . En este caso, la protección se extenderá hasta tanto se produzca una decisión definitiva por parte del juez ordinario.

40. En el presente caso, la acción de tutela cumple con este requisito, pues respecto de los vicios endilgados frente a la sentencia de casación SL4773 del 7 de noviembre de 2018, esto es, (i) el defecto fáctico por la supuesta falta de valoración de la convención colectiva de trabajo de 2005, que, en criterio del actor, impone el llamado a rendir descargos, antes de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, y (ii) el desconocimiento del precedente constitucional , por apartarse presuntamente la Corte Suprema de Justicia de lo manifestado en la sentencia T-293 de 2017, en particular, en lo referente a la oportunidad que debe tener el empleado de realizar explicaciones frente a las imputaciones que se hacen en su contra; no cabe ningún recurso o acción distinta que el examen del amparo constitucional propuesto por el señor Dixon Trujillo Acevedo, con miras a verificar si se vulneraron o no los derechos al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital.

41. En efecto, contra las decisiones que se profieren en sede de casación por la Corte Suprema de Justicia no cabe ningún recurso ordinario [72] , y si bien podría proponerse el recurso extraordinario de revisión [73] , los defectos alegados en sede de tutela, en los términos previamente expuestos, no encajan dentro de las causales legales para su interposición, trámite y resolución, puesto que no se relacionan con la comisión de conductas punibles sancionadas por la ley penal ni con las demás causales de revisión [74] .

42. Inmediatez : En cuanto al ejercicio oportuno de la acción de tutela, y la circunstancia de que su cálculo frente a providencias judiciales deba realizarse desde que el fallo cuestionado haya quedado en firme, se advierte que en el sub-lite la sentencia de casación SL4773 fue proferida el 7 de noviembre de 2018 y notificada por edicto el día 14 del mismo mes y año [75] , por lo que su ejecutoria, según lo dispuesto en el artículo 302 del CGP, se produjo el 19 de noviembre de 2018. Así las cosas, si la demanda de amparo fue radicada en la secretaría de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 7 de mayo de 2019 [76] , ello significa que transcurrió un plazo de 5 meses y 18 días, lapso que ha sido considerado como razonable para el ejercicio del recurso de amparo constitucional. Por consiguiente, en criterio de la Sala Plena, se cumple con el requisito de inmediatez.

43. Sobre la prohibición de procedencia respecto de sentencias de tutela, o que resuelvan el control abstracto de constitucionalidad o que, por regla general, se pronuncien sobre la acción de nulidad por inconstitucionalidad : Como se advierte de los antecedentes del caso previamente descritos, cabe puntualizar que la demanda propuesta por el señor Dixon Trujillo Acevedo no cuestiona una sentencia de tutela preexistente, ni tampoco sugiere una controversia que lleve a desconocer una decisión de constitucionalidad abstracta dictada por esta corporación o de nulidad por inconstitucionalidad proferida por el Consejo de Estado. Los defectos alegados, según se expuso con anterioridad, versan sobre la sentencia de casación SL4773 proferida el 7 de noviembre de 2018 por la Sala de Descongestión No.1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta ocurrencia de un defecto fáctico y por el supuesto desconocimiento del precedente constitucional 44.

Cumplimiento de las cargas argumentativas y explicativas mínimas: Al examinar el contenido de la demanda de tutela, se observa que el accionante (1) identificó los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, referentes al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital [77] . De igual manera, (2) precisó las circunstancias que, en su parecer, originan la violación de los citados derechos y las agrupó dentro de las causales específicas de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, descritas por este tribunal en la sentencia C-590 de

2005. En este sentido, como ya se explicó, por una parte, (i) invocó la existencia de un defecto fáctico, por la supuesta falta de valoración de la convención colectiva de trabajo de 2005, en lo atinente al llamado a rendir descargos; y, por la otra, (ii) puso de presente un eventual desconocimiento del precedente constitucional , por apartarse la Corte Suprema de Justicia de lo señalado en la sentencia T-293 de 2017, en el punto relativo a la oportunidad que se le debe otorgar al trabajador para esbozar sus explicaciones frente a las imputaciones que se hacen en su contra.

45. Como se advierte de lo expuesto, (3) ninguna de las alegaciones contiene reparos de carácter procedimental, por lo que se descarta la obligación del actor de tener que explicar si existió una irregularidad de este tipo y, además, si la misma tuvo un efecto decisivo o determinante en la sentencia, como requisito genérico planteado en la sentencia C-590 de 2005.

46. Por lo demás, (4) en cuanto a la carga de que los defectos invocados debieron ser planteados y alegados en el proceso ordinario, siempre que ello hubiere sido posible, la Corte constata lo siguiente:

(a) el defecto fáctico fue un tema plenamente debatido durante todo el proceso ordinario, (i) ya que el actor siempre acusó la violación de su derecho al debido proceso, al estimar que, en su caso, una acción desprovista de reproche fue utilizada para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, sin brindarle la oportunidad de realizar descargos. En línea con lo anterior, (ii) se advierte que la decisión adoptada en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta se justificó precisamente en la convención colectiva del año 2005, al considerar que el despido realizado no podía producir efecto alguno, pues se había impuesto una sanción disciplinaria , sin haber citado ni escuchado en descargos al accionante. Y, (iii) respecto de esta última sentencia, incluido el citado argumento, fue que se interpuso el recurso de casación, en el que la Corte Suprema de Justicia concluyó que existía un error de hecho en la valoración de la cláusula 26 de la citada convención y un yerro jurídico por asimilar la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa con las sanciones disciplinarias, conceptos que, en su criterio, en principio, no son asimilables. Frente al primer argumento es que se propone el defecto fáctico , lo que permite concluir que se cumplió de forma integral con las cargas argumentativas y explicativas mínimas que sujetan la procedencia de la acción de tutela.

47. Ahora bien, frente al otro defecto que se alega y que se sintetiza (b) en el desconocimiento del precedente constitucional , la Sala Plena encuentra que, en sede de tutela, en primera instancia, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia consideró que el accionante tuvo la oportunidad de plantear dicho defecto, cuando se le corrió traslado para que, en su condición de contraparte, replicara los cargos formulados en la demanda de casación radicada por Bancolombia S.A.

48. Sobre el particular, cabe señalar que, en el trámite del recurso de casación en materia laboral, el artículo 93 del CPTSS dispone que: “Presentada en tiempo la demanda (…), la Sala resolverá si se ajusta a los requisitos antes señalados. Si así lo hallare ordenará el traslado de ella a quienes no sean recurrentes, por quince días hábiles a cada uno, para que formulen sus alegatos . (…)” [78] .

49. Esta etapa se conoce como la instancia de oposición, y se ha entendido como una expresión del derecho de defensa, por virtud de la cual se le debe correr traslado de la demanda a todos los sujetos procesales que no interpusieron el recurso de casación, o que, a pesar de haberlo hecho, se trata de un recurso doble, porque la parte contraria también promovió y ejerció el mismo medio legal de impugnación. A través de esta figura, si hace uso de ella, el opositor podrá no solo cuestionar los aspectos de fondo de la demanda, apoyando lo resuelto en segunda instancia del proceso ordinario, sino también controvertir la técnica con la que se formuló el recurso, teniendo en cuenta que se trata de un instrumento rogado, sujeto a unas precisas reglas de procedencia.

50. Sin embargo, no es obligatorio ejercer este mecanismo, ya que ni el CPTSS ni ley alguna así lo disponen y, por lo mismo, como lo advierte la doctrina, su omisión “no tiene repercusiones formales en el proceso, [puesto que] solo tiene consecuencias dinerarias en la fijación en costas” [79] .

Lo anterior, respecto del defecto por desconocimiento del precedente alegado por el señor Dixon Trujillo Acevedo lleva a considerar que, si bien se evidencia que éste solamente fue introducido explícitamente al debate cuando se instauró la acción de tutela, lo cierto es que su planteamiento ya hacía parte de la controversia, pues lo que el actor siempre ha alegado es que se produjo su despido sin permitirle realizar descargos frente a las imputaciones que le fueron hechas, igual consideración que fue planteada en la sentencia T-293 de 2017, que por él se invoca, para autorizar la terminación de los contratos de trabajo con justa causa [80] . Por otra parte, no es posible exigir el uso obligatorio de la oposición, dado que dicho mecanismo es potestativo de la parte no recurrente, toda vez que quien tiene la carga de instaurar el recurso y de justificarlo es la parte vencida en segunda instancia, por lo que resulta desproporcionado que, en este caso, se le reclame al trabajador tener que precaver el alcance de una decisión futura, para efectos de dar por acredito el requisito de carga argumentativa mínima. Por ende, la Corte concluye que esta exigencia de procedencia se encuentra plenamente satisfecha respecto del defecto bajo estudio, ya que (i) el debate ha sido el mismo desde el inicio del proceso; (ii) no le era exigible al accionante tener que agotar la oposición prevista en el artículo 93 del CPTSS; y (iii) su omisión, así como no tiene repercusiones en el proceso ordinario laboral, tampoco las puede tener en el trámite constitucional de amparo.

51. Relevancia constitucional : La Corte ha señalado que el juez de tutela únicamente puede conocer de aquellos asuntos que trascienden la legalidad e involucren una dimensión ius fundamental [81] .

El presente caso cumple con este requisito, en primer lugar, porque existe una controversia que suscita una discusión sobre la forma como se articulan varios mandatos constitucionales (entre ellos, la dignidad humana, la honra, el buen nombre o el mínimo vital), respecto de las garantías de defensa que debe tener un empleado, cuando se decide por parte del empleador terminar el contrato de trabajo por justa causa. Ello implica, entre otras, (i) determinar el alcance que tiene la sentencia C-299 de 1998, frente al condicionamiento dispuesto al literal a) del numeral 3 del artículo 62 del CST, referente al imperativo de oír previamente al trabajador, antes de finalizar el vínculo laboral; así como (ii) examinar si cabe exigir el agotamiento de un debido proceso, dando respuesta a la discusión subyacente, consistente en determinar: si al momento de disponer la finalización de un contrato de trabajo se está ejerciendo una potestad disciplinaria o si, por el contrario, se está haciendo uso de una atribución de naturaleza contractual.

52. En segundo lugar, la transcendencia de este caso también se encuentra en que plantea una aparente divergencia entre la jurisprudencia del órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria y lo dispuesto por este tribunal en un fallo de control abstracto (la citada sentencia C-299 de 1998) y varios de tutela, como lo afirma la insistencia que planteó su selección [82] . Lo anterior demanda, por una parte, examinar si realmente los planteamientos jurídicos de ambos tribunales han sido divergentes y, por la otra, si existe en realidad un precedente constitucional en la materia que haya sido inadvertido por la Corte Suprema de Justicia. De esta manera, e l presente asunto se ajusta a los fines de unificación jurisprudencial que justifican la instancia de revisión ante esta corporación, con la idea de precisar, con autoridad y vocación de generalidad, el significado y alcance que tienen las garantías constitucionales de defensa respecto de la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo por justa causa, decisión que se reserva a la Sala Plena de la Corte, en virtud de lo dispuesto en el artículo 61 del Acuerdo 02 de 2015 [83] .

C. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO Y ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN 53. Corresponde a la Corte determinar, si con la decisión adoptada en la sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018, la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia vulneró los derechos fundamentales al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital del señor Dixon Trujillo Acevedo, por (i)

haber incurrido –a juicio de este último– en un defecto fáctico , dada la supuesta falta de valoración de la convención colectiva de trabajo de 2005, en la que, según alega, se impone el llamado a rendir descargos por parte de Bancolombia S.A., antes de poder dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral; y, (ii) por aparentemente –también como lo invoca el accionante– desconocer el precedente constitucional señalado en la sentencia T-293 de 2017, en el punto relativo a la oportunidad que debe tener el trabajador de realizar descargos frente a las imputaciones que se le hacen, con miras a que el empleador pueda ejercitar la facultad de terminar con justa causa el vínculo laboral.

54. Para dar respuesta a los problemas jurídicos planteados, inicialmente esta Sala (i) se pronunciará sobre los defectos específicos que fueron invocados en la presente causa y (ii) reiterará su jurisprudencia sobre la mayor rigurosidad en el examen de prosperidad de la acción de tutela contra providencias de órganos de cierre. A continuación, (iii) hará una aproximación a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, y (iv) a las garantías constitucionales que se invocan como relacionadas con el ejercicio de dicha atribución por parte del empleador, tales como, la dignidad humana, la honra, el buen nombre, el mínimo vital, el debido proceso y el derecho de defensa. Con posterioridad, (v) expondrá el alcance de la figura de las sanciones disciplinarias en el ámbito de la relación laboral y articulará su procedencia con la facultad de despido. En seguida, (vi) realizará una breve presentación de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, (vii) para establecer las reglas de unificación que, acorde con el mandato de interpretación conforme y con carácter preventivo, debe seguirse hacia el futuro, siempre que el empleador pretenda finalizar la relación laboral en uso del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez concluido el estudio de los temas previamente enunciados, (viii) se procederá con la resolución de l caso concreto. D. ALCANCE JURISPRUDENCIAL DEL DEFECTO FÁCTICO. Reiteración de jurisprudencia 55.

El defecto fáctico se configura “cuando resulta evidente que el apoyo probatorio en que se basó el juez para aplicar una determinada norma es absolutamente inadecuado” [84] , o cuando resulta “manifiestamente irrazonable la valoración probatoria hecha por el juez en su providencia” [85] .

Este defecto tiene que ser manifiesto y debe generar una incidencia directa en la decisión. Por lo anterior, “el juez de tutela no puede convertirse en una instancia revisora de la actividad de evaluación probatoria del juez [,] que (…) conoce de un asunto, según las reglas generales de competencia [86] ”.

56. L a sentencia C-590 de 2005, en línea con lo expuesto, define el defecto fáctico como el “que surge cuando el juez carece de apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión” . Por ello, en la sentencia SU-116 de 2018, se precisó que este defecto “[s]e erige sobre la interpretación inadecuada de los hechos expuestos en un proceso la cual deviene de una inapropiada valoración probatoria, bien porque el juez no contaba con pruebas para sustentar sus afirmaciones, ora porque al estimar su valor demostrativo fue arbitrario” , todo lo cual debe ir en detrimento de los derechos fundamentales del accionante.

57. A partir de lo anterior, se ha señalado por la Corte que el defecto fáctico puede presentar dos dimensiones: una positiva y una negativa. La primera ocurre cuando el juez omite la valoración o realiza una interpretación caprichosa y arbitraria de la prueba, de manera que “da por no probado el hecho o la circunstancia que de la misma emerge clara y objetivamente” [87] ; mientras que, la segunda, es decir, la dimensión negativa, ocurre cuando el juez valora pruebas determinantes para la resolución de un caso y no las ha debido admitir, porque fueron indebidamente recaudadas o no cumplen con las formas o solemnidades de las cuales pende su valor jurídico.

Un ejemplo de ello se dispone en el artículo 29 de la Constitución, cuando se establece que: “Es nula, de plena derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”.

58. En general, este defecto se puede manifestar, entre otras, (i) en la omisión en el decreto y práctica de pruebas, que "impide la debida conducción al proceso de ciertos hechos que resultan indispensables para la solución del asunto jurídico debatido [88] " ;

(ii) en la no valoración del acervo probatorio, que ocurre cuando el juez no tiene en cuenta el material existente, y esa falla lleva a que, de haberlo hecho, la solución del caso habría variado sustancialmente [89] ; y (iii) en la valoración defectuosa de los elementos de juicio, que se presenta cuando el operador judicial se separa completamente de los hechos debidamente probados y resuelve el asunto a su arbitrio [90] .

59. Esta última hipótesis tiene especial trascendencia en materia laboral, cuando se trata de la valoración de las convenciones colectivas de trabajo. En efecto, es jurisprudencia reiterada de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia que la violación de su contenido no puede alegarse en casación por la causal de violación directa de la ley, sino de violación indirecta, pues las convenciones tienen el carácter de pruebas y, como tal, deben ser aportadas y apreciadas por los jueces [91] .

60. Ahora bien, esta corporación ha señalado que, una circunstancia es que las convenciones deban ser aportadas y apreciadas como prueba, y otra distinta es considerar erróneamente que solo tienen ese valor y negarle por dicha vía su condición de fuente formal del derecho. De suerte que, una vez se ha probado y determinado su existencia y se ha fijado su sentido o contenido normativo, sus efectos obligatorios y generales no son susceptibles de ser desconocidos por las autoridades judiciales, en virtud del principio de unidad del ordenamiento jurídico.

61. Por ello, en la sentencia SU-1165 de 2001 se manifestó que: "cuando se trata de aplicar una convención colectiva, en atención a su valor normativo y a su carácter de acto solemne, lo que le compete el juez laboral es interpretarla de acuerdo [con el] contenido material de su texto y, en caso de duda, optar por la interpretación que resulte más favorable al trabajador. Es incuestionable que un proceder contrario a esta exigencia, que no encuentre fundamento en un principio de razón suficiente, configura (…) un desconocimiento flagrante de los derechos fundamentales del trabajador, en especial el del debido proceso (C.P. art. 29)." 62.

Línea jurisprudencial recientemente reiterada en las sentencias SU-241 de 2015 y SU-113 de 2018, esta última en la que se señaló lo siguiente:

"(…) es claro que el modo mediante el cual se aporta la convención colectiva al proceso laboral es el que determina el Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo, dicha formalidad no se traduce en que la convención colectiva pierda su naturaleza de fuente formal y, por consiguiente, de norma jurídica (…) En conclusión, para esta Corte, si bien la convención (…) se aporta al proceso como una prueba, es una norma jurídica, la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales (…)".

63. Esta misma tesis ha sido asumida recientemente por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al entender que las convenciones colectivas operan como una prueba, "(…) cuya valoración es acusable por la vía indirecta, pero que por tener contenido imperativo debe ser examinada en atención a los criterios de hermenéutica contractual y legal" [92] .

64. En conclusión, el defecto fáctico tiene una dimensión positiva, por virtud de la cual se incurre en esta irregularidad, cuando se realiza una valoración defectuosa de los elementos de prueba, apartándose el operador judicial de los hechos debidamente probados y otorgándoles un peso o valor demostrativo inicuo o arbitrario.

Este defecto puede predicarse del examen que se realiza respecto de las convenciones colectivas de trabajo, en las que, si bien su rol dentro del proceso es el propio de una prueba, su apreciación implica tener en cuenta su condición de fuente formal del derecho, y aplicar, para la fijación de su sentido, los principios constitucionales y la hermenéutica contractual

y legal. Una interpretación que se aparte de estos límites es constitutiva de una violación al debido proceso, siempre que la valoración defectuosa sea manifiesta e incida de forma directa en la decisión .

E. ALCANCE DEL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE CONSTITUCIONAL. Reiteración de jurisprudencia
65. Este tribunal ha definido el precedente judicial como el mecanismo que le permite a los funcionarios judiciales resolver los casos, con fundamento en una sentencia o en conjunto de ellas anteriores a la resolución de un nuevo proceso, que "por su pertinencia y semejanza [con] los problemas jurídicos resueltos, debe necesariamente considerarse por las autoridades judiciales al momento de emitir un fallo" [93] .

Por razón de su objetivo, esta figura tiene como propósito amparar los principios de buena fe, seguridad jurídica, confianza legítima e igualdad [94] .

Según ha explicado este tribunal, para que pueda considerarse que existe un precedente y no un mero antecedente judicial, se requiere verificar que en la ratio decidendi del conjunto anterior de fallos judiciales [95] o en aquél que tiene la condición de soporte de una nueva línea jurisprudencial [96] , se haya fijado una regla de derecho para resolver controversias subsiguientes con similitud fáctica y de problemas jurídicos.

66. Sobre la base de lo anterior, la Corte ha señalado que existen dos tipos de precedente judicial: (i) el horizontal , que hace referencia a las decisiones de autoridades de una misma jerarquía o a una misma autoridad; y (ii) el vertical , que alude a las providencias proferidas por un superior jerárquico o por la autoridad de cierre encargada de unificar la jurisprudencia.

67. El desconocimiento del precedente ha sido considerado por este tribunal como un defecto sustantivo , cuando se trata de reglas de derecho que son fijadas por autoridades judiciales distintas a esta corporación [97] ; mientras que, el defecto llamado específicamente como "desconocimiento del precedente" , se concreta en la infracción a la eficacia interpretativa de lo resuelvo por esta corporación, especialmente en lo referente a la determinación del alcance de los derechos fundamentales, al amparo del principio de supremacía constitucional. Sobre el particular, en la sentencia T-661 de 2017 se manifestó que:

" Vista la forma como se expresa el defecto sustantivo vinculado con la inobservancia de un precedente judicial, ya sea de tipo horizontal o vertical, basta con aclarar –como se mencionó con anterioridad– cuál es la diferencia que existe entre este defecto y aquél que se ha denominado (…) desconocimiento del precedente, el cual aparece entre el listado de las distintas causales específicas de prosperidad de la acción de tutela contra providencias judiciales.

Esta diferenciación fue planteada en la Sentencia C-590 de 2005, en la cual se señaló que el desconocimiento del precedente es una ' hipótesis que se presenta , (…) 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'. Visto lo anterior, se entiende entonces que esta causal opera cuando una autoridad judicial desconoce el principio de supremacía constitucional . Por ello, en la sentencia T-830 de 2012 se indicó que: 'el defecto por desconocimiento del precedente (…) se predica exclusivamente de los precedentes fijados por la Corte Constitucional en su jurisprudencia (…)".

68. Así, respecto del desconocimiento del precedente, esta corporación ha sostenido que (i) los fallos de constitucionalidad adoptados en sede de control abstracto tienen efectos erga omnes y de cosa juzgada constitucional (CP art. 243 [98]), de modo que lo resuelto debe ser atendido por todas las personas, incluidas las autoridades públicas, para que sus actuaciones en aplicación de la ley sean conformes con la Constitución [99] . Por su parte, (ii) en cuanto a las decisiones en sede de tutela, si bien estas en principio únicamente tienen efectos inter partes [100] , la ratio decidendi de estas sentencias constituye un precedente obligatorio para las autoridades públicas y para los particulares relacionados

con la materia, ya que a través de ella se define, “frente a una situación fáctica determinada, la correcta interpretación y (…) aplicación de una norma” [101] .

69. Ahora bien, este tribunal ha admitido que, como expresión del principio de autonomía judicial, los jueces excepcionalmente pueden apartarse de las reglas jurisprudenciales dispuestas en materia de tutela, a diferencia de lo que ocurre con lo resuelto con efectos erga omnes en los casos de control abstracto, cuando se justifique su postura y los motivos de su decisión de manera rigurosa. Para ello, se deban cumplir con los siguientes tres requisitos, a saber: (i) la carga de transparencia , que implica reconocer y exteriorizar el precedente existente en la materia [102] ; (ii) la carga de suficiencia , que se traduce en llevar a cabo un ejercicio argumentativo para sustentar las razones que legitiman un cambio de postura, por ejemplo, a la luz de las transformaciones introducidas en el ordenamiento jurídico, en la variación del contexto social dominante, en los errores que puedan existir en la orientación vigente o en la importancia de brindar una nueva lectura que, desde el punto de vista interpretativo, brinde una mayor protección a los valores, principios y derechos consagrados en la Carta [103] ; y (iii) la carga de idoneidad , en la que – por virtud del papel que cumple esta corporación como interprete último y definitivo de la Constitución – se impone el deber de realizar una especial argumentación, en donde, adicional a los razones de suficiencia, se exige revelar los motivos por los cuales, incluso desde la perspectiva de la seguridad jurídica y la buena fe, los motivos que se exponen para no seguir un precedente son más poderosos, respecto de la obligación primigenia de preservar una misma lectura [104] .

70. Dado que en el presente caso se controvierte una decisión adoptada por un órgano de cierre, a continuación se reiterará la jurisprudencia sobre la mayor rigurosidad en el examen de prosperidad de la acción de tutela.

F. SOBRE LA PROSPERIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS DE ÓRGANOS DE CIERRE. Reiteración de jurisprudencia 71. Ante la multiplicidad de operadores y de jueces que pueden darle un sentido distinto a las normas jurídicas, tanto por su ambigüedad y vaguedad [105] , como por los problemas derivados de la necesidad de lograr su armonización en un caso concreto [106] , es imperioso que los órganos de cierre de las distintas jurisdicciones cumplan una función de unificación jurisprudencial , la cual se encuentra prevista en los artículos 86, 235, 237 y 241 del Texto Superior, para brindar a las personas y a la sociedad un “cierto nivel de certeza respecto de los comportamientos aceptados dentro de la comunidad” [107] y garantizar que las decisiones que se adopten por la administración de justicia, se hagan sobre la base de una interpretación uniforme y consistente del ordenamiento jurídico [108] .

72. Desde sus primeros pronunciamientos, este tribunal ha admitido la importancia de esta atribución, sosteniendo que, si bien la función judicial parte de la autonomía de los jueces, también se exige una predictibilidad razonable en sus fallos, particularmente con miras a realizar el derecho a la igualdad de trato y los principios de buena fe y confianza legítima. Por ello, al plantear el interrogante de cómo alcanzar la referida unidad del ordenamiento jurídico, en la sentencia C-104 de 1993 se señaló que:

“La respuesta es clara. Mediante la unificación de la jurisprudencia. // En efecto, si cada juez, al momento de interpretar la ley, le confiere en sus sentencias un sentido diferente a una misma norma, sin que el propio ordenamiento consagre mecanismos orientados a tal unificación, habrá caos, inestabilidad e inseguridad jurídica. Las personas no podrían saber, en un momento dado, cuál es el derecho que rige en un país. // Luego es indispensable para el normal funcionamiento del sistema jurídico jerárquico y único el establecimiento de mecanismos que permitan conferirle uniformidad a la jurisprudencia.” 73.

Con todo, cabe aclarar que las decisiones que se adoptan por las altas cortes, si bien se vinculan de manera preferente con el ejercicio de la función de unificación jurisprudencial, también se explican por el rol constitucional que cumplen como órganos de cierre dentro de la estructura jerárquica de la Rama Judicial. Ello implica que su labor de interpretación

y aplicación del derecho no permite que los jueces de inferior jerarquía actúen libremente según su saber y entender, pues es claro que el peso de sus decisiones, a partir del lugar que ocupan, debe irradiar la lectura análoga y consonante del ordenamiento jurídico en cada una de las distintas jurisdicciones.

74. Ese papel que cumplen las altas cortes al unificar la jurisprudencia y el rol que desempeñan como órganos de cierre dentro de cada jurisdicción , se han convertido en el soporte que justifica la existencia de un requisito adicional de prosperidad de las acciones de tutela contra sus providencias judiciales. En efecto, como se expuso en la sentencia SU-081 de 2020, "si dichos órganos fijan la forma como se debe interpretar el derecho, a través de construcciones jurídicas que gozan de una razonabilidad jurídica interna, con miras a repercutir en todas las instancias judiciales previas que integran una jurisdicción, por razones de seguridad jurídica y certeza del derecho, no cabe duda de que la procedencia del amparo debe ser restrictiva, pues los principios de autonomía e independencia judicial excluyen la intervención del juez de tutela para cuestionar el resultado de dicha labor, incluso cuando a través de ella se interpretan los mandatos de la Carta, salvo que, como lo ha expuesto este tribunal, la misma riña de manera abierta con la Constitución y sea definitivamente incompatible con la jurisprudencia de la Corte al definir el alcance y límites de los derechos fundamentales o cuando ejerce el control abstracto de constitucionalidad".

Esta línea ha sido reiterada de manera uniforme, entre otras, en las sentencias SU-917 de 2010, SU-050 de 2017, SU-573 de 2017 y SU-050 de 2018 [109] .

75. Este requisito adicional ha sido identificado en la jurisprudencia de la Corte, en términos de requerir la configuración de una anomalía de tal entidad que exija la imperiosa intervención del juez constitucional , lo que supone, en esencia, que la irregularidad se traduzca (i) en una abierta contradicción con la Carta; o (ii) con la jurisprudencia de este tribunal, tanto en materia de control abstracto de constitucionalidad, como en la definición del alcance y límites de los derechos fundamentales.

Nótese como, en el primer supuesto, se ampara el principio de supremacía constitucional (CP art. 4); mientras que, en el segundo, no solo se protege el citado mandato, sino también la garantía de la cosa juzgada constitucional (CP art. 243), la función de unificación jurisprudencial que cumple esta Corte; y su condición de órgano de cierre de la jurisdicción constitucional (Ley 270 de 1996, art. 11).

76. Por lo demás, se trata de un requisito distinto y adicional a las causales genéricas y específicas de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, como lo ha señalado de forma reiterada esta corporación en los fallos previamente mencionados. Así, por ejemplo, en la sentencia SU-573 de 2017, este tribunal manifestó que:

"(…) para determinar la procedencia de la acción de tutela contra una providencia judicial proferida por una Alta Corporación, la jurisprudencia constitucional ha delimitado tres requisitos: (i) el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales; (ii) el cumplimiento de uno de los requisitos especiales de procedencia; y (iii) la configuración de una anomalía de tal entidad que exija la imperiosa intervención del juez constitucional ." [110] 77.

Como se manifestó en la sentencia SU-081 de 2020, el carácter especial de este requisito impide su asimilación con el resto de las exigencias que se estipulan para la procedencia de la acción de tutela, por las siguientes razones:

[E]n primer lugar, porque las causales generales y específicas son comunes a todas las sentencias judiciales que se controvierten por vía del recurso de amparo, y en ellas no se verifica la mayor entidad y peso que tienen las decisiones que se adoptan por los órganos de cierre de cada jurisdicción, respecto de las cuales uno de los deberes especiales y reforzados que tiene el juez constitucional, incluido este Tribunal, es el de preservar el marco de actuación de cada órgano constituido, cuando la materia objeto de definición admite varias lecturas o interpretaciones válidas y todas ellas son acordes con la Constitución.

En segundo lugar, porque el control por vía de amparo frente a las sentencias opera como un juicio de validez, por lo que, cuando se trata de altas cortes, no basta con invocar un derecho o principio constitucional objeto de estudio para que prospere la tutela, es necesario ahondar en las razones que demuestren la existencia de un actuar arbitrario, irrazonable o claramente lesivo de los mandatos de la Constitución o de la jurisprudencia de este Tribunal –en materia de control abstracto o de definición del alcance de los derechos fundamentales– para poder impactar en el marco de autonomía e independencia que tienen las autoridades encargadas de actuar como órganos de cierre, en la definición del alcance de las disposiciones sometidas a su conocimiento, pues ellas, por esa vía, igualmente fijan la lectura de la Carta y forman precedentes vinculantes en su jurisdicción.

Y, en tercer lugar, porque este requisito actúa como límite en las atribuciones del juez de tutela, ya que mantiene el equilibrio entre la procedencia del control de constitucionalidad y el papel que cumplen las máximas autoridades de cada jurisdicción, por lo que se exige una exposición clara, específica y directa sobre la entidad de la anomalía y la necesidad de intervención del juez constitucional, que, en la práctica, legitime la procedencia del amparo frente a la razonabilidad interna que acompaña la labor que cumplen los órganos de cierre.” 78.

En conclusión, en el examen de prosperidad de la acción de tutela contra providencias judiciales proferidas por las altas cortes, es forzoso acreditar la configuración de una anomalía de tal entidad que exija la imperiosa intervención del juez constitucional, por el rol que cumplen dichos órganos en el sistema jurídico, por la necesidad de preservar el equilibrio constitucional entre autoridades constituidas y por el respeto que demandan los principios de autonomía e independencia judicial.

G. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR

79. Sobre la noción del contrato de trabajo y los mandatos constitucionales que se relacionan con la actividad laboral .

Para empezar, es importante señalar que la ley define al “ [c] ontrato de trabajo [como] aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (CST, art. 22). Esta noción implica incorporar el régimen de los contratos a la actividad laboral, pero sometido a las garantías y mandatos que introduce la Constitución (CP art. 4) [111] , por lo que si bien se conservan las bases de la obligatoriedad de la ley contractual (C.C. art. 1602) [112] , las mismas deben ser leídas en clave con los preceptos consagrados en la Carta, de suerte que se trata de dos componentes que están inescindiblemente ligados.

80. La Constitución Política de 1991 refiere al trabajo como fundamento de la organización estatal y le otorga varias características especiales, que parten de su reconocimiento como derecho y como componente del modelo de la economía social de mercado. De esta manera, (i) el preámbulo lo enuncia como uno de los bienes esenciales que deben ser garantizados por el Estado, dentro de un marco jurídico que apele a un orden económico y social justo. (ii) El artículo 1° dispone que Colombia se funda en el trabajo de las personas que la integran; mientras que, (iii) el artículo 25, consagra su naturaleza de derecho fundamental y de obligación social, advirtiendo que goza, “(…) en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

81. En seguida, (iv) el artículo 39 regula el derecho de asociación sindical y permite, como principal expresión, la creación de sindicatos sin la intervención del Estado. (v) El artículo 53 ordena la expedición del estatuto del trabajo y señala los principios mínimos fundamentales que deben regular las relaciones laborales, entre los que se encuentran: l a igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima vital y móvil; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; etc. (vi) El artículo 333 admite la libre iniciativa

privada en las actividades económicas sujeta al interés social, al ambiente, al patrimonio cultural de la Nación y a la imposibilidad de incurrir en actos de abuso de posición dominante, al mismo tiempo que reconoce a la empresa como base del desarrollo, con las limitaciones derivadas de la función social que le es inherente. Por último, (v) el artículo 334 autoriza la intervención del Estado en la economía, entre otras, con la finalidad de "dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar, de manera progresiva, que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo al conjunto de los bienes y servicios básicos".

82. De todas estas normas se extrae que en las relaciones laborales se presentan tres componentes fundamentales: (i) la autonomía de las partes; (ii) los derechos laborales; y (iii) la intervención y regulación estatal. En el presente acápite la Corte hará referencia al primero de los citados elementos, advirtiendo que algunas garantías del trabajo se desarrollarán en la siguiente sección de esta providencia, excluyendo del examen de esta corporación tan solo la materia dispuesta en el tercero de los componentes ya mencionados, dado que su estudio escapa al objeto de la presente sentencia.

83. La autonomía de la voluntad en el ámbito del contrato de trabajo . Dado que las relaciones laborales se originan con ocasión de la existencia de un contrato de trabajo , y sin perjuicio de las distintas modalidades que este pueda adoptar (entre otras, verbal o escrito, a término definido o indefinido, por labor u obra contratada o permanente), sobre la base de la definición que ya fue expuesta, se ha sostenido que existe una relación de carácter laboral, siempre que se cumplan con los tres requisitos que se consagran en el artículo 23 del CST, a saber: (i) la prestación personal de un servicio por parte de una persona natural que recibe el nombre de trabajador ;

(ii) la continua subordinación o dependencia de este último respecto de quien se favorece con su actividad, que adopta el nombre de empleador , y (iii) la contraprestación económica o salario que, como retribución del servicio, se paga por el segundo a favor del primero.

84. Para efectos de la suscripción de este contrato y con miras a permitir su desenvolvimiento y ejecución, el ordenamiento laboral recurre, en principio, a la autonomía de la voluntad, entendida –tal y como lo ha hecho la jurisprudencia constitucional– como "la facultad reconocida por el ordenamiento positivo a las personas para disponer de sus intereses con efecto vinculante y, por tanto, para crear derechos y [asumir] obligaciones (…)" [113] .

Dentro de la autonomía de la voluntad se encuentra la facultad de "(i) celebrar contratos o no celebrarlos, (ii) determinar con amplia libertad el contenido de sus obligaciones y de los derechos correlativos, y (iii) crear relaciones obligatorias entre sí" [114] .

85. Respecto de su naturaleza jurídica, esta corporación ha señalado que la autonomía de la voluntad (i) no es un derecho patrimonial, dado que, entre otros aspectos, no es disponible ni enajenable (T-423 de 2003); y (ii) está íntimamente ligada a la dignidad de la persona, por ser un instrumento de regulación de los intereses propios en el tráfico jurídico (C-189 de 2011). Incluso, (iii) su vínculo con los derechos fundamentales es inescindible, pues constituye una expresión directa del libre desarrollo de la personalidad y del derecho a la personalidad jurídica, indispensables para poder adoptar decisiones que impactan no solo en el devenir jurídico sino en la posibilidad de obtener los bienes y servicios necesarios para gozar de una vida digna.

86. En el ámbito laboral, como en todo contrato, la autonomía de la voluntad es uno de sus pilares esenciales, dado que la autodeterminación brota del valor de la dignidad humana, y su ejercicio, en términos de libertad, se reconoce y protege por el CST. Así las cosas, por ejemplo, el artículo 5 dispone que el trabajo corresponde a una actividad humana libre, a la vez que el artículo 8 consagra el principio de libertad de trabajo, por virtud del cual:

"nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio (…)".

De esta manera, vista desde la perspectiva del trabajador, la autonomía refleja su facultad de (i) poder optar por las actividades a las cuales dedicará su potencial productivo; (ii) la forma en que desea desarrollar sus capacidades y habilidades; y (iii) las personas (naturales o jurídicas) con quienes quiere establecer un vínculo. Por su parte, desde la óptica del empleador, admite, por regla general, la libertad económica para (a) acceder al desenvolvimiento de una actividad económicamente libre;

(b) la posibilidad de escoger el ámbito de producción en el cual incursionar; (c) los medios de producción a emplear; y (d) las personas con quienes quiere asociarse o que desea contratar, ya sea para operar de forma individual o como empresa [115] .

87. No obstante, dicha autonomía de la voluntad adquiere visos particulares en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo, por cuanto se incide en la ejecución de un derecho fundamental que exige que toda actividad humana subordinada se preste en términos de justicia y dignidad (CP art. 25), y que, como consecuencia de dicho propósito, admite el establecimiento de límites a la libertad contractual, con el fin de lograr el bienestar general [116] , el equilibrio social [117] , la realización del principio de solidaridad [118] y el mejoramiento en las condiciones de vida digna de los trabajadores y de sus familias (CP arts. 1°, 53, 333 y 334). En este sentido, en la sentencia C-930 de 2009, la Corte manifestó que:

“[E]l trabajo en sí mismo considerado constituye per se un aspecto de la dignidad humana, en cuanto permite a la persona procurarse la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, así como contribuir a su propio perfeccionamiento (…) y [a]l bienestar general. No obstante, (…) el trabajo debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifiquen la simple ‘utilización’ de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral, sino que permitan concebir al trabajador como un sujeto de la relación laboral y no como un objeto de [esta].

(…) Así pues, los principios de dignidad humana y de solidaridad (C.P. art. 1°), así como los derechos fundamentales del empleado, deben ser tomados en cuenta al momento de definir correctamente las instituciones jurídicas, los derechos laborales y los mecanismos judiciales para la protección de los intereses del trabajador.” 88.

En general, cabe señalar que los límites que se imponen a la libertad contractual surgen de la intervención que tradicionalmente se hace por el Estado a través de la ley [119] , sin excluir aquellos otros que tienen su origen en la propia relación laboral, como son los que emanan del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o el pacto colectivo, y el laudo arbitral [120] . Para este propósito, la propia Constitución estableció en el artículo 53 los parámetros que deben seguir el legislador y las partes del contrato en la realización de este cometido, como ya se dijo, sujetando la actividad laboral al cumplimiento, entre otros, de los siguientes principios: la remuneración mínima, vital y móvil; la estabilidad en el empleo;

la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos fijados en las normas laborales, la interpretación de la ley más favorable al trabajador, la primacía de la realidad sobre las formalidades y la prohibición de menoscabar la libertad, la igualdad y los derechos de los trabajadores.

89. El principio mínimo fundamental de estabilidad en el empleo y su realización conforme al régimen de causas concretas para la terminación del contrato de trabajo . El artículo 53 de la Constitución consagra el principio fundamental de estabilidad en el empleo , el cual opera como un mandato constitucional por virtud del cual el empleado tiene derecho a conservar su trabajo, conforme a la modalidad contractual de duración que se haya adoptado entre las partes (por ejemplo, si es por plazo determinado, por la labor u obra realizada, por prestación accidental o transitoria, o por tiempo indefinido [121]), excluyendo la posibilidad de que el empleador sea absolutamente libre para prescindir de los servicios acordados, al sujetar la facultad de terminación del contrato de trabajo a varias reglas que, teniendo en cuenta la voluntad

de los contratantes o la carencia de ella, consagran distintas condiciones previas para poder adoptar válidamente una decisión en dicho sentido, cuya configuración se somete a un régimen taxativo de causas concretas , sin las cuales se debe responder por los daños causados, conforme al régimen de indemnización, reparación o restitución que se prevea en el ordenamiento jurídico.

90. En línea con lo anterior, el artículo 7, literal d), del Protocolo de San Salvador, aplicable al régimen normativo interno por virtud del inciso 2° del artículo 93 de la Constitución [122] , dispone lo siguiente:

“Los Estados partes en el presente protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (…) d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación . En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional” [123] .

91. Ahora bien, como lo ha advertido esta corporación, la estabilidad en el empleo no es una categoría homogénea que aplique por igual a todas las personas, ya que depende del vínculo laboral y de las características personales del trabajador, por lo que generalmente se acude a una de tres modalidades posibles, a saber: (i) la estabilidad precaria; (ii) la estabilidad impropia; y (iii) la estabilidad reforzada. Sobre ellas, la jurisprudencia constitucional ha dicho lo siguiente:

“ - La estabilidad laboral precaria es característica de los trabajadores que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción. Estas personas pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin que tenga que indemnizarlas dada la amplia discrecionalidad de la que goza.

- La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.

- Finalmente, la estabilidad laboral absoluta o reforzada, hace relación a que el vínculo laboral sólo puede ser terminado por el empleador ante la existencia de una justa causa sin importar si el contrato de trabajo es a término fijo o indefinido. De lo contrario, el despido se torna ineficaz y se debe reintegrar al trabajador en los casos en que resulte pertinente. La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad a permanecer en el trabajo y a gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral.

Según lo sintetizó esta corporación a través de la sentencia T-263 de 2009, la estabilidad laboral involucra el derecho a:“(i) […] conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón a su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz” [124] .

92. Esta última modalidad se predica, entre otros, (i) de los trabajadores que gozan de fuero sindical [125] ; (ii) de las mujeres en estado de embarazo o en lactancia [126] , (iii) de las madres o padres cabeza de familia [127] ; (iv) de las personas con discapacidad [128] ; y (v) de quienes, por razones de salud, se encuentren en condiciones de debilidad manifiesta [129] . Para efectos de la presente sentencia, la Sala Plena no se pronunciará sobre las modalidades de estabilidad laboral precaria ni reforzada, las cuales se someten a un régimen normativo y jurisprudencial de carácter especial, cuyo estudio desborda la materia que es objeto de controversia. En este sentido, las consideraciones que en seguida se expondrán por la Corte, se circunscriben a la estabilidad laboral impropia , en la que se condiciona la facultad de terminación del contrato de trabajo a un régimen de causas concretas, sin las cuales el despido se torna en injustificado y, por ende, en generador de responsabilidades para el empleador.

93. Sobre la terminación del contrato de trabajo. Bajo el marco previamente expuesto, el CST regula la terminación del contrato individual de trabajo en el Título I, Capítulo VI, artículos 61 a 66, estableciendo unas causas objetivas y otras voluntarias (o justificables) para finalizar la relación laboral. Las primeras tienen ocurrencia cuando, con independencia de la voluntad de las partes, se verifican los supuestos que se prevén en la ley para autorizar la extinción del contrato, por lo que, una vez se constata su acaecimiento, se produce la ruptura del vínculo de manera definitiva. Estas causales se encuentran principalmente previstas en el artículo 61 del CST y refieren, entre otras, a fenómenos tales como:

(i) la muerte del trabajador; (ii) la liquidación o clausura definitiva de la empresa [130] ; (iii) la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días [131] ; (iv) el hecho de no retornar el trabajador al empleo, una vez superada una causa de suspensión de la relación laboral [132] ; (v) la sentencia ejecutoriada [133] ; (vi) la expiración del plazo de vigencia del contrato (cuando este es a término definido), y (vii) la finalización de la labor u obra contratada, estas dos últimas sin perjuicio de las cargas específicas que se han admitido por vía jurisprudencial, en los casos de sujetos de especial protección constitucional [134] .

94. Las segundas causales de terminación que se agrupan en la característica de ser voluntarias o justificables suponen, como se deriva de dicha condición, que ellas se someten a la voluntad de los contratantes, siempre sujeta al régimen taxativo de causas concretas contempladas como “justas” en la ley.

A través de ellas se busca proteger especialmente al trabajador de un despido injusto , pues el empleador solo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa calificada como tal por el legislador, o cuando, ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al empleado.

95. Las causales voluntarias se pueden agrupar en tres grandes grupos: (i) el mutuo consenso , por virtud del cual el empleador y el trabajador manifiestan un acuerdo de voluntades dirigido a finalizar la relación contractual, sin que se exijan formalidades especiales para exteriorizar el acuerdo y sin que se imponga la obligación de tener que asumir un régimen de reparación económica entre ellos [135] ;

(ii) la decisión unilateral de una de las partes, invocada tanto por el empleador como por el trabajador, de acuerdo con las justas causas previstas en la ley, cuya ocurrencia, en el caso del empleador, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas, lo exime de tener que asumir el reconocimiento de algún tipo de reparación económica por finalizar de contrato [136] y que, por el contrario, en la hipótesis del trabajador, supone el pago de la indemnización que se prevé en el artículo 64 del CST [137] ; y (iii) la posibilidad igualmente de las partes de terminar el contrato de trabajo sin justa causa , circunstancia en la cual se prevé para el empleador, la obligación específica de asumir el pago de la misma indemnización dispuesta en el precepto legal antes mencionado [138] . Ello, como ya se dijo, sin perjuicio de las consecuencias y efectos especiales que se disponen en la ley para los casos de estabilidad laboral reforzada.

96. A continuación, la Corte se limitará a examinar la naturaleza jurídica de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador , pues este tema constituye el eje central de esta controversia y su definición es esencial a la hora de establecer e identificar cuáles son las garantías constitucionales con las que cuenta el trabajador, al momento en que se adopta la decisión de finalizar el vínculo contractual, con base en las causales que válidamente se han previsto para el efecto.

97. La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador como manifestación de la condición resolutoria tácita.

La facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador hace parte de una regulación sistemática que se consagra en el Código Sustantivo del Trabajo. Ella se origina, como mandato general, del literal h) del artículo 61 , precepto que hace parte de una regulación amplia que enumera y relaciona todas las hipótesis concretas que autorizan la finalización del vínculo [139] , y se desarrolla de forma puntual en los artículos 62, 63 y 64

del citado estatuto normativo, en los que se precisa la forma como se operativizan las causales voluntarias de terminación, señalando los efectos que, como resultado de la estabilidad impropia, suscita el despido injustificado, cuya aproximación teórica se realizó en el acápite anterior.

98. La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador se inscribe dentro de la dinámica de lo que legalmente se conoce como la condición resolutoria tácita , por virtud de la cual se faculta que la parte que se haya visto afectada por la inobservancia de las obligaciones derivadas del vínculo contractual, quede autorizada por la ley para dar por finalizado el contrato, otorgándole la posibilidad de reclamar los daños o perjuicios que se hayan ocasionado por la infracción de los compromisos asumidos. Esta figura subyace a la naturaleza jurídica de todos los contratos bilaterales, como lo son los laborales, y tiene previsión expresa en el artículo 64 del CST, al disponer lo siguiente:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable” .

99. Sobre la condición resolutoria tácita . Como se deriva de lo expuesto, la resolución supone que cada una de las partes se obliga bajo el acuerdo implícito de que la otra cumplirá con lo pactado y, si ello no ocurre, la parte afectada tendrá derecho a resolver el contrato, sin perjuicio de la posibilidad que se le otorga de reclamar los daños sufridos. La resolución puede pactarse de forma expresa dentro del clausulado de un negocio jurídico, caso en el cual recibe el nombre de pacto comisorio ; o inferirse que, por decisión del legislador, aún ante el silencio de las partes, dicha atribución legal se entiende como incorporada en todos contratos bilaterales por la existencia de una aquiescencia implícita, derivada de la necesidad de contar con un instrumento dirigido a solucionar el obstáculo que surge por el incumplimiento de un contrato, y el compromiso de liberar a las partes con un efecto restaurador, hipótesis que se conoce en la ley con el nombre de condición resolutoria tácita [140] .

100. Precisamente, en la teoría general del acto jurídico, se advierte que el artículo 1625 del Código Civil dispone que las obligaciones se extinguen, entre otras, “por el evento de la condición resolutoria” y, frente a su incorporación implícita en los negocios jurídicos, el artículo 1546 de ese mismo estatuto legal señala que:

“En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado. // Pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio, o la resolución o el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios” [141] .

101. De estos preceptos se infiere que: (i) la resolución opera a favor de la parte afectada por el incumplimiento de un contrato, generando un efecto liberador para ambas, con la consecuencia de que la parte responsable por la inobservancia de la obligaciones posiblemente será llamada a asumir los perjuicios derivados por su comportamiento; (ii) la resolución no exige – en principio – valorar la culpa de las partes, ni tampoco constituye una sanción de ninguna clase (penal, contravencional o disciplinaria), puesto que opera como un cláusula convencional implícita que, por su carácter condicional, lo que suscita es que una vez ocurrido el hecho del incumplimiento y alegada su ocurrencia, permite extinguir el contrato [142] ;

y (iii) la condición resolutoria no afecta la formación del negocio jurídico, el cual nace y produce plenos efectos jurídicos, pues solo permite que, ante su ocurrencia, se ponga fin al vínculo contractual de forma legal.

102. La condición resolutoria tácita tiene unos elementos propios, necesarios o determinantes para que se tenga por tal. En este sentido, (1) se ha señalado que su verificación se sujeta a un hecho futuro , consistente en el incumplimiento de las obligaciones de un contrato;

(2) tal hecho es incierto , pues no se sabe si ello ocurrirá o no, ya que lo normal es que las partes satisfagan plenamente sus compromisos contractuales, en virtud del principio de la buena fe [143] ; y (3) la activación de los efectos de la condición resolutoria es renunciable , lo que la distingue de otras causales de extinción de los contratos, como ocurre, por ejemplo, en el ámbito laboral, con la muerte del trabajador o la liquidación definitiva de la empresa.

103. La condición resolutoria en algunas ocasiones exige declaración judicial, tal y como lo ha sostenido la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia en el caso previsto en el artículo 1546 del Código Civil, previamente citado [144] . Sin embargo, en otros escenarios no se requiere de dicha declaratoria, ya que su ejercicio se deja a la consideración de la parte afectada, para que proceda de forma extrajudicial. En cuanto a esta última hipótesis, en algunas oportunidades su ocurrencia procede de manera automática, esto es, sin necesidad de recurrir a ninguna manifestación exterior [145] , y en otras, con la obligación de emitir una declaración o manifestación de parte, como prerrequisito para que la condición resolutoria produzca efectos extintivos.

104. El automatismo no es de la esencia de la condición resolutoria tácita, pues tan solo en ciertas circunstancias se extingue el vínculo de forma instantánea. En efecto, la manera como tradicionalmente ella opera, salvo los casos de declaración judicial, supone otorgarle al beneficiario por su ocurrencia, un poder de decisión sobre la suerte del contrato, por lo que la resolución se produce, si y solo si, la parte que se haya visto afectada emite una declaración en dicho sentido. Conforme a lo anterior, es correcto sostener que esta condición produce efectos de pleno derecho, pero bajo el significado de que ello se somete a su activación extrajudicial. De ahí que, por lo general, la condición resolutoria tácita (esto es, el incumplimiento) por sí sola no extingue el contrato, sino que confiere un derecho subjetivo potestativo a favor de la parte afectada, para dar por terminado el contrato de forma unilateral y que ello se entienda como legal. Incluso, si la parte contraria no está de acuerdo con su activación, nada le impide acudir a la justicia para defender sus derechos.

105. La condición resolutoria tácita en el contrato de trabajo y su activación cuando el empleador finaliza el vínculo con justa causa . Siguiendo lo señalado con anterioridad, se advierte que en el contrato de trabajo se incluye la condición resolutoria tácita en caso de incumplimiento de lo pactado, cuya activación puede realizarse por cualquiera de las dos partes de forma unilateral , bajo la alegación de al menos una de las justas causas de terminación que se disponen en los artículos 62 y 63 del CST, como lo establece el literal h) del numeral 1° del artículo 61 del citado estatuto legal [146] . En este sentido, como ya se dijo, en el artículo 64 del CST se dispone que:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado , con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable” [147] .

106. Este último precepto fue declarado exequible por la Corte en la sentencia C-1507 de 2000, en la que el actor alegaba que la protección especial del trabajo a la que propende la Constitución de 1991 no admite la posibilidad de que el empleador dé por terminado el vínculo laboral de forma unilateral. Para la Corte, la condición resolutoria tácita no viola ningún precepto constitucional y, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que nada se opone a que respecto del contrato de trabajo “(…) opere [dicha condición] , pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento puede generar respecto de la parte afectada con esa conducta” , en los casos de terminación unilateral del contrato sin justa causa.

107. Teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 61, 62, 63 y 64 del CST, el alcance de la figura de la condición resolutoria tácita y lo señalado por este tribunal en la citada sentencia C-1507 de 2000, se advierte lo siguiente:

(i) En primer lugar, la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa , tanto por parte del empleador como del trabajador, corresponde al ejercicio de la condición resolutoria tácita , en cabeza de la parte afectada con el incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación laboral.

(ii) En segundo lugar, no cualquier inadvertencia u omisión en la satisfacción de los deberes que se imponen a las partes autorizan o permiten la terminación unilateral del vínculo, ya que la posibilidad de proceder en dicho sentido se sujeta a las justas causas que se disponen legalmente en los artículos 62 y 63 del CST.

(iii) En tercer lugar, dicha autorización legal – que se ejerce con base en el ejercicio de la condición resolutoria tácita – opera de forma unilateral, con carácter extrajudicial y sin requerir la aceptación de la otra parte. Precisamente, cuando media la voluntad del empleador y del trabajador, la terminación se produce por el mutuo consentimiento o disenso de las partes.

(iv) En cuarto lugar, la activación de la condición resolutoria tácita libera a las partes de la relación contractual y, específicamente, en el caso del empleador, excluye cualquier efecto indemnizatorio en favor del empleado, pues la ruptura del vínculo solo puede decretarse por las justas causas definidas en la ley.

(v) En quinto lugar, la resolución prevista en el artículo 64 del CST, dentro de la dinámica en la tradicionalmente opera la condición resolutoria tácita, como ya se dijo, lo que hace es otorgar a la parte afectada por el incumplimiento de un contrato de trabajo el derecho de resolverlo de forma unilateral , con el elemento distintivo de excluir, a diferencia de lo previsto en el artículo 1546 del Código Civil, la alternativa de exigir su cumplimiento, pues ello desconocería, en el caso de los trabajadores, la libertad de elección en que se funda el derecho al trabajo, y en la hipótesis del empleador, la libertad de escoger las herramientas y medios que se utilizan para realizar una actividad económica, toda vez que frente a ambas partes nadie puede ser forzado a mantener a perpetuidad un vínculo, con las salvedades que existen respecto de la estabilidad reforzada de algunos trabajadores en condiciones especiales.

(vi) En sexto lugar, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador se explica entonces como un derecho subjetivo potestativo , cuya naturaleza es renunciable y que, por concretar el desarrollo de una cláusula contractual, no constituye una sanción de ninguna clase (ni penal, ni contravencional, ni disciplinaria), ya que, como se explicó con anterioridad, tan solo comprende el ejercicio de una potestad contractual para extinguir el contrato.

(vii) En séptimo lugar, la condición resolutoria tácita en el ámbito laboral se ejecuta con carácter receptivo , por lo que, en el caso del empleador, cuando se proceda con su ejercicio, tal circunstancia debe ser comunicada al trabajador para que produzca efectos jurídicos. En todo caso, al tratarse de un acto causado, el derecho a la resolución unilateral surge por el incumplimiento de las hipótesis concretas y específicas de terminación que se disponen en los artículos 62 y 63 del CST. De ahí que, quien resuelva unilateralmente un contrato de manera infundada o irregular comprometerá su responsabilidad, al tratarse de un despido injustificado.

Por esta razón, se exige siempre una declaración o manifestación de parte , como lo dispone el parágrafo de las normas en cita, al señalar que:

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos” [148] . (viii) Finalmente, la declaración que incluye la terminación unilateral es un acto susceptible de control judicial, si la parte a quien le resolvieron el

contrato considera que la ruptura fue irregular, pudiendo acudir al juez para cuestionar las razones de la resolución, la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes.

108. En conclusión, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual de dicha parte, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del CST, lo que le brinda las características de ser (i) unilateral, (ii) extrajudicial, (iii) liberatoria, (iv) generadora de un derecho subjetivo potestativo, (v) con carácter receptivo y de acto causado, (vi) sometida a una declaración o manifestación de parte, y (vii) susceptible de control judicial.

H. SOBRE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL EJERCICIO DE LA ATRIBUCIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR 109.

Las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como se ha venido señalando, se encuentran previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en particular, en el literal a) [149] . Sin pretender realizar un estudio exhaustivo de estas causales, y con el único propósito de identificar las garantías constitucionales que se enuncian en el título del presente acápite de esta sentencia, se hará una breve referencia a su contenido regulatorio.

SOBRE LAS CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR Causal prevista en el numeral 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido .

Esta causal se refiere a los casos en que el trabajador adjunta documentación falsa a la hoja de vida con el fin de ser contratado, o con el propósito de conseguir un ascenso u otro beneficio ofrecido por la empresa. Una vez el empleador tenga conocimiento de lo anterior puede despedir al trabajador, sin importar el tiempo que lleve trabajando, pues lo que se tiene en cuenta es la fecha en que el empleador se entera del engaño de su trabajador.

Antes de la reforma del Decreto 2351 de 1965, se establecía un término de sesenta (60) días desde la vinculación de la persona para alegar la causal. Sin embargo, como lo aclara la doctrina, hoy en día, “en cualquier momento de la ejecución del contrato, cualquiera que sea su plazo, en que el empleador descubra o compruebe que el ingreso de ese trabajador se debió a la presentación de certificados falsos, puede terminarlo sin aviso previo” [150] .

En la sentencia T-071 de 2007, la Corte inaplicó la causal en los casos en que se solicita por el empleador la realización de pruebas de embarazo a la mujer trabajadora, por vulnerar los derechos a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL700-20134 del 2 de octubre de 2013, aclaró que la configuración de esta causal requiere del engaño y del provecho indebido del mismo. Al respecto, manifestó que:

“(…) sirve precisar en esta oportunidad, que esta Corte ha considerado que de ‘... la sola configuración de un engaño, sin duda censurable, no puede deducirse su gravedad sin estimar las circunstancias en que este se realiza’, es decir que, de todas maneras, para la configuración de la justa causa del numeral 1º, de la parte a) del artículo 62 del SCT (sic) , modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1956, se requiere que el engaño se dé para la obtención de un provecho indebido”.

Causal prevista en el numeral 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo .

Esta causal se sustenta en la necesidad de preservar la buena marcha de la empresa y el respeto recíproco entre las partes. Los actos que constituyen violencia, injuria, malos tratos o indisciplina grave no pueden catalogarse a priori de forma taxativa, salvo que así se prevean en el contrato de trabajo, en el reglamento de trabajo, en la convención o pacto colectivo, o en laudo arbitral, por lo que, salvo lo anterior, es necesario analizar, en cada caso concreto, si el acto alegado para dar por terminado el contrato encaja en una de dichas modalidades.

Causal prevista en el numeral 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

El ámbito de operancia de esta causal es externo al sitio y a las horas de trabajo, pues ocurre por fuera del servicio, y respecto de su acreditación, se predica la misma carga de valoración particular mencionada en la causal anterior.

En la sentencia C-299 de 1998 se declaró la exequibilidad de este precepto, “bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa”.

Esta sentencia se estudiará con mayor detenimiento en las consideraciones siguientes del presente fallo, por lo que, en esta parte, tan solo se resalta el condicionamiento impuesto por este tribunal.

Causal prevista en el numeral 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

En lo que refiere a los daños materiales , ellos deben ser causados intencionalmente, es decir, debe existir un deseo de dañar o un propósito de ocasionar un perjuicio. Por su parte, la negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas se califica como grave.

Sobre ella, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 3 de marzo de 2010, radicación No. 37080, explicó lo siguiente:

“(…) la <negligencia grave> como justa causa para que el empleador ponga fin al contrato de trabajo, conforme lo tiene definido la jurisprudencia de tiempo atrás, se presenta cuando el trabajador incurre “….en errores de comportamiento, generados por no observar el mínimo de prudencia y diligencia exigidos para el desarrollo de la actividad que tiene a su cargo, cosa que por obvias razones resulta más clara cuando la actitud del operario comporta el incumplimiento de las instrucciones del empleador” (sentencia del 19 de septiembre de 1997 radicado 9580), lo que significa que la negligencia corresponde al descuido, la falta de atención o la desidia del operario en el cumplimiento de la tarea o de sus funciones. // Del mismo modo, la Sala ha adoctrinado que “….la <grave negligencia> de un trabajador que justifica la terminación del contrato no requiere que se produzca un daño, pues la ley únicamente exige que se <ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas>; pero cuando no sólo se ponen en peligro las cosas sino que efectivamente se genera un daño, como el que representa la pérdida de unos bienes, a fortiori, se configura la justa causa de despido” (Casación del 8 de junio de 1999 radicación 11758); y más recientemente expresó que “…la ley únicamente exige que se <ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas> como reza el numeral 4° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, y por ende el hecho de que no se hubiere consumado el daño no excusa al trabajador, y si el mismo se genera por el contrario agrava aún más la falta” (sentencia del 20 de agosto de 2009 radicado 36105).” Causal prevista en el numeral 5.

Todo acto moral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. La expresión moral fue declarada exequible en la sentencia C-931 de 2014, en donde se resalta lo siguiente:

“La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto ‘inmoral’ debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que:

(i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante;

y (ii) la realización del acto considerado ‘inmoral’ debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.” Causal prevista en el numeral 6.

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Se trata de dos causales distintas previstas en un mismo numeral. La primera es la violación grave de las obligaciones especiales o prohibiciones de los trabajadores, según los artículos 58 y 60 del CST. Y, la segunda, es la realización de una falta grave calificada así en pactos o convenciones colectivas, laudos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Causal prevista en el numeral 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto .

Esta causal tiene una condición especial, y es que deja de ser justa si el trabajador es posteriormente absuelto, como lo señaló la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia 41288 del 28 de agosto de 2013, al explicar que:

“Lo que convierte en injusto el despido del trabajador, cuando la causal alegada para adoptar esa determinación se produce por la detención preventiva por más de 30 días, es que posteriormente se absuelva de los hechos punibles imputados, lo cual no aconteció en el sub judice”.

Por lo demás, en la sentencia C-079 de 1996 se declaró su exequibilidad, al considerar que: “ (…)si el trabajador ha quedado colocado en virtud de la privación de su libertad, decretada por la autoridad penal correspondiente, en circunstancias de no poder cumplir con la relación laboral, no se desconoce su derecho al trabajo como lo afirma el demandante, cuando frente a la imposibilidad física de la prestación personal del servicio al empleador particular, después de 30 días de detención preventiva, pueda este dar por terminado el contrato de trabajo, con justa causa, al desaparecer uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo es ‘la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo’, ya que como claramente se expresa en la norma acusada, en el evento de que posteriormente se le absuelva, queda desfigurada la justa causa que dio lugar a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono configurándose entonces la terminación unilateral de la respectiva relación laboral ‘sin justa causa’ que da lugar por consiguiente al reconocimiento de derechos e indemnizaciones en favor del trabajador.

Tampoco encuentra la Corte vulneración del debido proceso, pues la causal consignada en la norma acusada materia de revisión, no constituye sanción de ninguna naturaleza respecto del trabajador al consagrarse ésta como justa causa de terminación del contrato de trabajo, salvo el caso de que posteriormente sea absuelto, situación ésta equilibrada pues además de tutelar los derechos del patrono ante la imposibilidad física de que el trabajador pueda cumplir con su

obligación de prestar el servicio, protege igualmente a éste en el evento de no ser condenado a causa del proceso penal que dio lugar a la detención preventiva durante más de treinta días.” Causal prevista en el numeral 8 .

El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. Esta causal refiere a dos circunstancias particulares, por una parte, a la infracción del deber de mantener secretos técnicos o comerciales y, por la otra, a la transgresión de la obligación de preservar el carácter reservado de determinados asuntos. En ambos casos, la violación a los deberes del trabajador debe causar un perjuicio a la empresa.

Causal prevista en el numeral 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

El Decreto 1373 de 1966 establece el deber de agotar un trámite previo, con la finalidad de poder dar aplicación a esta causal. Al respecto, el artículo 2 del decreto en cita dispone que:

“ Artículo 2º. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: // a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días; // b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y // c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.” La vigencia de esta disposición fue puesta de presente recientemente por el Ministerio de Trabajo en el concepto 2016120300000001539 del 28 de septiembre de 2016.

Causal prevista en el numeral 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Esta causal refiere al trabajador que sistemáticamente incumple sus obligaciones, sin que exista una justificación para ello, tales como, dejar de asistir en varias ocasiones a su lugar de trabajo, o retirarse reiteradamente por fuera del horario dispuesto por el empleador.

Causal prevista en el numeral 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 3 de septiembre de 2019, con radicación SL4078, se pronunció sobre esta causal, en el sentido de considerar que cuando se trata del consumo de sustancias psicoactivas y de alcohol en el lugar de trabajo, le asiste un deber de prevención al empleador, por virtud del cual, antes de dar lugar a la terminación del contrato, le compete verificar con el médico de la empresa o con la ARL, sobre las alteraciones que el vicio puede producir en el empleado y las consecuencias que ello tiene en su entorno, incluso en lo que refiere a la valoración sobre el grado de conciencia de su adicción, las incidencias de la misma y la posibilidad de iniciar un tratamiento. Solo cabría la terminación del vínculo si en definitiva no es posible brindarle al trabajador un tratamiento que haga compatible su situación personal con la prestación del servicio, o cuando el trabajador se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó, o cuando reincida en el mismo.

Causal prevista en el numeral 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

Frente a esta causal no se advierte desarrollo jurisprudencial. En todo caso, su configuración abarca la necesidad de valorar que la renuncia al cumplimiento de las medidas curativas, preventivas o profilácticas sea sistemática , y que ella se predique frente a las órdenes y recomendaciones dadas por el médico del empleador como por las autoridades previstas para evitar enfermedades o accidentes de trabajo (ARL).

Causal prevista en el numeral 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada . En la doctrina se sugiere que, para medir la ineptitud, el empleador debe tener un sistema que permita comparar los resultados de los demás trabajadores, pues de otra forma no se puede tener certeza del rendimiento de un trabajador respecto a otros o a la media del total [151] .

Causal prevista en el numeral 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

En la sentencia C-1443 de 2000 se declaró exequible de forma condicionada esta causal, en el entendido de que "(…) el empleador, cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993".

La norma que justificaba el condicionamiento fue derogada por la Ley 797 de 2003, tal precepto disponía que: " Parágrafo 3. No obstante el requisito establecido en el numeral dos (2) de este artículo, cuando el trabajador lo estime conveniente, podrá seguir trabajando y cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso." Ahora bien, la norma que en actualidad se encuentra vigente establece lo siguiente:

" Ley 797 de 2003, artículo 9, parágrafo 3: Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones. // Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel // Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones." Este precepto fue declarado exequible de forma condicionada en la sentencia C-1037 de 2003, en el entendido de que "(…) además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda <sic> dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente".

En el caso de las personas que prestan funciones públicas, por el aumento de la edad de retiro forzoso, se prevé la inaplicación de esta causal, si el empleado decide continuar prestando sus servicios hasta el máximo de los 70 años. El artículo 2° de la Ley 1821 de 2016 señala que:

"La presente ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación. Quienes a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3o del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

". Énfasis por fuera del texto original. Causal prevista en el numeral 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En la sentencia C-200 de 2019, la Corte declaró la exequibilidad de forma condicionada de esta causal, en el entendido de que: “(…) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector del trabajo.

Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en términos de la parte motiva de esta providencia”.

110. Al plantear el contenido de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, se advierte que, para efectos de su aplicación, ellas entran en colisión con varios derechos constitucionales que operan como garantías a favor de los trabajadores. Entre ellos, sin que sea una lista taxativa sino meramente ilustrativa, cabe destacar los siguientes:

111. El derecho a la dignidad humana . La Corte ha señalado en reiteradas oportunidades que el derecho a la dignidad humana debe entenderse bajo dos dimensiones [152] : (i) una referente a su objeto concreto de protección y (ii) otra relativa a su funcionalidad normativa. En relación con la primera, este tribunal ha identificado tres lineamientos claros y diferenciables: (a) la dignidad humana como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (b) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (c) la dignidad humana como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, de la integridad física y moral o, en otras palabras, de la garantía de las personas de poder vivir sin ser sometidos a cualquier forma de trato degradante o humillante . De otro lado, al tener como punto de vista su funcionalidad normativa, se han reconocido tres expresiones de la dignidad: (1) la de valor fundante del ordenamiento jurídico; (2) la de principio constitucional; y (3) la de derecho fundamental autónomo.

112. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la dignidad humana conduce a excluir las decisiones arbitrarias o caprichosas de los empleadores, por virtud de las cuales se incurre en un trato degradante o humillante respecto del trabajador, por ejemplo, cuando a pesar del cumplimiento oportuno de sus obligaciones, se señala que se incurre en ineptitud para realizar la actividad encomendada, sin tener certeza sobre el rendimiento del empleado y de su comparación respecto de otros trabajadores que ejecutan o desarrollan una misma labor.

113. La dignidad también tiene aplicación en las relaciones de trabajo cuando, con motivo de la falta de justificación de los hechos concretos que motivan una decisión de terminar el contrato de trabajo, se pretende legalizar la finalización de un vínculo, sin que en realidad exista una justa causa, con la consecuencia de afectar las condiciones materiales concretas de subsistencia del trabajador.

114. El derecho a la honra. Esta corporación ha sostenido que el derecho a la honra se refiere “a la estimación o deferencia con la que cada persona debe ser tenida por los demás miembros de la colectividad que le conocen y le tratan, en razón a su dignidad humana” [153] . Igualmente, se ha señalado que este derecho está íntimamente relacionado con las actuaciones de cada persona, pues de ella depende la forma como transfiere su imagen y la manera como se asume un criterio respecto de su honorabilidad en la sociedad [154] .

115. La doctrina de la Corte sobre el alcance de este derecho se ha desarrollado en dos campos, en primer lugar, vinculando su contenido con el concepto del honor, es decir, con la buena reputación que se presume por parte del individuo a partir de la ejecución de su comportamiento y, en segundo lugar, sujetándolo con la conformidad o aquiescencia del sujeto con las opiniones que los demás tienen sobre sus virtudes. En este sentido, se ha dicho que:

“(...) la Corte precisó el alcance que dentro del derecho a la honra tiene el concepto del honor y señaló que ‘[a]unque honra y honor sean corrientemente considerados como sinónimos, existe una diferencia de uso entre ellos. El honor se refiere a la conciencia del propio valor, independiente de la opinión ajena; en cambio la honra o reputación es externa, llega desde afuera, como ponderación o criterio que los demás tienen de uno, con independencia de que realmente se tenga o no honor; uno es el concepto interno -el sentimiento interno del honor-, y otro el concepto objetivo externo que se tiene de nosotros -honra-. // En cualquier caso, la honra es un derecho fundamental de todas las personas, que se deriva de su propia dignidad y que por lo tanto demanda la protección del Estado a partir de esa consideración de la dignidad de la persona humana. Al referirse al núcleo del derecho a la honra, la Corte, en sentencia T-322 de 1996, señaló que del mismo hace parte tanto, la estimación que cada individuo hace de sí mismo, como, desde una perspectiva externa, el reconocimiento que los demás hacen de la dignidad de cada persona, y expresó que para que pueda tenerse como afectado el derecho a la honra, esos dos factores deben apreciarse de manera conjunta (...)”.

116. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la honra puede verse afectado cuando se incurren en expresiones de descrédito o menosprecio hacia el empleado, o de afectación del valor o concepto público que se tiene sobre dicha persona, a partir de la decisión de resolver un contrato, por ejemplo, sosteniendo que de su parte se han dado a conocer asuntos de carácter reservado, sin apreciar, al menos, que los datos tengan dicha condición y que el acto pueda relacionarse con las actuaciones del trabajador, pues una determinación alejada de estos elementos puede afectar su prestigio profesional, con efectos económicos determinantes hacia el futuro.

117. El derecho al buen nombre . Este derecho se encuentra previsto en el artículo 15 de la Constitución y ha sido definido por esta corporación como la reputación que sobre una persona tienen los demás miembros de la sociedad, en el medio en el cual ésta se desenvuelve.

118. El buen nombre es un derecho típicamente proyectivo, que supone la constante valoración a través del tiempo de la conducta del individuo, a partir de las acciones realizadas en su esfera de convivencia. Adicionalmente, esta corporación también ha dicho que se trata de un derecho-valor, por el que su órbita de protección depende del comportamiento del individuo dentro de la sociedad, la cual califica su conducta como intachable y, por ende, merecedora de aceptación social [155] .

119. De suerte que, como bien se ha expuesto por la Corte, el derecho al buen nombre no se refiere únicamente al concepto que se tenga de una persona, sino también a la buena imagen que ésta genera ante la sociedad. Por eso, para poder proceder a su protección, se exige como presupuesto indispensable el mérito, la conducta irreprochable del individuo o el reconocimiento hacia su conducta.

120. En este orden de ideas, esta corporación ha dicho que el mencionado derecho es objeto de vulneración, cuando “ sin justificación ni causa cierta y real, es decir, sin fundamento, se propagan entre el público (…) informaciones falsas o erróneas o especies que distorsionan el concepto público que se tiene del individuo y que, por lo tanto, tienden a socavar el prestigio y la confianza de los que disfruta en el entorno social en cuyo medio actúa, o cuando en cualquier forma se manipula la opinión general para desdibujar su imagen” [156] .

121. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al buen nombre puede verse afectado cuando se le atribuye a un trabajador haber incurrido en actos morales o delictuosos, (i) sin al menos poner de presente los hechos que lo justifican, o (ii) sin ajustarse a los límites que sobre el particular ha dispuesto la Corte en la sentencia C-931 de 2014, en donde se señaló, entre otras, que el acto inmoral debe entenderse dentro del concepto de la moral social y que su ocurrencia debe trascender del interés particular a un ámbito laboral, por afectar los derechos de terceros o la convivencia dentro de una empresa.

122. El derecho al mínimo vital. Este derecho ha sido definido por la Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional ” [157] .

123. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al mínimo vital puede verse afectado cuando se finaliza el vínculo laboral, sin cumplir con el mínimo de garantías que limitan la facultad del empleador al ejercer la atribución resolutoria, por ejemplo, cuando a pesar de invocar una justa causa para fundamentar su decisión, se constata que la misma no corresponde a ninguna de las causales previstas en el artículo 62 del CST. En tal hipótesis, y como se trata de un escenario de estabilidad impropia, se activa el régimen indemnizatorio previsto en el artículo 64 del CST.

124. El derecho al debido proceso . Este derecho se encuentra previsto en el artículo 29 de la Constitución y ha sido definido por la jurisprudencia como “el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, por medio de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia (…)” [158] .

125. El debido proceso es, materialmente, la aplicación en el ordenamiento jurídico del principio de legalidad, lo que significa que el mismo tiene la finalidad de limitar el poder estatal y, por ende, busca garantizar a las personas la seguridad de que van a ser juzgadas de acuerdo con unas reglas procesales previamente estipuladas [159] . En otras palabras, el derecho al debido proceso presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo previo, puesto que las autoridades cuentan con un marco de acción limitado y, en ese sentido, únicamente pueden realizar aquello que la ley les permite.

126. A pesar lo anterior, y como se verá más adelante, la Corte ha autorizado la extensión del debido proceso al ámbito de las actuaciones de los particulares, cuando éstos se “hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos.

[En estos casos] están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. Por eso, ante las vulneraciones o amenazas para el ejercicio de ese derecho fundamental, cabe la acción de tutela” [160] .

127. En el campo de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho al debido proceso puede verse afectado cuando, para activar alguna de las causales previstas en la ley, se impone el deber de agotar un determinado procedimiento previo, ya sea que este se encuentre previsto en el ordenamiento jurídico (como ocurre con el trámite del Decreto 1373 de 1966 para accionar la causal de deficiente rendimiento en el trabajo), o por la consagración voluntaria de las partes, a través del reglamento interno, la convención o pacto colectivo, el laudo arbitral o el contrato individual.

128. El derecho de defensa. Este derecho se concreta en la garantía de los sujetos de participar en las decisiones que los afectan, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y, si es del caso, exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones. Aun cuando, por lo general, se vincula con el derecho al debido proceso, también tiene aplicación en escenarios distintos, en los que se permite intervenir para cuestionar la toma de una determinación, incluido en el ámbito contractual, cuando se brindan herramientas de oposición para alguna de las partes de un contrato [161] .

El derecho a la defensa no solo protege al individuo en su esfera personal, sino que tiene un propósito más amplio en la búsqueda de la verdad [162] .

129. En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la defensa se exterioriza cuando, por ejemplo, en virtud de la causal prevista en el numeral 3°, la Corte introdujo la necesidad de que, para efectos de su aplicación (sentencia C-299 de 1998), "(…) es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa " [163] .

130. El derecho a la igualdad . Este derecho carece de un contenido material específico, ya que no protege una esfera concreta de la actividad humana, sino que puede ser alegado ante cualquier trato diferenciado injustificado, de ahí que su activación se someta a un criterio estricto de naturaleza relacional. De su aplicación surgen dos mandatos específicos cuyo origen responde al deber ser que le es inherente, esto es, (i) el de dar un mismo trato a situaciones de hecho idénticas, y (ii) el de dar un trato desigual a supuestos de hecho distintos 131.

En el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho a la igualdad puede verse afectado, en su órbita material, cuando, por ejemplo, no se brinda la oportunidad de determinar las condiciones de afectación que tiene un trabajador que padece de un vicio (v.gr., consumo de sustancias psicoactivas o de alcohol), en los términos señalados por la Corte Suprema de Justicia (supra, num. 109), esto es, si en definitiva no es posible brindarle un tratamiento que haga compatible su situación personal con la prestación del servicio, o cuando se abstenga de cumplir con el tratamiento que aceptó, o cuando reincida en el mismo.

132. La identificación de estas garantías se tendrá en cuenta en las secciones siguientes de esta providencia, en las que se perfilará, por sobre todo, el alcance del debido proceso y del derecho de defensa en el ámbito de la facultad de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

I. LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU ARTICULACIÓN CON LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR 133.

Sobre las sanciones disciplinarias en el ámbito de la relación laboral . Dentro la regulación correspondiente al reglamento interno de trabajo, la ley dispone, entre otras, la posibilidad de consagrar sanciones disciplinarias. Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 104 del CST, el reglamento "es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio" , existiendo la obligación de adoptarlo, siempre que el empleador ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales o mixtas, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales [164] . Su elaboración se encuentra a cargo del empleador, salvo lo dispuesto en pacto o convención colectiva, laudo arbitral o por acuerdo con los trabajadores, quienes, en todo caso, tienen la atribución de formular objeciones en su contra [165] . Por disposición legal, el reglamento interno debe publicarse en el sitio de prestación del servicio [166] y hace parte del contrato individual de trabajo, salvo estipulación en contrario [167] .

134. Específicamente, en lo referente al régimen sancionatorio disciplinario , esta corporación ha advertido que su origen se encuentra en el atributo de la subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador, en la ejecución de las actividades o labores contratadas [168] . Esta atribución se halla limitada por la circunstancia de constituir una expresión del poder de dirección sobre la actividad laboral por parte del empleador, por lo que no puede tener como sustento situaciones ajenas a la consagración de obligaciones, deberes y prohibiciones en el ámbito de la prestación personal del servicio [169] . Por tal razón, la Corte ha señalado que el ejercicio de la facultad disciplinaria que la ley le otorga al empleador, a través del reglamento interno de trabajo, se reduce a permitirle "(…) consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que [conduzca a] mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa" [170] .

135. De manera concreta, (i) el CST autoriza al empleador para consagrar las sanciones [171] , con la salvedad de que ellas “(…) no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador” [172] ; (ii) aun cuando el Código dispone que pueden traducirse en la imposición de multas o en la suspensión del trabajo, no se excluye la posibilidad de adoptar alguna modalidad distinta, entre las que caben la amonestación o la anotación en la hoja de vida. En tratándose de multas, solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día [173] . Y, frente a la suspensión, su extensión en ningún caso será mayor a ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en casos de reincidencia [174] . En el reglamento (iii) también se podrá especificar la escala de faltas que da lugar a la imposición de las sanciones, el procedimiento destinado a su comprobación y la forma de aplicar cada una de ellas [175] . Así mismo, (iv) “la persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y la tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo” [176] .

136. Con base en lo anterior, el empleador debe ejercer la facultad disciplinaria de manera objetiva, sin que pueda imponer sanciones que no estén previstas en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral [177] . A lo que se agrega la obligación de actuar conforme al procedimiento establecido para su aplicación, sobre la base de lo previsto en el artículo 115 del CST, conforme al cual:

“ Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.

137. De acuerdo con lo señalado por la Corte en la sentencia C-593 de 2014 , en la cual se declaró la exequibilidad de la norma en cita, para que ella pueda ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, es preciso inferir que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, “debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso .” [178] 138.

Para llegar a esta conclusión, este tribunal reiteró que el referido derecho constitucional “se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino (…) [a] todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria , entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.” [179] 139.

En este orden de ideas, a juicio de esta corporación, no solo se exige que la facultad sancionatoria se ejerza en forma razonable y proporcional a la falta cometida, sino que deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador . Para tal fin, el reglamento de trabajo debe contener los siguientes elementos mínimos que permitan garantizar el debido proceso, exigible siempre que se haga uso de una facultad disciplinaria, sin importar el sujeto que detente dicha prerrogativa, a saber:

“ (i) [L] a 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. Acá debe recordarse 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, (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, (vi) el pronunciamiento

definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria" [180] .

140. En general, se entiende que los principios y derechos mínimos que rigen el debido proceso disciplinario laboral, son: (i) el principio de legalidad , frente a las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y el procedimiento previsto para su imposición; (ii) el principio de tipicidad , al exigir certeza, claridad y especificidad en los comportamientos sancionables; (iii) el derecho de defensa , con miras a realizar descargos, controvertir pruebas y allegar las que se consideren necesarias para sustentar la oposición; (iv) el derecho a impugnar , ya sea al interior de la empresa (si existe tal alternativa), o a través de las acciones judiciales que resulten procedentes; (v) el principio de presunción de inocencia , pues para la imposición de una sanción deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador; y (vi) el principio de non bis in ídem , por el cual nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

141. En conclusión, el régimen sancionatorio en materia laboral se dispone por excelencia en el reglamento interno de trabajo y su consagración recae en el empleador, salvo que se disponga lo contrario y sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de formular objeciones en su contra [181] . Su fundamento se encuentra en el atributo de la subordinación que rige las relaciones laborales, lo que aunado a la circunstancia de estar vinculado al reglamento, suscita como consecuencia que en ciertas empresas (por el número de trabajadores) no sea obligatorio su consagración o que, a pesar de estar en alguna de las hipótesis en las que se exige proceder con su elaboración, se decide no regular lo referente al uso de la facultad sancionatoria, pues la esencia de esta regulación es de carácter potestativo. En todo caso, en el evento de hacer uso de dicha atribución, se imponer el deber de agotar siempre un debido proceso para el establecimiento de cualquier sanción, así el empleador tenga la condición de persona natural o jurídica de derecho privado, en virtud de la aplicación de la cláusula prevista en el inciso 2° del artículo 29 del Texto Superior, conforme a la cual:

"Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa (…) y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio " , cuyo alcance fue definido por este tribunal en la sentencia C-593 de 2014.

142. El despido como consecuencia del ejercicio de la facultad disciplinaria del empleado r. Aun cuando la regulación prevista entre los artículos 104 a 125 del CST no señala expresamente que una de las sanciones disciplinarias que puede imponer el empleador sea el despido o la terminación unilateral del contrato de trabajo, lo cierto es que tal alternativa no se encuentra expresamente prohibida y varios mandatos legales permiten proceder con su consagración. Así, en primer lugar, cabe aclarar que la citada regulación únicamente menciona y regula de forma expresa las multas y la suspensión del trabajo, pese a ello autoriza al empleador para adoptar modalidades sancionatorias distintas, como expresión de la autonomía de la voluntad, con la prohibición de que no pueden "(…) consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador" [182] , por lo que, en términos de la doctrina, podría recurrirse a figuras como la amonestación, la anotación en la hoja de vida o el despido [183] .

143. En segundo lugar, la forma como se operativizan las faltas disciplinarias supone la definición en el reglamento interno de un régimen de "obligaciones y prohibiciones especiales" para los trabajadores [184] , con el deber de sujetar su aplicación, según el mandato de proporcionalidad, a una escala de faltas y de sanciones [185] . Ello implica que a menor lesividad el correctivo debe ser más tenue para el trabajador y, por el contrario, a mayor gravedad se autoriza la imposición de una sanción más onerosa, la cual puede consistir en el despido.

144. En efecto, esta circunstancia se advierte a partir de un examen sistemático de dos disposiciones del CST. Por un parte, el artículo 413 establece que:

“[e]l fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo del reglamento de trabajo” [186] , disposición que, en el ámbito de las garantías de los trabajadores aforados, lo que expresamente excluye es la posibilidad de recurrir a la sanción del despido prevista en el reglamento , pues frente a ella se exige, por lo general, la intervención judicial [187] . Y, por la otra, se observa que el artículo 62, literal a), numeral 6°, autoriza la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, cuando se incurra por el trabajador en una “falta grave” calificada como tal, entre otros, en el “reglamento de trabajo” , precepto que tan solo puede referir al despido disciplinario, ya que el resto de las faltas tendrían como resultado la imposición de multas, la amonestación o la suspensión en el empleo.

145. En línea con lo expuesto, el despido o la terminación del contrato a partir de una sanción disciplinaria ha sido admitida por la Corte Suprema de Justicia, al exigir la aplicación del debido proceso que se deriva del artículo 115 del CST, a pesar de la renuncia libre que se haga de algunos de sus componentes, como se advierte del aparte jurisprudencial que a continuación se transcribe:

“Antes de aplicársele una sanción disciplinaria el trabajador debe ser escuchado en compañía de dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, si lo hay. Es función genérica de los sindicatos representar a los trabajadores ante los patronos, así como designar entre sus propios afiliados los miembros de las comisiones disciplinarias que se acuerden. Dado que la ley no consagra ningún procedimiento sucedáneo que permitiera aplicar las sanciones disciplinarias o despedir a un trabajador – cuando el despido sea la conclusión de un trámite convencional o reglamentario, por asimilarse la terminación del contrato a una sanción disciplinaria, o haberse así convenido, o previsto en el reglamento interno de trabajo – , si se interpretara el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de no ser renunciable el derecho que tiene el trabajador a que el patrono le dé la oportunidad de oírlo a él y a dos representantes del sindicato al que pertenece, ocurriría que si el trabajador no comparece el día en que se le cita para ser oído en descargos o manifiesta su intención de que no sean escuchados los representantes de la organización sindical a la que se encuentra afiliado (…), quedaría imposibilitado el empleador para aplicar la sanción o terminar el contrato ” [188] .

146. Sin perjuicio de lo anterior, el despido como expresión de una sanción disciplinaria también tiene algunos casos de consagración legal, como ocurre, por ejemplo, con la posibilidad de proceder a la terminación unilateral del contrato por parte del empleador de quienes hubieren intervenido o participado en una huelga declarada ilegal por las autoridades judiciales. Así lo precisó este tribunal en la sentencia SU-598 de 2019, en los siguientes términos:

“Esta potestad legal en los términos del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que ‘el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él’. No obstante, el ejercicio [de] una libertad no exime a su titular de respetar los límites de otros derechos.

En ese sentido, la libertad de invocar esta justa causa no exime al empleador de respetar los derechos fundamentales que se relacionen con dicha facultad, esto es, el debido proceso disciplinario .

Al respecto, al pronunciarse sobre la constitucionalidad de los artículos 34, 115 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el proceso disciplinario, en la Sentencia C-593 de 2014 la Corte señaló que la obligación de escuchar previamente al trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso.

(…) De lo expuesto, la Sala concluye que el empleador al ejercer la facultad prevista en el artículo 450 del C.S.T. debe garantizar al trabajador sindicalizado el respeto de su debido proceso , toda vez que dicha libertad al fundamentarse en una justa causa de terminación del contrato de trabajo comporta la obligación de demostrar el supuesto de hecho en que

se funda. Demostración que requiere la realización de un procedimiento disciplinario que cumpla con las garantías mínimas de debido proceso vistas en los numerales 60 y 61 de la presente sentencia .” [189] 147.

El despido ocurrido como consecuencia de una falta disciplinaria se entiende como justificado , y excluye cualquier efecto indemnizatorio a cargo del empleador, ya sea porque así lo determina el legislador, como ocurre en el caso previamente señalado de la suspensión colectiva ilegal del trabajo [190] , o porque, cuando el mismo se deriva del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones especiales previstas en el reglamento, la ley señala que allí opera una justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador, como se dispone en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST [191] . Así, por ejemplo, en la sentencia C-636 de 2016, al declararse exequible de forma condicionada la prohibición de los trabajadores de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes [192] , la Corte manifestó que:

“Con relación específicamente al poder disciplinario, este le permite al empleador exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento. El empleador puede exigir al trabajador tales comportamientos con el propósito de procurar el adecuado desempeño de sus obligaciones laborales [.] (…) Unas de las medidas disciplinarias que puede ejercer el empleador es el establecimiento de determinadas prohibiciones. (…) Las prohibiciones son medidas disciplinarias de carácter preventivo, que pretenden evitar la ocurrencia de situaciones que afecten el desempeño de la labor contratada o en general los derechos laborales de los trabajadores, como el previsto en el artículo 25 de la Constitución. El incumplimiento de estas prohibiciones puede dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, siendo una de ellas el despido con justa causa, lo cual solo ocurrirá en caso de violación grave de alguna de estas prohibiciones, tal como lo señala el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.” 148.

En consecuencia, siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria , ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso , según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014.

El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. Lo anterior no significa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria.

149. El despido como sanción disciplinaria y su articulación con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

Como se deriva de lo anteriormente expuesto, 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, aunque eventualmente ellas pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto.

150. En efecto, 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 2° 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.

152. En todo caso, el ejercicio unilateral de la facultad de terminación no debe ser entendido como sinónimo de arbitrariedad o despotismo , por una parte, porque se trata de una atribución legal que corresponde al desenvolvimiento de la condición resolutoria tácita que aplica en todos los contratos bilaterales, cuyo eje de articulación es el principio de la buena fe contractual (CP art. 83 y CST art.

55) y, por la otra, porque siguiendo lo previamente manifestado, para evitar cualquier riesgo de abuso, la ley laboral previó que la causal debe ser expresada en el momento de dar por terminada la relación, por lo que ex-ante delimita la controversia de un posterior litigio ante el juez competente, a partir de la demostración de la efectiva configuración de la causal empleada.

153. Contrario a lo manifestado, 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 desaprueba 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.

154. Como se deriva de las explicaciones realizadas, las dos figuras que se comparan son diferentes y frente a cada una de ellas su origen marca una ruta distinta para su aplicación. Así, (i) mientras la terminación unilateral es una facultad contractual de origen legal y propia de todos los contratos bilaterales en los que existe incumplimiento de las obligaciones por parte de uno de los contratantes, como herramienta para garantizar la libertad contractual y liberar a las partes con un efecto restaurador;

el despido como sanción disciplinaria, salvo los casos dispuestos por el legislador, es una potestad derivada de la subordinación que la ley autoriza ejercer al empleador, previa consagración de su parte de un conjunto de faltas graves previstas en el reglamento o en alguna otra fuente voluntaria del derecho laboral .

155. A ello se agrega que, (ii) la facultad de terminación unilateral puede ejercerse por ambas partes del contrato, pues si bien en esta sentencia se ha hecho referencia al caso del empleador, nada obsta para que el trabajador también invoque la condición resolutoria tácita, en los casos de finalización del vínculo por justa causa previstos en el literal b) del artículo

62 del CST. Lo que no ocurre en el caso del despido como sanción disciplinaria, ya que se trata de una potestad que solo puede ejercer, con exclusividad, el empleador.

156. Finalmente, (iii) mientras la terminación con justa causa refiere a causales de incumplimiento que suponen la ruptura en la confianza depositada en el trabajador; el despido sancionatorio tiene como finalidad realizar un juicio de reproche o castigar la comisión de una falta grave , la cual, por su entidad, no admite medidas menos lesivas respecto del trabajador, como lo son, por ejemplo, el llamado de atención, la amonestación, la multa o la suspensión en el empleo. Precisamente, por esta última diferencia, mientras que, por regla general, se excluye la aplicación del debido proceso en el caso de la terminación del contrato con justa causa (salvo la imposición legal o el acuerdo de las partes), ello en ningún caso ocurre en el despido como sanción disciplinaria.

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 [198] .

158. Ahora bien, sin perjuicio de la atribución que se ejerza por el empleador, ambas se encuentran sometidas a límites constitucionales y legales . Así, en cuanto al despido como sanción disciplinaria , se exige que (i) el ejercicio de esta potestad se haga de forma razonable y proporcional a la falta cometida [199] ; (ii) no puede comprometer la dignidad humana [200] ; (iii) únicamente puede corresponder a reproches calificados como graves [201] ; (iv) su ejercicio se sujeta a los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, non bis in ídem y a los derechos de defensa y contradicción; y (v) solo resulta válida su aplicación si se acreditan plenamente los hechos que se imputan al trabajador, previo agotamiento de un debido proceso [202] .

159. Por su parte, en el evento en que se declare la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador , más allá de los atributos que envuelven el ejercicio de la condición resolutoria tácita y que fueron señalados en el numeral 107 de esta providencia, cabe abordar el estudio de los límites y de la forma como debe ejercerse dicha atribución, a partir de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia, con el propósito de armonizar su alcance con las garantías constitucionales descritas en esta providencia. Con ello, la Sala Plena podrá dar respuesta al segundo de los interrogantes planteados por el actor, referente a si se desconoció o no el precedente constitucional que se alega fue señalado en la sentencia T-293 de 2017, en el punto relativo a la oportunidad que debe tener el trabajador de realizar descargos, cuando el empleador pretenda hacer uso de la facultad bajo estudio.

J. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA POR PARTE DEL EMPLEADOR 160.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional . Como se mencionó en el acápite de antecedentes, el actor señaló como desconocida la sentencia T-293 de 2017, que a su vez remite, en sus considerandos, a las sentencias C-299 de 1998, T-546 de 2000 y T-385 de 2006. Además de las anteriores, sobre la aplicación e interpretación que la Corte ha dado al artículo 62 del CST, es preciso referir a las siguientes providencias que aluden, de una u otra forma, al tema que es objeto de debate, a saber: C-079 de 1996, C-594 de 1997, T-362 de 2000, C-1443 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011 [203] . A continuación, se realizará un breve recuento cronológico del contenido de estos fallos.

161. En primer lugar , en la sentencia C-079 de 1996 se declaró exequible el numeral 7, del literal a), del artículo 62 CST, el cual dispone que una de las justas causas de terminación del contrato es “[l]a detención preventiva del trabajador

por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto” . En criterio del actor, entre otros cargos, se alegó que se desconocía el debido proceso, por cuanto la norma permite la finalización del vínculo laboral a partir de una contravención ajena al contrato de trabajo.

162. Al abordar el examen de esta acusación, la Sala Plena no aludió a la existencia de un trámite previo para activar la causal, ni tampoco a la necesidad de cumplir con una diligencia de descargos.

Tan solo excluyó su naturaleza procedimental y la condición de tratarse de una sanción a la cual deba aplicarse el debido proceso, por corresponder a una atribución de carácter contractual. Sobre el particular, se dijo que:

“ Tampoco encuentra la Corte vulneración del debido proceso, pues la causal consignada en la norma acusada materia de revisión, no constituye sanción de ninguna naturaleza respecto del trabajador al consagrarse ésta como justa causa de terminación del contrato de trabajo , salvo el caso de que posteriormente sea absuelto, situación ésta equilibrada pues además de tutelar los derechos del patrono ante la imposibilidad física de que el trabajador pueda cumplir con su obligación de prestar el servicio, protege igualmente a éste en el evento de no ser condenado a causa del proceso penal que dio lugar a la detención preventiva durante más de treinta días.” 163.

En segundo lugar , en la sentencia C -594 de 1997 se declaró exequible el parágrafo del artículo 62 del CST que dispone: “ [l] a parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos” . Para el actor, el citado precepto legal desconocía el debido proceso, porque el trabajador tiene derecho a conocer de forma anticipada y previa los hechos que sirven de soporte para retirarlo del servicio, por lo que no es suficiente la información que se dé sobre los hechos acaecidos.

164. La Corte explicó que el entendimiento adecuado de la norma indica que esta “d ebe ser interpretada conforme al principio de buena fe (CP art. 83) y de acuerdo [con] su propia finalidad, que es precisamente permitir que la parte actora conozca con precisión cuáles son las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa. En este orden de ideas, se entiende que cuando ese parágrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, 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, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo” .

165. Como se deriva de lo expuesto, la Corte consideró que la facultad de terminación del contrato con justa causa por parte del empleador no debía ser examinada a la luz del debido proceso, sino de acuerdo con el principio de la buena fe, como mandato imperativo que se exige en la ejecución de los contratos y en las atribuciones previstas para decretar su finalización. A partir de esta consideración, se concluyó que no cabía la alegación genérica de una causal, sino que la misma debía especificarse de manera puntual.

166. En tercer lugar , mediante la sentencia C- 299 de 1998 , la Corte declaró exequible el numeral 3° del literal a) del artículo 62 del CST, en el que se establece como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, “ [t] odo acto grave de 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” , con el condicionamiento de que, “para aplicar esta causal [,] es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa”.

167. Al respecto, cabe señalar que en la acusación planteada no se alegó la vulneración del debido proceso, sino el derecho al trabajo, la dignidad humana y la libertad de expresión, por extender al ámbito laboral comportamientos realizados por fuera de la empresa.

168. Sobre los requisitos para aplicar esta causal, este tribunal expresó que, (i) como lo indicó la sentencia C-594 de 1997, se exige la obligación de manifestar los hechos precisos que provocan la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, en el momento en que se adopta la decisión. Por lo demás, se consideró que (ii) el ordenamiento jurídico autoriza al empleador para dar por terminada la relación laboral, lo cual no significa que ello abarque actuaciones caprichosas o arbitrarias, razón por la cual "(…) es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa " , en aras de que la resolución sea justa, razonable y proporcionada a la conducta asumida. En todo caso, (iii) "si aún persiste en su descontento, [el empleado] podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto ".

169. La forma de articular el derecho de defensa dentro de la aplicación de la causal examinada, en términos de la Corte, implicaba la carga del empleador de oír previamente al trabajador, como instrumento para valorar la razonabilidad, objetividad e imparcialidad de los hechos invocados, y de la entidad del acto reprochable. En este sentido, se manifestó que:

"[L] os hechos que dan lugar a la configuración de la causal referida deben ser analizados por el empleador en forma razonable, objetiva e imparcial y estar plenamente demostrados para evitar decisiones injustificadas que puedan perjudicar al trabajador. (…) [D]e acuerdo con la disposición acusada, el acto de violencia, la injuria o el mal tratamiento debe ser de tal entidad que haga imposible la prosecución del contrato de trabajo.

Por tanto, el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial ".

170. Para esta corporación, la finalidad de la norma en comento 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" . Para ello, "los trabajadores están obligados a respetar a sus superiores y sus compañeros".

De suerte que, la realización de actos que impliquen ultrajes, ofensas, injurias, improperios o actos de violencia, así sean efectuados por fuera del servicio, tienen la entidad suficiente de justificar la terminación del contrato, siempre que con ello se pueda afectar el cumplimiento armónico y pacífico de los compromisos asumidos por el trabajador. Es en la necesidad de que el conflicto laboral se pueda solucionar con el diálogo y a través de medios pacíficos, que se justifica la exigencia constitucional de asegurar el derecho de defensa, pues sobre la base de oír la versión sobre los hechos ocurridos por el trabajador, es que el empleador tiene los suficientes elementos de juicio para aplicar esta causal de finalización del contrato. De esta manera, en la sentencia en cita se concluyó que:

" Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto ." 171.

Por último, en la sentencia se aclaró que la terminación unilateral, a partir de la causal que es objeto de examen, no tiene la condición de despido derivado de una sanción disciplinaria , sino que opera como consecuencia o efecto del ejercicio de un atributo contractual. Expresamente, se dijo que:

" Este punto de vista no lo comparte la Corte, pues se trata de dos asuntos distintos que el actor interpreta erróneamente. La subordinación a la que está sujeto el trabajador en el contrato de trabajo rige solamente para los efectos propios que se derivan de la relación laboral, es decir, para el cumplimiento de la actividad, servicio, o labor contratada y que, como se expresó, permite al empleador dar órdenes, dirigir al trabajador, imponerle reglamentos, o sancionarlo

disciplinariamente, y otra es la prohibición contenida en la norma citada, que pretende simplemente, evitar que el trabajador observe algunos comportamientos que lesionen moral o físicamente al patrono, su familia, sus representantes y algunos empleados, fuera del lugar de trabajo, pero que pueden afectar el cumplimiento armónico y pacífico del contrato de trabajo .

Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oído al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador (…)" [204] .

172. Nótese que explícitamente la sentencia distingue la existencia de una sanción disciplinaria en el ámbito del poder de subordinación, frente al comportamiento que se señala en la norma bajo estudio, cuya ocurrencia autoriza la terminación del vínculo laboral, como una atribución de carácter contractual. La palabra "sanción" que allí se consagra, con base en la misma explicación que la Corte brinda con anterioridad, tan solo opera en el ámbito de la consecuencia o efecto derivada de la vulneración de un mandato legal, tal y como lo dispone el artículo 6° del Código Civil [205] .

173. En cuarto lugar , en la sentencia T-362 de 2000, este tribunal declaró la improcedencia del amparo, en dos casos en que se cuestionaba la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo, en uno de ellos por haber tomado unos dineros de un cliente, y en el otro por suscribir un compromiso por fuera de las autorizaciones contractuales que le habían sido otorgadas. Dentro de las violaciones formuladas, se alegó que se resolvieron los contratos sin habérseles "dado la oportunidad de defenderse" .

174. En esta providencia, luego de reiterar en extenso la sentencia C-594 de 1997, la Corte señaló que son obligaciones del empleador, al momento de terminar unilateralmente el contrato, (i) manifestar a la otra parte los motivos concretos que justifican la determinación; (ii) los cuales deben corresponder a las justas causas dispuestas en el CST; y (iii) sin perjuicio de tener que cumplir con los procedimientos "que exige la ley o la convención colectiva del trabajo" .

175. No obstante, la Sala de Revisión tomó la determinación de declarar improcedente los amparos propuestos, al considerar que los medios ordinarios de defensa judicial eran idóneos para ventilar las controversias planteadas. Se llegó a esta conclusión, luego de advertir que (i) los casos juzgados eran diferentes a la situación analizada en la sentencia C-299 de 1998, porque las causales de terminación invocadas se refieren a "(…) eventos ocurridos directamente dentro de la relación contractual, en desarrollo de las funciones asignadas a estos trabajadores, que deben ser valorados inicialmente por el empleador y luego apreciados y juzgados por el juez ordinario laboral (…)" , de suerte que no se imponía el requisito de oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa .

Por lo demás, si bien los trabajadores hacían parte de organizaciones sindicales, (ii) no estaba demostrado que los despidos "(…) hubieran sido originados con motivo o con ocasión de la asociación al sindicato" , lo que excluía la aplicación de las sentencias de tutela que amparaban los casos de persecución sindical.

Finalmente, en criterio de la Corte, (iii) no se advertía que algún derecho fundamental ameritara protección, pues las discusiones correspondían a "aspectos de índole legal que [debían] ser ventilados ante el juez ordinario laboral".

176. En quinto lugar , en la sentencia T-546 de 2000 , este tribunal resolvió negar el amparo solicitado, en un caso en que se solicitaba el reintegro a una empresa, por considerar que se habían vulnerado el debido proceso y el derecho de defensa, por no haberse surtido un proceso disciplinario en contra del actor con ocasión de la terminación del contrato, a partir de la conducta asumida por el trabajador, consistente en no presentarse en varias oportunidades a trabajar y en otras por haberlo hecho en estado de embriaguez y en pésimas condiciones de higiene.

177. En la primera parte de esta providencia, la Corte sintetizó las obligaciones que se imponen al empleador cuando decide terminar de forma unilateral el contrato de trabajo con justa causa. En este contexto, se señaló que se debe (i)

“manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato” , para que este último tenga “la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen” y para evitar despidos sin justa causa; (ii) tales hechos deben ser concretos, precisos e individuales y deben corresponder a alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el CST; (iii) la terminación unilateral debe decretarse inmediatamente después de ocurridos los supuestos que motivan la decisión o que se tuvo conocimiento de los mismos. En caso contrario, se entenderá que han sido exculpados y no se podrán alegar judicialmente; y, (iv) de existir, se debe seguir el “procedimiento establecido en el reglamento de trabajo, en la convención o pacto colectivo, o en el contrato individual de trabajo”.

178. En la segunda parte de esta providencia, se señaló que la terminación unilateral “no implica 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, que [,] en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones judiciales y administrativas.” Por lo demás, la resolución del contrato, en principio, “no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción” , toda vez que tiene origen en la facultad que se le otorga al empleador, como al 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”.

Así las cosas, para la Corte, y conforme al último de los requisitos enunciados en el párrafo anterior, “ como prerrequisito para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivo, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.” 179.

En la tercera parte de esta providencia, se estudió el alcance del derecho de defensa en la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Sobre el particular, se expresó que se trata de una garantía establecida en la sentencia C-299 de 1998, por virtud de la cual “(…) el empleador tiene la obligación de darle al trabajador, la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido”.

Según lo manifestado en el presente fallo, este derecho “ se refiere no solo 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 de Trabajo, es aplicable a los contratos laborales (…).

Del mismo modo, dicha interpretación se aviene a la consagración de derechos fundamentales que hace nuestra Constitución y que, en este caso, constituyen obligaciones especiales del patrono respectivo, de acuerdo con el artículo 57 numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las cuales se encuentran el respeto por la dignidad del trabajador (C.P. art. 25), y en tal medida, por su buen nombre (C.P. art. 15) y por su honra (C.P. art. 21)” [206] .

180. Finalmente, se negó el amparo solicitado, (i) porque al trabajador no le era aplicable la cláusula convencional que preveía la obligación de adelantar un trámite disciplinario, de suerte que no se encontró que la empresa accionada haya vulnerado el debido proceso, “pues [ella] no estaba en la obligación de seguir un determinado proceso antes de despedir al accionante” . Además, (ii) porque no se desconoció el derecho de defensa, en tanto que, contrario a lo afirmado por el actor, sí fue citado a descargos dos veces y el empleador “oyó las diversas versiones sobre los hechos, las valoró y tomó una decisión, dentro de los límites de las facultades que le otorga el ordenamiento jurídico”.

181. En sexto lugar , en la sentencia C-1443 de 2000 se declaró exequible el numeral 14 del literal a) del artículo 62 del CST, que prevé como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, “[e] l reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación (…) estando al servicio de la empresa” . Como se mencionó en

el numeral 109 del presente fallo, esta norma fue modificada por el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, el cual no aplica para las personas que prestan funciones públicas, por razón del aumento de la edad de retiro forzoso, en virtud del artículo 2 de la Ley 1821 de 2016.

182. En todo caso, en su momento, se cuestionó la disposición en cita, porque se consideraba que negaba la dignidad del trabajador, en lo referente a su aptitud para decidir en que momento se produciría su desvinculación laboral. Para la Corte, como existía una habilitación legal por virtud de la cual el empleado podía seguir cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos faltantes, era claro que le asistía al trabajador el derecho a que su opinión sea tenida en cuenta, de ahí que decidió condicionar el alcance de la norma demandada, al deber de consultar al empleado sobre el deseo de hacer uso de la facultad ya explicada, antes de dar por terminado el contrato de forma unilateral.

183. En séptimo lugar, mediante la sentencia T-800 de 2002 , esta corporación tuteló los derechos fundamentales a la libertad de cátedra, al debido proceso y al trabajo de un docente que había sido desvinculado aparentemente durante el período de prueba de la institución educativa donde trabajaba, porque solicitó a las estudiantes de décimo grado realizar la lectura de una obra literaria que fue considerada por las directivas como contraria a las creencias institucionales.

184. Con base en las normas especiales que regían el contrato, este tribunal encontró que era ineficaz la cláusula del período de prueba, pues no es posible su incorporación respecto de la celebración de contratos de trabajo sucesivos [207] . Por esta razón, procedió a verificar si la terminación se había realizado de acuerdo con una justa causa. Al respecto, encontró que la obra literaria que había sido asignada a las estudiantes no era contraria ni amenazaba los valores institucionales del colegio. A partir de estas consideraciones, la Sala argumentó que, a pesar de que el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente por las partes, “el empleador debe dar al trabajador la oportunidad de ejercer el derecho de defensa antes de la terminación del contrato por justa causa” , como lo dispone la sentencia T-546 de 2000, obligación que, en este caso, el empleador incumplió, por lo que cabía otorgar el amparo de los derechos que habían sido reclamados.

185. En octavo lugar , en la sentencia T-385 de 2006, se tuteló el derecho a la estabilidad laboral reforzada de un trabajador que fue despedido por su estado salud, incurriendo el empleador en una discriminación, pues no se acreditó la existencia de una justa causa [208] . A pesar de que la controversia no refiere a un caso de estabilidad impropia, la cual corresponde a la materia objeto de examen, se tendrá en cuenta lo dispuesto en esta providencia, toda vez que se esbozaron argumentos relacionados con las garantías del trabajador y los límites que existen cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

186. En esta ocasión, el actor alegaba la vulneración de los derechos al trabajo, a la salud , a la seguridad social y al debido proceso, por cuanto la terminación unilateral se fundamentó en el incumplimiento de varias obligaciones previstas en el reglamento interno, sin que se le diera la oportunidad de ser escuchado en descargos, y advirtiendo que, en su criterio, no había inobservado ningún deber laboral, pues, para la época de los hechos, había tenido varias incapacidades, al hallarse sometido a un tratamiento por padecer cáncer de estómago.

187. Esta sentencia reiteró (i) la necesidad de invocar los hechos por la cuales se va a dar por terminado el contrato; (ii) exigió que se configure siempre alguna de las causales de justa causa, expresa y taxativamente señaladas en el CST; y (iii) refirió a la oportunidad que debe tener el trabajador de ejercer su derecho de defensa.

Siguiendo lo señalado en la sentencia T-546 de 2000 excluyó la aplicación del debido proceso, al entender que la terminación se origina en la ejecución del principio non adimpleti contractus . De ahí que, en principio, tampoco sea asimilable a una sanción disciplinaria, al obedecer a facultades con propósitos diferentes.

188. En cuanto a los temas de interés para efectos de esta providencia. Por una parte, se reforzó la circunstancia de que la invocación de los hechos para dar por terminado el contrato de trabajo deben ser claros, concretos y específicos, pues solo así puede ejercerse el derecho de defensa [209] . Y, en lo que atañe a esta última carga, se planteó su alcance bajo una perspectiva general y no referida a una sola causal, al entender que opera como medio para realizar los derechos a la dignidad humana, a la honra y al buen nombre.

189. En noveno lugar, en la sentencia T-075A de 2011 , la Corte declaró la improcedencia del amparo propuesto por la accionante, quien alegaba haber sido despedida como consecuencia de las manifestaciones realizadas en una sesión de clase, sin tener en cuenta su libertad de cátedra y sus derechos al buen nombre, al trabajo y al debido proceso.

190. En este fallo, este tribunal reiteró que la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria y que, por su contenido contractual, no le es aplicable el derecho al debido proceso [210] . En cuanto a las garantías del trabajador que se exigen para el desenvolvimiento de esta atribución, se manifestó que:

“(…) cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen. // Por consiguiente, si existe controversia frente a los motivos y las razones que generaron el despido, por regla general, se deberá acudir a la jurisdicción laboral que es la competente para dilucidar estos conflictos.” 191.

En el caso concreto, la improcedencia se justificó porque no existía la obligación de agotar el debido proceso, pues la terminación no correspondió al producto de una sanción disciplinaria, de suerte que “cualquier inconformidad frente a dicha decisión [tenía] que ser controvertida por el asalariado ante los jueces del trabajo, como en efecto manifestó la actora que lo haría, al indicar que por esa vía exigiría el cobro de las indemnizaciones a las cuales cree que tiene derecho”.

192. Finalmente, en décimo lugar , mediante la sentencia T-293 de 2017 , la Corte tuteló el derecho fundamental al debido proceso de una piloto que había sido desvinculada de la aerolínea comercial en la que laboraba, derecho que fue desconocido porque la empresa “no reprogramó la diligencia de descargos a la cual ella no pudo asistir por estar incapacitada, puesto que con ello le impidió controvertir las acusaciones sobre su bajo rendimiento laboral”.

193. En esta providencia, en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, la respectiva Sala de Revisión realizó un recuento jurisprudencial, dentro del cual incluyó las sentencias C-299 de 1998, T-546 de 2000 y T-385 de 2006.

194. A partir de lo anterior, puntualizó que “ cuando el empleador pretenda dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica 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 , que [,] en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido; y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador.” (Negrillas fuera de texto original).

195. Nótese que, en esta sentencia, a pesar de señalarse que para efectos del ejercicio de la facultad de terminación unilateral no se debe surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución, al final del párrafo conclusivo previamente transcrito, se estipula que las garantías que fueron mencionadas sí integran el contenido del

referido derecho, en caso de que se proceda a la resolución del contrato de trabajo. Por tal razón, en el asunto bajo examen, en la medida en que a la accionante no se le brindó la oportunidad de dar explicaciones sobre su rendimiento laboral, programando nuevamente una diligencia para el efecto, dado que se hallaba en una licencia por incapacidad, se concluyó que se le vulneró su derecho fundamental al debido proceso y se dispuso el reintegro a la actividad que venía ejerciendo como copiloto, siempre que acreditara el número de horas de vuelo necesarias para el efecto. Frente a la importancia de oír al trabajador, respecto del caso concreto, se manifestó que:

“P ara la Sala Tercera de Revisión, 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. // Es importante resaltar que esta regla no se convierte en una carga desproporcionada para los empleadores, si se tiene en cuenta que la decisión de terminación unilateral del contrato seguirá siendo competencia de la compañía con fundamento en las justas causas reguladas por la jurisdicción laboral y de las disposiciones reglamentarias de cada empresa.” 196.

Ausencia de un precedente consolidado en materia de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, en lo referente a la aplicación del debido proceso y el derecho de defensa .

Para comenzar, y sin perjuicio del carácter obligatorio de cada uno de los fallos que respecto de esta materia se han adoptado, cabe señalar que este tribunal ha determinado que sus sentencias son obligatorias en la resolución de casos posteriores, cuando (i) ha operado la cosa juzgada constitucional; (ii) se trata de sentencias de unificación jurisprudencial; o (iii) se está ante la figura de la jurisprudencia en vigor .

197. En cuanto a la primera variante mencionada, se tiene que la cosa juzgada constitucional es una institución jurídica que tiene su fundamento en el artículo 243 del Texto Superior, mediante la cual se otorga a las decisiones plasmadas en las sentencias de constitucionalidad, en ejercicio de las modalidades de control abstracto, el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas [211] .

Este tribunal ha dicho que los efectos de esta institución se predican tanto de los fallos de inexequibilidad como de los de exequibilidad (incluidos los casos en que se dicten fallos modulados), teniendo en cuenta que, por una parte, así lo prevé el inciso 1° del citado artículo constitucional, al no distinguir el carácter obligatorio por el tipo de determinación que se adopta; y, por la otra, porque los pronunciamientos de esta corporación adquieren valor jurídico y fuerza vinculante por el simple hecho de provenir del órgano a quien se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución [212] .

198. La firmeza que genera la cosa juzgada constitucional, por regla general, impide reabrir debates que ya han sido resueltos por este tribunal [213] , e impone a las decisiones que se profirieran un efecto erga omnes , tal y como lo dispone el artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, al señalar que:

“ Las sentencias que profiera la Corte Constitucional (…) son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares.” En línea con lo anterior, este tribunal ha establecido que una providencia judicial que desconozca o se aparte de este tipo de pronunciamientos, “(…) tanto en las decisiones de inexequibilidad, como en la ratio decidendi de las decisiones de exequibilidad, incurre en un defecto sustantivo (…) por aplicar de forma incompatible con la Constitución una norma cuyo alcance precisa la jurisprudencia constitucional” [214] .

199. Frente a la segunda modalidad señalada, se tiene que a pesar de que el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 establece que: “[l]as sentencias en que se revise una decisión de tutela solo surtirán efectos en el caso concreto” , los criterios allí expuestos tienen particular incidencia en la resolución de casos futuros, cuando se trata de sentencias de unificación jurisprudencial. En efecto, se ha considerado que el valor de las decisiones de los órganos de cierre asume una fuerza obligatoria a manera de precedente , por virtud de la cual los fallos judiciales anteriores que unifiquen jurisprudencia se erigen en una especie de regla general para la posterior solución de casos semejantes. En este orden de ideas, en la sentencia C-816 de 2011, la Corte explicó que:

“La fuerza vinculante de las decisiones de las denominadas altas cortes surge de su definición constitucional como órganos jurisdiccionales de cierre, condición que les impone el deber de unificación jurisprudencial en sus respectivas jurisdicciones. El mandato de unificación jurisprudencial , únicamente dirigido a las cortes jurisdiccionales de cierre, se erige en una orden específica del Constituyente para brindar cierta uniformidad a la interpretación y aplicación judicial del derecho en desarrollo del deber de igualdad de trato debido a las personas, mediante la fuerza vinculante de sus decisiones judiciales superiores.” [215] 200.

Según este tribunal, la fuerza vinculante de la doctrina elaborada por los órganos de cierre –incluida la Corte Constitucional– proviene, en esencia, (i) de la obligación de los jueces de aplicar la igualdad frente a la ley y de brindar la igualdad de trato; (ii) del principio de la buena fe entendido como la confianza legítima en el respeto del propio acto de las autoridades [216] ; y (iii) de la necesidad de seguridad jurídica del ciudadano respecto de la protección de sus derechos, concebida como la predictibilidad razonable de las decisiones judiciales en la resolución de conflictos [217] . A lo anterior, cabe agregar (iv) el impacto que tiene en materia judicial el principio unitario de organización del Estado (CP art. 1°), en un marco de desconcentración funcional congruente con la estructura jerárquica de la administración de justicia (CP arts. 228 y ss.) [218] ; y (v) el sentido que tiene el mandato de sometimiento de los jueces al imperio de la ley, en los términos del artículo 230 del texto superior, como una expresión más amplia que incluye la sujeción al ordenamiento jurídico, lo que conduce –entre otras– al deber de seguir y acatar los precedentes de los órganos de cierre, no solo por las razones ya expuestas vinculadas con la igualdad, la buena fe y la seguridad jurídica, sino también por la necesidad de realizar lo que la doctrina denomina la regla de la universalidad [219] .

201. La fuerza vinculante de las sentencias unificación que se adoptan por la Corte Constitucional adquiere especial trascendencia dentro del ordenamiento jurídico, pues a través de dichas providencias se aplica de forma directa el texto superior para la resolución de casos concretos, lo que conduce a que respondan al carácter prevalente de la Carta, en un contexto acorde con la necesidad de preservar la igualdad, la confianza legítima y la seguridad jurídica. Por esta razón, en las sentencias C-634 de 2011 y C-816 de 2011, se dijo que:

“[L]a jerarquía del sistema de fuentes formales de derecho y el principio de supremacía constitucional, (…) obligan a la aplicación preferente de las disposiciones de la Carta Política y, en consecuencia, de los contenidos normativos identificados por la jurisprudencia constitucional , en ejercicio de su labor de intérprete autorizado del Texto Superior.” [220] 202.

Por último, en cuanto a la tercera modalidad denominada jurisprudencia en vigor , se ha dicho que se trata de un conjunto de criterios interpretativos de normas o principios que son aplicados a hechos similares de forma repetitiva por las diferentes salas de revisión de la Corte, en varios casos, y que tienen un grado de vinculatoriedad respecto de nuevos asuntos sometidos a conocimiento, en virtud del principio de igualdad [221] . Para que este fenómeno se consolide se requiere que la lectura de las salas sea uniforme, reiterada y consolidada, pues de presentarse un desacuerdo o una divergencia de posiciones entre ellas, no habría un criterio homogéneo que resulte exigible .

Este concepto se ha utilizado, en la práctica, como sinónimo del precedente [222] , el cual supone la abstracción de una regla de decisión del conjunto de normas generales y abstractas que son utilizadas por el juez para resolver una controversia jurídica particular y concreta y que, por su pertinencia para la resolución de un problema jurídico constitucional y por la autoridad de quien la profiere, en este caso la Corte Constitucional, es de carácter vinculante para los demás jueces (incluidos los órganos de cierre de las otras jurisdicciones), las autoridades públicas y los particulares que apliquen dichas normas.

203. Sobre la base de la explicación realizada, la Sala Plena advierte que cabe formular dos conclusiones iniciales: (i) ninguna de las providencias que la Corte ha adoptado sobre la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, en uso de las atribuciones previstas en el artículo 62 del CST, corresponde a una sentencia de unificación jurisprudencial ; y (ii) la única que, desde un examen de carácter abstracto y, por ende, constitutivo de cosa juzgada constitucional (CP art. 243), ha planteado el señalamiento de los límites y cargas que tiene el empleador para ejercer la citada atribución es la sentencia C-299 de 1998.

204. Estas premisas permiten enfocarse en el estado de la jurisprudencia y en verificar si existe o no una jurisprudencia en vigor sobre la materia objeto de examen. Para ello se recurrirá al siguiente cuadro que agrupa los principales temas de debate, en las sentencias previamente relacionadas de la Corte.

Sobre la naturaleza jurídica de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador Más allá de algunos párrafos que puedan resultar equívocos o imprecisos en su explicación (como se advirtió en la sentencia C-299 de 1998), las sentencias de la Corte previamente reseñadas son uniformes en distinguir la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como una potestad de naturaleza contractual derivada de la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales, respecto de las facultades sancionatorias con las que cuenta el empleador.

Lo anterior se advierte en la sentencia C-079 de 1996, cuando al pronunciarse sobre la causal prevista en el numeral 7, literal a), del artículo 62 del CST, se señaló que la terminación “(…) no constituye sanción de ninguna naturaleza respecto del trabajador al consagrarse ésta como justa causa” ;

y se reiteró luego en la sentencia C-594 de 1997, al descartar la violación al debido proceso en el parágrafo del citado artículo 62, pues la resolución del vínculo debe ser examinada a la luz de la buena fe contractual y no del citado derecho constitucional.

Con posterioridad, se tuvo en cuenta en la sentencia C-299 de 1998, cuando al abordar el estudio de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, expresamente se aludió al poder de subordinación y a la posibilidad del empleador de sancionar disciplinariamente al trabajador con base en el reglamento, lo que se consideró contrario a la “prohibición contenida en la norma” acusada, “(…) que pretende [,] simplemente, evitar que el trabajador observe algunos comportamientos que lesionen moral o físicamente al patrono, su familia, sus representantes y algunos empleados, fuera del lugar de trabajo, pero que pueden afectar el cumplimiento armónico y pacífico del contrato de trabajo”.

Luego se volvió a mencionar en la sentencia T-546 de 2000, en la que se especificó que la resolución del contrato “no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción” , toda vez que tiene origen en la facultad que se le atribuye al empleador, como al 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”.

Esta misma posición se reiteró, en iguales términos, en las sentencias T-385 de 2006 y T-075A de 2011. En conclusión, en este punto, a juicio de la Corte, existe jurisprudencia en vigor.

Sobre la exigibilidad del debido proceso En esta materia no existe una posición uniforme en la jurisprudencia de la Corte, que pueda considerarse jurisprudencia en vigor, ya que, en primer lugar, la mayoría de las sentencias de esta corporación excluyen la aplicación de esta garantía para efectos de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En segundo lugar, las que mencionan la aplicación del debido proceso, lo hacen bajo la existencia de una obligación legal o por acuerdo entre las partes. Y, en tercer lugar, solo una sentencia ha aludido de forma directa al debido proceso para ejercer esta atribución y, con base en ello, ha decretado el amparo como consecuencia de su vulneración.

En la primera línea se encuentran las sentencias C-079 de 1996, C-594 de 1997, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011. En ellas se específica que el debido proceso se aplica para actuaciones judiciales o administrativas, como lo dispone el artículo 29 del Texto Superior, y que, si bien se ha extendido a otros escenarios, para que ello ocurra es necesario que se imponga una consecuencia negativa derivada de un juicio de reproche por los actos cometidos. Por ello, solo se exige cuando el particular se halla en “posibilidad de aplicar sanciones o castigos ” , lo que no ocurre en materia de terminación unilateral, pues esta corresponde a una atribución o facultad contractual derivada del principio non adimpleti contractus , lo que descarta, como ya se dijo, su naturaleza sancionatoria disciplinaria.

En la segunda línea se hallan las sentencias T-362 de 2000 y T-546 de 2000, en las que además de adoptar la posición previamente expuesta, se señala que el debido proceso solo se puede exigir cuando se trata de un procedimiento consagrado en la ley o “establecido en el reglamento de trabajo, en la convención o pacto colectivo, o en el contrato individual de trabajo”.

En este sentido, en la mencionada sentencia T-546 de 2000 se afirmó que: “como prerrequisito para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivo, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.” Con base en la argumentación reseñada, en el caso que era objeto de examen en la referida sentencia T-546 de 2000, se concluyó que no cabía la violación que el actor alegaba del referido derecho, porque la empresa demandada “no estaba en la obligación de seguir un determinado proceso antes de despedir al accionante”.

Y, en la tercera línea, se advierte la sentencia T-293 de 2017, en la que a pesar de manifestar que se seguía lo señalado en las sentencias C-299 de 1998, T-546 de 2000 y T-385 de 2006, y de exponer que la facultad de terminación no implica que deba surtirse un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución, se afirmó que se desconoce el mencionado derecho, cuando (i) no se invoca una justa causa de terminación prevista en la ley; (ii) no se manifiestan hechos concretos para avalar la decisión; y (iii) no se otorga al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen. En este caso, precisamente, se amparó el debido proceso, porque se incumplió la última de las garantías mencionadas.

Sobre las garantías que tiene el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador Con excepción de lo referente al derecho de defensa, se advierte que las sentencias de la Corte han sido uniformes en exponer las mismas garantías, cuando se trata de ejercer la atribución unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Por ello, se concluye que en la materia existe jurisprudencia en vigor, y se procederá a destacar lo que sobre el particular se ha dicho.

(i) Se deben indicar los hechos concretos, precisos, individuales y específicos que sustentan la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo (sentencias C-594 de 1997, C-299 de 1998, T-362 de 2000, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-293 de 2017).

(ii) Las causales de terminación por parte del empleador deben corresponder a las justas causas taxativamente previstas en la ley (sentencias T-362 de 2000, T-545 de 2000, T-385 de 2006 y T-293 de 2017).

(iii) La terminación unilateral debe decretarse inmediatamente después de ocurrido los supuestos que motivan la decisión o que se tuvo conocimiento de los mismos. En caso contrario, se entenderá que han sido exculpados y no se podrán alegar judicialmente (sentencia T-546 de 2000).

Sobre la aplicación del derecho de defensa (o el derecho a ser oído por parte del empleador antes de dar por finalizado el contrato de trabajo) Respecto de esta obligación que se impone al empleador, se advierte que la doctrina de esta corporación no tiene un criterio interpretativo uniforme entre las distintas salas de revisión y que, además, salvo el pronunciamiento adoptado en la citada sentencia C-299 de 1998 (en materia de control abstracto de constitucionalidad respecto de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 CST), la Sala Plena no ha tenido la oportunidad de abordar el asunto y de plantear un fallo de unificación en sede de tutela.

En primer lugar, en solo uno de los cuatro fallos de control abstracto que fueron mencionados, se advierte que esta corporación se pronunció de forma directa sobre la necesidad de garantizar al trabajador el ejercicio del derecho de defensa. En efecto, tal consideración no se realizó en las sentencias C-079 de 1996, C-594 de 1997 y C-1443 de 2000. En esta última, cabe aclarar que, si bien se hace referencia a que la opinión del trabajador debe ser tenida en cuenta, tal decisión se justificó como parte de la aplicación misma de la causal de terminación, pues la norma original del CST autorizaba que, a pesar de llegar a la edad de jubilación, el empleado podía seguir cotizando durante cinco años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos faltantes. De ahí que, la opinión del trabajador se exigía entonces para poder aplicar la causal de resolución del contrato.

En este sentido, en segundo lugar, es la sentencia C-299 de 1998 la que se llega a la conclusión de que la causal de terminación unilateral del contrato prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, exige como requisito indispensable para su aplicación, “que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa”.

Ello se justifica en la necesidad de controlar que la actuación del empleador no sea caprichosa ni arbitraria, de suerte que a través de un espacio interlocución, que propicia el diálogo y los medios pacíficos de solución, se pueda valorar las explicaciones sobre lo acontecido y la entidad del incumplimiento en que se haya incurrido, con el fin de adoptar una decisión objetiva, justa, razonable y proporcionada frente a la conducta asumida por el trabajador .

Este fallo se encuentra amparado por la cosa juzgada constitucional y sus efectos son erga omnes . En tercer lugar, una vez adoptado el citado fallo, algunas sentencias de tutela de la Corte circunscribieron su aplicación a la mencionada causal, mientras que otras decidieron extender su exigibilidad a todas las causales de terminación con justa causa que se pueden invocar por el empleador. Así, en el primer escenario, se puede referenciar la sentencia T-362 de 2000, en la que se consideró que no cabía oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, pese a que se alegó por el actor el desconocimiento de dicha obligación, pues la causal de terminación que había sido invocada se refería a hechos distintos de los planteados en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. Por el contrario, en el segundo escenario, se constata la sentencia T-546 de 2000, en la que se concluyó que el derecho de defensa “ se refiere no solo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la sentencia [C-299 de 1998] , sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador” , ya que a través de su reivindicación se garantiza el cumplimiento del principio de buena fe contractual y se asegura la protección de los derechos a la dignidad, al buen nombre y a la honra de los trabajadores.

Esta última línea (i) se adoptó de forma integral, a manera de ratio decidendi , en la sentencia T-800 de 2002; (ii) se mencionó como obiter dicta en la sentencia T-385 de 2006, pues se trataba de un caso de estabilidad laboral reforzada; (iii) no se desarrolló en la sentencia T-075A de 2011, ya que allí se declaró improcedente el amparo, al considerar que no

cabía pronunciarse sobre el debido proceso, toda vez que la terminación del contrato no fue producto de una sanción y, además, el trabajador podía acudir para la defensa de sus derechos ante los jueces del trabajo; y (iv) por último, se tuvo en cuenta nuevamente como ratio decidendi en la sentencia T-293 de 2017, en la que asimiló el derecho de defensa con la posibilidad de realizar descargos, cuando el mismo ha sido configurado como una alternativa más amplia dirigida a oír al trabajador.

En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haya tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derec ho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada, como ratio decidendi , en tres sentencias de amparo.

Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor , y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia.

205. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia . Tomando como referencia los fallos de casación laboral proferidos por la Corte Suprema de Justicia (en adelante “ CSJ ”) que fueron citados dentro del proceso [223] , se observa que dicha corporación ha desarrollado una sólida y pacífica jurisprudencia en materia de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En términos generales, dicho tribunal ha sostenido con insistencia, a través del tiempo, que ese acto no puede ser considerado como una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad contractual conferida por la ley al empleador [224] .

206. Por ejemplo, en providencia del 23 de junio de 1999 (rad. 11770), se estudió un recurso de casación en contra de la sentencia del 29 de mayo de 1998 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en la que se rechazó ciertas pretensiones encaminadas a lograr el reintegro del demandante a la Compañía Colombiana Automotriz S.A., con fundamento en una aparente terminación sin justa causa de la relación laboral, ya que no se agotó un procedimiento para el efecto. En criterio del recurrente, el fallo cuestionado violó, en la modalidad de infracción directa, los artículos 115 y 413 del CST, toda vez que al “ser el despido una sanción disciplinaria” , no se había desplegado el trámite correspondiente, puesto que se le terminó el contrato “sin mediar oportunidad de defensa ni explicación alguna, pues se le privó de [la posibilidad de] presentar descargos” .

207. En la citada providencia, la CSJ decidió no casar la sentencia cuestionada, al considerar que la terminación del contrato no se derivó de una sanción de naturaleza disciplinaria.

Puntualmente, dijo que: “la terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador no es posible ubicarla en el rango de la sanción disciplinaria, pues una y otra categoría tienen tratamientos diferenciados e independientes en la legislación laboral colombiana”.

De ahí que, como el acto cuestionado no correspondía a una sanción, no podía alegarse el incumplimiento de un procedimiento inexistente para calificar como injusta la resolución del contrato [225] .

208. Esta postura fue reiterada nuevamente en providencia del 19 de mayo de 2005 (rad. 23508), en un caso en el que la CSJ resolvió un recurso de casación interpuesto contra una sentencia proferida el 19 de septiembre de 2003 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en un proceso adelantado en contra de la empresa Bavaria S.A. En el escrito de demanda, el antiguo trabajador de la empresa demandada solicitó que se declarara la ineficacia de la terminación unilateral del contrato, por haber sido decretada sin mediar el proceso contemplado en la convención

colectiva de la cual era beneficiario y, en consecuencia, que se ordenara su reintegro al cargo que venía ostentando hasta el momento.

209. En esta oportunidad, la CSJ indicó que los argumentos esbozados por el demandante no eran de recibo, por cuanto la convención colectiva a la que se refería únicamente contemplaba un procedimiento previo para la "investigación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias" , descartando cualquier requisito previo para la terminación de un contrato de trabajo de un empleado sindicalizado. De esta manera, reafirmó su posición según la cual la terminación por justa causa por parte del empleador "no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a éste" [226] .

210. Por otro lado, dicha corporación ha precisado que no existe un trámite específico exigido por la ley laboral para terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, por lo cual este únicamente resulta obligatorio cuando hubiere sido previamente pactado, ya sea a través de una convención colectiva, un laudo arbitral, el reglamento interno o cualquier otro estatuto de la empresa [227] ; procedimiento que difiere del previsto para la imposición de sanciones disciplinarias, como lo prevé el artículo 115 CST [228] .

211. En este sentido se pronunció la Sala de Casación Laboral en sentencia del 7 de noviembre de 2012 (rad. 34374), en la cual estudió un recurso de casación formulado por un antiguo trabajador dentro de un proceso adelantado en contra del Banco de Colombia. El demandante, que reclamaba el pago de una indemnización por haberle sido finiquitada la relación laboral – a su juicio – sin justa causa por parte de la empresa demandada, sostenía que se había violado el deber de agotar previamente el procedimiento contemplado en el instrumento colectivo del cual era beneficiario. Al examinar los cargos planteados, la CSJ concluyó que al trabajador no le era aplicable el trámite dispuesto en la convención, toda vez que en sus disposiciones solo estaba previsto un proceso disciplinario para imponer sanciones, evento que no correspondía a la situación planteada por el demandante.

En este orden de ideas, reafirmó que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no puede equipararse a una sanción disciplinaria, dado que se trata del ejercicio de una potestad contractual que la propia ley le otorga al empleador [229] .

212. Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación del derecho al debido proceso en el marco de la terminación unilateral del contrato de trabajo , la CSJ también ha tenido la oportunidad de pronunciarse en varias ocasiones.

Así, en sentencia del 15 de febrero de 2011 (rad. 39394), la Sala de Casación Laboral resolvió un recurso formulado por una antigua trabajadora de la Clínica Medellín S.A., por el supuesto despido de la demandante sin justa causa y sin el previo agotamiento del procedimiento dispuesto en una convención colectiva que, en su criterio, la cobijaba.

213. En este caso, la CSJ no advirtió la existencia de un yerro por parte de la autoridad judicial de segunda instancia, toda vez que encontró probado que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo se había sustentado en una justa causa. Por otra parte, descartó la existencia de un error en la interpretación de la convención allegada por la demandante, por cuanto dicho documento solo establecía un procedimiento que era necesario para la imposición de sanciones de carácter disciplinario, pero que no se requería cuando el empleador decidía terminar unilateralmente la relación laboral invocando una justa causa, como sucedió en el presente caso. Así las cosas, dado que el empleador no tenía el deber de agotar un trámite convencional para hacer efectiva la resolución del contrato, se concluyó que no había una vulneración de su derecho al debido proceso [230] .

214. Ahora bien, cabe señalar que los anteriores pronunciamientos sirvieron de base a ese mismo tribunal para proferir la sentencia del 5 de noviembre de 2014 (rad. 45148), en la cual se estudió un recurso extraordinario de casación en el marco de un proceso adelantado contra el Banco Popular S.A. por el supuesto despido ilegal de una trabajadora, la cual alegaba que, tanto en la convención colectiva como en el reglamento de trabajo, se encontraba previsto un trámite para

sancionar y despedir. Con base en los reparos propuestos, la CSJ precisó que, de tiempo atrás, su jurisprudencia ha sostenido que “el despido o la terminación unilateral del contrato con justa causa no tiene la naturaleza de una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya otorgado expresamente ese carácter” . Por dicho motivo, y en caso de que no se advierta la asimilación previamente señalada, es claro que los trámites consagrados en instrumentos colectivos o reglamentos internos para sancionar a un trabajador no son extensibles a los eventos de terminación unilateral del contrato laboral con justa causa [231] .

215. Aunado a lo anterior, indicó que, comoquiera que la aplicación del derecho al debido proceso presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, para los casos de terminación del contrato de trabajo con justa causa, la vulneración de dicha garantía únicamente se puede predicar cuando la empresa haya previsto expresamente un procedimiento para despedir a sus empleados. Ello no ocurría en el asunto bajo examen, por cuanto ni en la convención ni en el reglamento interno de trabajo se encontraba establecido un procedimiento para realizar el despido y demostrar una justa causa.

216. Sin perjuicio de lo anterior, en la sentencia se aclaró que el empleador tiene ciertos límites a la hora de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Ello son: (i) la comunicación de los motivos y razones concretas para finiquitar la relación laboral, a fin de que el empleador no pueda alegar fundamentos distintos en un eventual proceso judicial; (ii) la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato; (iii) la configuración de alguna de las causales fijadas en el CST y; (iv) en caso de ser necesario, el deber de agotar el procedimiento para la terminación establecido en el pacto colectivo, el reglamento de trabajo, el laudo arbitral o el contrato de trabajo individual [232] .

217. Con fundamento en las providencias reseñadas, se concluye que la CSJ ha mantenido una línea constante en la que considera que: (i) la finalización unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria; (ii) el debido proceso no se extiende a los casos de terminación de la relación laboral, por tratarse de una atribución de carácter contractual que difiere de un proceso judicial o administrativo, en los términos del artículo 29 de la Constitución, y sin perjuicio del deber que existe en cabeza del empleador de rodear al trabajador de un conjunto de garantías para tornar efectiva dicha potestad; y, por último, (iii) únicamente se requiere agotar un procedimiento previo para terminar el contrato, cuando éste se encuentre consagrado expresamente en una convención o pacto colectivo, en el reglamento interno de trabajo, en un laudo arbitral o en el contrato individual.

218. Por lo demás, el conjunto de garantías que se ofrecen al trabajador, y que constituye una expresión de su derecho de defensa, además de comprender el deber de agotar el procedimiento previo acordado entre las partes, si él existiese, incluye: (a) la exposición de los motivos concretos y específicos para finalizar el vínculo; (b) la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión; y (c) la configuración de una causal de terminación prevista en la ley.

219. Alcance de la reciente decisión adoptada por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2341 del 8 de julio de 2020. En esta providencia, la CSJ se pronunció sobre un t rabajador despedido de ExxonMobil S.A., por motivo de la manipulación de los inventarios y del registro de gasolina a su cargo en el Aeropuerto El Dorado. Si bien la contabilidad estaba bajo el control de otro operador, se permitió su adulteración, no se informó sobre la misma y se otorgó el acceso a contraseñas para ajustar balances.

La causal que dio lugar a la terminación fue la prevista en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, conforme a la cual cabe finalizar el vínculo con motivo de “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST (…)”.

220. En esta oportunidad, y sin perjuicio de las infracciones indirectas que fueron alegadas en la valoración de las pruebas, el actor cuestionó la violación de la obligación del empleador de oír previamente al trabajador antes de dar por

terminado el contrato de trabajo, según lo manifestado en la sentencia T-546 de 2000, respecto de todas las causales previstas en el CST, pues, en su criterio, el despido es sancionatorio y se torna imperativo asegurar el derecho al debido proceso, en los términos del artículo 29 del Texto Superior.

221. En las consideraciones que fueron esbozadas por la CSJ, en primer lugar, se reiteró que la terminación unilateral del contrato de trabajo, en los eventos en que el empleador considera que se configura una justa causa, es una facultad de naturaleza contractual que no corresponde a una sanción de naturaleza disciplinaria , por lo cual, por regla general, no está obligado a seguir un procedimiento de dicha naturaleza. Ello no obsta para que, en el caso en que el empleador –por vía de reglamento u otro acuerdo convencional– establezca un procedimiento para desvincular con justa causa a un trabajador, se dé sujeción al mismo . Expresamente, se señaló que:

"(…) esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «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 (...)». // Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». 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." 222.

A continuación, en segundo lugar, se expuso que jurisprudencialmente se ha determinado que en los eventos a los que se refiere la causal 3°, del literal a), del artículo 62 del CST, el empleador debe oír previamente al trabajador antes de dar por terminado el contrato para que ejerza su derecho de defensa, según lo resuelto por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998, postura que, por el alcance del fallo, no se extiende a las otras causales automáticamente . Ello también se descarta respecto de la sentencia T-546 de 2000, pues a pesar de plantear dicha premisa, se limitó su operancia a lo señalado en el CST.

223. En tercer lugar, siguiendo lo manifestado en la sentencia SL15245 de 2014, se reiteró 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. En virtud de lo anterior, y manteniendo una misma línea jurisprudencial, se dijo que tal garantía solo es exigible si las partes así lo han acordado [233] .

224. En cuarto lugar, la CSJ señaló las diferencias entre el derecho de defensa y el debido proceso, aclarando que el segundo únicamente se configura cuando existe un procedimiento preestablecido por las partes para la resolución del contrato con justa causa. Así las cosas, el derecho del trabajador a ser oído no se refiere a una garantía del debido proceso sino del derecho de defensa , como se advirtió por la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

225. En quinto lugar, y en desarrollo de lo anterior, se sostiene que el derecho de defensa del trabajador se torna efectivo a través de las garantías que rodean la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación. Tales garantías se resumen en los siguientes términos:

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 (…).

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 .

226. En sexto lugar, a las garantías previamente mencionadas, se adicionó (e) la del derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos , antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya exigencia se predicó de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST (en consideración a lo dispuesto en la sentencia C-299 de 1998) y de las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del citado precepto legal, por virtud de la obligación del preaviso que respecto de ellas se exige en el parágrafo de la misma norma en cita [234] , aclarando que, en relación con el resto de ellas, su exigibilidad dependerá de "las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador" [235] . Sobre el alcance de esta garantía se señaló que:

" 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." 227.

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, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3° del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo).

Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3°, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan.

228. En todo caso, en la descripción de esta garantía, se advierte que ambos tribunales la conciben como una instancia de diálogo y de solución pacífica de los conflictos, en aras de que el empleador pueda valorar las explicaciones sobre lo acontecido y la entidad del incumplimiento en que se haya incurrido, con el fin de adoptar una decisión objetiva, justa, razonable y proporcionada frente a la conducta asumida por el trabajador. Este derecho no tiene una forma única o específica para proceder con su realización, de suerte que el mismo puede canalizarse mediante (i) una audiencia de descargos, o (ii) de cualquier otra herramienta que permita hacer una exposición del caso.

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.

K. REGLAS DE UNIFICACIÓN CUANDO EL EMPLEADOR PRETENDA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 62 DEL CST 230.

Para concluir con el examen realizado por la Corte, se procederán a fijar las reglas de unificación que, acorde con el mandato de interpretación conforme y con carácter preventivo, 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.

231. Sobre la naturaleza de la facultad de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador y de la exigibilidad del derecho al debido proceso .

Para comenzar, teniendo en cuenta las explicaciones y distinciones realizadas entre los numerales 149 a 159 de esta providencia, la posición uniforme esgrimida en los fallos de esta corporación (supra cuadro del numeral 204) y los precedentes consolidados de la CSJ (numerales 205 a 209), se concluye 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, que pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto.

232. En efecto, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador representa 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 – como se explicó entre los numerales 105 a 108 de esta providencia – 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, sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley, 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.

233. Por lo anterior, y 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, posición que se unifica y que acoge la lectura mayoritaria de esta corporación planteada en las sentencias C-079 de 1996, C-594 de 1997, T-382 de 2000, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011, así como los precedentes reiterados de la CSJ, 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, tal como se constató con 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 2° del Decreto 1373 de 1966 [236] .

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 [237] , 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.

235. Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador .

En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltará en la parte resolutiva de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política, a saber:

GARANTÍAS OBLIGATORIAS PRIMERO -Inmediatez- Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.

SEGUNDO -Causales taxativas- La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.

TERCERO -Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato- Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST.

CUARTO -Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual- 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. QUINTO -Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas- Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual:

“En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días”.

SEXTO -Respeto debido en la relación laboral- 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.

236. Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador , como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020). Esta decisión se justifica en las siguientes razones:

(i) En primer lugar, como se enunció en la sentencia T-546 de 2000, el deber de lealtad y de sujeción al principio de buena fe se exige en todos los contratos bilaterales, y tiene especial reconocimiento en el artículo 55 del CST [238] , por lo que, en términos de igualdad de trato y respeto y teniendo en cuenta que esta garantía se explica como una instancia de diálogo y de solución pacífica de conflictos, según se explicó en la sentencia C-299 de 1998, no cabe limitar su aplicación únicamente a la causal de terminación prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, pues con ella se busca evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias de los empleadores, común a todas las causales de resolución, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.

(ii) En segundo lugar, las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, como se demostró en el numeral 109 de esta providencia, respecto de los cuales, también en términos de igualdad de trato y respeto, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, antes de que el empleador ejerza su potestad, con miras a que el trabajador pueda ser escuchado frente a los supuestos que permitirían la configuración de la causal invocada y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión que en sus inicios proyectaba adoptar.

(iii) En tercer lugar, la exigencia de escuchar previamente al trabajador –para valorar los hechos ocurridos, verificar la entidad del acto cometido y constatar su arreglo con las justas causas de terminación del contrato– permite proteger, entre otros, el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto de los trabajadores, como garantías que podrían entrar en colisión con la potestad de resolución (según se explicó en los numerales 110 a 132 de esta sentencia), y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación, con carácter integral y objetivo, de los distintos elementos subjetivos y objetivos que condicionan la aplicación de cada causal.

(iv) En cuarto lugar, el derecho del trabajador a ser escuchado o de poder dar su versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, se concreta en una garantía que exterioriza no sólo el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral, sino también su derecho fundamental de defensa , como lo advirtió esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y lo asumió en los mismos términos la CSJ en la sentencia SL2351 de 2020, en tanto que le permite a éste participar en una decisión que lo afecta, con miras a exponer su posición, presentar sus argumentos y exteriorizar las pruebas que justifican sus alegaciones, no solo para proteger su situación contractual, sino especialmente con miras a obtener la verdad de lo ocurrido y salvaguardar, entre otros, sus derechos a la dignidad humana y a no ser menospreciado en su autoestima.

(v) En quinto lugar, en virtud del preaviso que aplica para varias de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es preciso entender que su configuración no solo opera como un período de gracia que le permite al trabajador prepararse y menguar los posibles efectos de orden económico, psicológico, afectivo y moral, que lleva consigo el quedar definidamente cesante en sus labores habituales, sino que también sirve, precisamente, como una instancia para impulsar el diálogo, y para que el empleador pueda asegurar la realización del derecho del trabajador a ser escuchado, antes de resolver el contrato.

237. Finalmente, cabe aclarar que la reivindicación de la citada prestación basada en la igualdad de trato y respeto a favor de los trabajadores, en la medida en que opera como una garantía del derecho de defensa y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, implica que, si bien estos últimos tienen la facultad de debatir y de exponer los motivos que permitan enervar la causal de terminación alegada, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal exigencia de respeto al debido proceso es propia del entorno judicial, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar

a la terminación, ceñido a las razones esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.

238. Así las cosas, es claro que este derecho de igualdad de trato y respeto, íntimamente ligado a la dignidad humana del trabajador, y de defensa en el marco de una terminación del contrato de trabajo con justa causa, no tiene una forma única o específica para proceder con su realización, de suerte que el mismo puede canalizarse mediante (i) una audiencia de descargos; o (ii) a través de cualquier otra herramienta de comunicación o diálogo que permita hacer una exposición del caso, como lo afirmó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020. Una vez concluido el estudio de los temas que fueron descritos al momento de definir la estructura de esta decisión, se procederá con la resolución de l caso concreto.

L. EXAMEN DEL CASO CONCRETO 239. En el asunto bajo examen, se somete a consideración de la Corte, la demanda formulada por el señor Dixon Trujillo Acevedo, quien laboró como cajero al servicio de Bancolombia S.A. entre el 2 de abril de 2002 y el 14 de mayo de 2010, fecha en la que el citado banco dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, aduciendo la configuración de una justa causa establecida en los numerales 1° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, los artículos 55 y 58 ibidem , y los artículos 55 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo, preceptos que, en general, se refieren al incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador.

240. En el proceso ordinario laboral, en segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, mediante fallo del 16 de julio del 2012, ordenó el reintegro del accionante a su puesto de trabajo y la cancelación indexada de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación. Al respecto, argumentó que, en su caso, ha debido aplicarse el procedimiento convencional previsto para la imposición de una sanción disciplinaria, como lo es la terminación del contrato de trabajo, sin la cual dicha decisión no tendría efecto alguno .

241. Bancolombia S.A. formuló demanda de casación ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual se pronunció en sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018, casando el fallo proferido por el Tribunal Superior de Cúcuta , y confirmando íntegramente la providencia adoptada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de la misma ciudad, que había negado las pretensiones del trabajador.

242. El 7 de mayo de 2019, el señor Dixon Trujillo Acevedo formuló acción de tutela contra la citada autoridad judicial, por considerar que la decisión de casar la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Cúcuta vulneró sus derechos al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital. Lo anterior, por una parte, (i) por la ocurrencia de un supuesto defecto fáctico , al encontrarse probado en el expediente que Bancolombia S.A. no lo llamó a rendir descargos, conforme lo establece la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo de 2005; y por la otra, (ii) por desconocer el precedente constitucional establecido por esta corporación en la sentencia T-293 de 2017, en particular, en lo referente a la oportunidad que debe tener el empleado de realizar descargos frente a las imputaciones que se le hacen.

243. El juez de tutela de primera instancia denegó el amparo solicitado (Sala de Decisión de Tutela No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia), al considerar que las alegaciones del accionante sobre la valoración probatoria de la convención y el acatamiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional “(…) han debido presentarse dentro de la oportunidad procesal pertinente, esto es, cuando en sede de casación le fue corrido traslado para que en su condición de contraparte replicara los cargos presentados por la empresa demandada” , momento en el cual guardó silencio. Al tiempo que, en segunda instancia, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo reseñado, al estimar que, aunque el accionante no esté de acuerdo con lo decidido en sede de casación, “la sentencia censurada no fue

el resultado de un subjetivo criterio que conll eve ostensible violación del ordenamiento jurídico y, por ende, tenga aptitud de lesionar los auxilios superiores del quejoso” .

244. Inexistencia del defecto fáctico . Es evidente y no requiere la realización de mayores disquisiciones jurídicas, que la sentencia de casación cuestionada mediante la acción de tutela sí tuvo en cuenta que Bancolombia S.A. no llamó al señor Dixon Trujillo Acevedo a rendir descargos, antes de dar por terminado el contrato de trabajo que los ligaba, solo que en lugar de cuestionar esa situación y de validar el examen realizado por el Tribunal Superior de Cúcuta, decidió identificar el verdadero contenido de la cláusula convencional invocada, para concluir que ella no resultaba aplicable en esta controversia.

245. En efecto, en la sentencia de casación SL4773 del 7 de noviembre de 2018, objeto de impugnación, la Corte Suprema de Justicia llegó a la conclusión de que la empresa demandada no desconoció ningún precepto jurídico y obró conforme a derecho, al no haber llamado a descargos al accionante, por cuanto la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo de 2005 no establece un procedimiento previo y especial para dar por finalizada la relación laboral con un trabajador o para efectuar un despido [239] , sino que se limita a imponer el trámite para establecer sanciones disciplinarias , conceptos que, como lo venía fijando la Corte Suprema de Justicia y se ha explicado en esta providencia, son distintos. Por lo demás, si bien tal diligencia de descargos puede ser pactada entre las partes, dicha circunstancia no se acreditó en el caso bajo examen, por lo que el Tribunal Superior de Cúcuta incurrió en un yerro ostensible, al darle a la citada cláusula un contenido convencional que no tiene [240] .

246. De esta manera, no le asiste razón al accionante cuando afirma que la Corte Suprema de Justicia omitió tener en cuenta el hecho de que él no fue oído en descargos antes de ser despedido por la entidad financiera, como – en su criterio – lo exige la cláusula convencional señalada, pues en realidad lo que sucedió fue todo lo opuesto, esto es, que la convención fue integralmente valorada y que, con base en su examen, se decidió concluir que el Tribunal Superior de Cúcuta había incurrido en una violación indirecta de la ley. Nótese como, en este sentido, y contrario a lo sostenido por el actor, la valoración de la convención ocupó el punto central de la decisión adoptada por el alto tribunal.

247. Así, en cuanto defecto fáctico invocado, la Sala Plena concluye que, a diferencia de lo afirmado por el accionante, la sentencia cuestionada sí tuvo en cuenta las pruebas que sustentaban la alegación de que la entidad bancaria demandada no lo llamó a rendir descargos antes de dar por terminado el contrato de trabajo que existía entre ellos. Sin embargo, era válido entender –como lo hizo la Corte Suprema de Justicia– que la cláusula convencional que prevé la obligación que se consideraba incumplida, no opera en los casos de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, sino en aquellos en que se impone una sanción disciplinaria, asuntos que se estiman distintos. De ahí que, como se infiere de lo expuesto, el actor no invocó en realidad un defecto relacionado con la valoración de las pruebas, sino que propuso un debate jurídico que ya había sido resuelto por el juez natural de la causa y respecto del cual no compartía la solución que fue adoptada por este.

248. Tal aproximación en el ejercicio de la acción de tutela contrasta con su naturaleza como mecanismo excepcional de amparo que, en tratándose de casos en los que se cuestionan sentencias u otras providencias judiciales, opera de forma específica como un juicio de validez de la decisión, por lo que se opone a que sirva como nueva instancia para discutir asuntos de índole probatoria o de interpretación del derecho, cuando no se incurren en falencias, de relevancia constitucional, que la tornen incompatible con los mandatos que se establecen en la Carta.

249. Por lo demás, la interpretación realizada por la Corte Suprema de Justicia bajo ninguna circunstancia puede catalogarse como una anomalía que exija la intervención imperiosa del juez constitucional (numerales 71 a 78 de esta sentencia), cuando, por el contrario, su aproximación sigue la distinción que en forma mayoritaria venía exponiendo la jurisprudencia de la Corte, sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa como potestad de

naturaleza contractual y no como facultad de carácter disciplinario, en los términos planteados en las sentencias C-079 de 1996, C-299 de 1998, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011.

250. Por las anteriores razones, la Sala Plena concluye que no se configuró el defecto fáctico alegado por el accionante y, en ese sentido, se reitera que la acción de tutela no es un instrumento para reabrir debates ya zanjados por el juez natural de la causa [241] .

251. No desconocimiento del precedente constitucional . De conformidad con el examen realizado en esta providencia (supra , numeral 204), la Sala Plena llega a la conclusión de que la sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018 no desconoció el precedente constitucional invocado por el actor, referente a la oportunidad que debe tener el empleado de realizar explicaciones frente a las imputaciones que se hacen en su contra, el cual se fundamenta en la sentencia T-293 de 2017.

252. Ello es así, en primer lugar, porque no desconoció una providencia que haya hecho tránsito a cosa juzgada constitucional , en tanto que, para justificar el despido del actor, se aludió a las causales previstas en los numerales 1° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, mientras que, como se constató, el único fallo que en control abstracto incluía el derecho del trabajador a ser oído antes de finalizar el contrato de trabajo era la sentencia C-299 de 1998, aplicable para la causal prevista en el numeral 3 del mismo precepto legal.

253. En segundo lugar, no se vulneró ninguna sentencia de unificación sobre la materia, pues esta es la primera ocasión en la que la Corte asume un fallo de esta connotación, y si bien en esta oportunidad se concluye que el citado derecho a ser escuchado es aplicable respecto de todas las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, esta decisión solo tiene efectos hacia el futuro, por razones de seguridad jurídica.

254. En tercer y último lugar, a pesar de lo señalado en la sentencia T-293 de 2017, la postura allí planteada no constituía jurisprudencia en vigor , para el momento en que la Corte Suprema de Justicia se pronunció en la sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018, pues como se verificó en el numeral 204 de esta providencia, para esa época, en materia de tutela, coexistían dos aproximaciones en la Corte, una que restringía el derecho de la defensa a la causal prevista en el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del CST, por razón de lo resuelto en la sentencia C-299 de 1998, y otra que lo extendía a todas las causales del artículo en mención, por virtud de la buena fe contractual, sin que se hubiese asumido un criterio interpretativo uniforme , que pudiese ser exigido a los empleadores y a todas las autoridades judiciales.

255. En este sentido, Bancolombia S.A. no estaba obligado a garantizar al señor Dixon Trujillo Acevedo el derecho a ser escuchado referido en el numeral 235 anterior antes de finalizar el vínculo contractual, pues éste se terminó de acuerdo con las causales previstas en los numerales 1° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, y tampoco le era exigible a la Corte Suprema de Justicia haber requerido la obediencia de dicho requisito, por una parte, porque su valoración se hizo siguiendo una de las líneas vigentes en la jurisprudencia de esta corporación , lo que descarta la existencia de una aproximación irrazonable de su parte y, por la otra, porque la nueva postura sobre el derecho a ser escuchado tampoco estaba en vigor dentro de su propia jurisprudencia , pues el mismo se originó con la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020.

256. Por consiguiente, y con fundamento en lo expuesto, se concluye que no existió un desconocimiento del precedente constitucional y, por lo tanto, no le fueron vulnerados al actor los derechos al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital.

257. En consecuencia, por una parte, se procederá a confirmar la sentencia del 19 de julio de 2019 proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, que a su vez ratificó el fallo adoptado el 11 de junio del año en cita por la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de dicho tribunal, por medio de la cual se denegó la acción de tutela promovida por el señor Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de

Casación Laboral de la misma corporación; y por la otra, se declarara que, a partir de este fallo y como consecuencia de la unificación, además de las garantías que se han sido identificadas para efectos de hacer uso de la facultad prevista en el artículo 62 del CST, por virtud de la Constitución, solo se autoriza al empleador a terminar el contrato laboral unilateralmente con justa causa, si previamente se han otorgado las garantías a las que hace referencia el numeral 235 anterior, en los términos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

M. SÍNTESIS DE LA DECISIÓN 258. En el asunto bajo examen, se sometió a decisión de la Corte, el caso de una persona que laboró como cajero al servicio de Bancolombia S.A. entre el 2 de abril de 2002 y el 14 de mayo de 2010, fecha en la que el citado banco dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, aduciendo la configuración de una justa causa establecida en los numerales 1° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, los artículos 55 y 58 ibidem , y los artículos 55 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo, preceptos que, en general, se refieren al incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador.

259. El accionante instauró demanda ordinaria laboral contra Bancolombia S.A. con el fin de lograr, entre otras, el reintegro a su puesto de trabajo y el pago indexado de los salarios dejados de percibir. El 27 de marzo de 2012, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta denegó las pretensiones de la demanda, al señalar que el trabajador cometió una falta grave, la cual validaba la terminación unilateral del contrato por justa causa.

260. La decisión fue apelada por el demandante y, en segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, mediante fallo del 16 de julio del 2012, revocó la sentencia objeto de impugnación. En su lugar, ordenó el reintegro del accionante a su puesto de trabajo y la cancelación indexada de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación. Al respecto, argumentó que, en este caso, ha debido aplicarse el procedimiento convencional previsto para la imposición de una sanción disciplinaria, como lo es la terminación del contrato de trabajo, sin la cual ésta no tendría efecto alguno .

En consecuencia, a su juicio, se vulneró el derecho al debido proceso, por no haber citado y escuchado en descargos al trabajador, según las obligaciones existentes entre las partes.

261. Bancolombia S.A. formuló demanda de casación ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual se pronunció en sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018, casando el fallo proferido por el Tribunal Superior de Cúcuta, y confirmando íntegramente la providencia adoptada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de la misma ciudad, que había negado las pretensiones del trabajador.

262. En la sentencia en mención, la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que el juez de segunda instancia había incurrido en un error de hecho en la valoración de la cláusula convencional, pues esta no estableció “ un procedimiento previo y especial para dar por finalizada la relación laboral con un trabajador o para efectuar despidos, sino para imponer una «sanción disciplinaria»”.

A lo cual agregó que se cometió un yerro jurídico por desconocer su jurisprudencia reiterada, conforme a la cual “el despido no requiere de trámite previo alguno, a no ser que exista pacto expreso al respecto, lo que (…) no ocurrió en el sub-lite”.

263. El 7 de mayo de 2019, el accionante en el proceso ordinario laboral formuló acción de tutela contra la citada autoridad judicial, por considerar que la decisión de casar la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Cúcuta vulneró sus derechos al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y al mínimo vital. Lo anterior, por una parte, por la ocurrencia de un supuesto defecto fáctico, al encontrarse probado en el expediente que Bancolombia S.A. no lo llamó a rendir descargos, conforme lo establece la cláusula convencional; y por la otra, por desconocer el precedente constitucional establecido por esta corporación en la sentencia T-293 de 2017, en particular, en lo referente a la oportunidad que debe tener el empleado de realizar descargos frente a las imputaciones que se le hacen.

264. El juez de tutela de primera instancia denegó el amparo solicitado (Sala de Decisión de Tutela No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia), al considerar que las alegaciones del accionante sobre la valoración probatoria de la convención y el acatamiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional "(…) han debido presentarse dentro de la oportunidad procesal pertinente, esto es, cuando en sede de casación le fue corrido traslado para que en su condición de contraparte replicara los cargos presentados por la empresa demandada" , momento en el cual guardó silencio. Esta decisión fue impugnada por el demandante y, en segunda instancia, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo reseñado, al estimar que, aunque el accionante no esté de acuerdo con lo decidido en sede de casación, "la sentencia censurada no fue el resultado de un subjetivo criterio que conll eve ostensible violación del ordenamiento jurídico y, por ende, tenga aptitud de lesionar los auxilios superiores del quejoso" .

265. Una vez acreditados los requisitos de procedencia de la acción de tutela sometida a revisión, la Sala Plena de la Corte desestimó los defectos formulados en contra de la sentencia SL4773 del 7 de noviembre de 2018 de la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y unificó jurisprudencia en torno a los requisitos para que el empleador dé por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo con justa causa .

266. Así, en cuanto defecto fáctico invocado, la Corte encontró que, contrario a lo sostenido por el accionante, la sentencia cuestionada sí tuvo en cuenta las pruebas que sustentaban la alegación de que la entidad bancaria demandada no lo llamó a rendir descargos antes de dar por terminado el contrato de trabajo que existía entre ellos. Sin embargo, era válido entender –como lo hizo la Corte Suprema de Justicia– que la cláusula convencional que prevé la obligación que se consideraba incumplida, no opera en los casos de terminación del contrato, sino en aquellos en que se impone una sanción disciplinaria, asuntos que se estiman distintos, aunque puedan llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto, circunstancia que no se acreditó en el conflicto objeto de examen.

Por ello, este tribunal concluyó que, en la disputa sometida a decisión, el actor no invocó en realidad un defecto relacionado con la valoración de las pruebas, sino un debate jurídico que ya había sido resuelto por el juez natural de la causa y respecto del cual no compartía la solución que fue adoptada por este.

267. Tal aproximación en el ejercicio de la acción de tutela contrasta con su naturaleza como mecanismo excepcional de amparo que, en tratándose de casos en los que se cuestionan sentencias u otras providencias judiciales, opera de forma específica como un juicio de validez de la decisión, por lo que se opone a que sirva como nueva instancia para discutir asuntos de índole probatoria o de interpretación del derecho, cuando no se incurren en falencias, de relevancia constitucional, que la tornen incompatible con los mandatos que se establecen en la Carta.

268. Frente al cargo por desconocimiento del precedente constitucional , la Corte decidió abordar el estudio de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional sobre la terminación, de manera unilateral, del contrato de trabajo con justa causa. Al respecto, encontró que en la Corte Suprema de Justicia se ha mantenido una línea constante en la que se considera que el debido proceso no se extiende a los casos de finalización de la relación laboral, por tratarse de una atribución de carácter contractual, sin perjuicio del deber que existe de rodear al trabajador de un conjunto de garantías, como manifestación del derecho de defensa, cuya lectura uniforme incluye: (i) la expresión de los motivos concretos y específicos para finalizar el vínculo; (ii) la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión; (iii) la configuración de una causal de terminación prevista en la ley; y (iv) el apego a los procedimientos acordados en la convención o pacto colectivo, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual o un laudo arbitral. En conexión con este último punto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la terminación del contrato no corresponde a la imposición de una sanción disciplinaria que implique agotar un debido proceso, el cual solo resulta exigible cuando se ha pactado en alguna de las fuentes normativas del derecho al trabajo.

269. En todo caso, se puso de presente que, en la reciente sentencia SL-2351 de 2020, a las garantías ya expuestas, se adicionó (e) la del derecho de ser escuchado, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación , cuya exigencia se predicó de la causal 3 del literal a) del artículo 62 del CST (en consideración a lo dispuesto en la sentencia C-299 de 1998) y de las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del citado precepto legal, aclarando que, en relación con el resto de ellas, su exigibilidad dependerá de " las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador ".

270. Por su parte, en cuanto a la Corte Constitucional , luego de hacer mención a varios de sus pronunciamientos, se pudo constatar que no existía un criterio interpretativo uniforme entre las distintas salas de revisión y que, además, salvo el pronunciamiento adoptado en la citada sentencia C-299 de 1998 (en materia de control abstracto de constitucionalidad respecto de la causal 3era del artículo 62 del CST), la Sala Plena no había tenido la oportunidad de abordar el asunto y de plantear un fallo de unificación en sede de tutela.

271. En este sentido, en vista de que existían pronunciamientos en varios sentidos y que la Corte Suprema de Justicia había mantenido una línea reiterada en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia se concluyó, con fundamento en la garantía de la dignidad humana y en la consideración, igualdad de trato y respeto de la autoestima del trabajador, como sujeto y no objeto de la relación laboral, se concluyó que frente a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa se debe garantizar, de manera previa al despido, y como reivindicación derivada de una lectura integral de la Constitución, el derecho del trabajador a ser escuchado, para proteger su garantía a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto en el contexto de una relación laboral; junto con la debida observancia de otras garantías obligatorias. Dichas garantías se encuentran descritas en el fundamento jurídico 235 de esta sentencia.

272. En todo caso, aclara la Corte 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.

273. Visto lo anterior, en el asunto sometido a decisión, la Corte concluyó que en la sentencia cuestionada la Corte Suprema de Justicia no incurrió en una valoración irrazonable frente a la jurisprudencia vigente hasta el momento. Por una parte, porque su nueva postura sobre el derecho del trabajador a ser escuchado no estaba en vigor, cuando se pronunció sobre el caso bajo examen; y por la otra, porque la variedad de criterios interpretativos existentes en esta corporación, respecto de la causal invocada por el empleador, descartaba que se pudiese considerar como vulnerado un precedente constitucional , sin perjuicio de la cosa juzgada y del carácter obligatorio de cada uno de los fallos que –respecto de esta materia– se han adoptado.

274. En consecuencia, por una parte, se decidió confirmar la sentencia del 19 de julio de 2019 proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, que a su vez ratificó el fallo adoptado el 11 de junio del año en cita por la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de dicho tribunal, por medio de la cual se denegó la acción de tutela promovida por el señor Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la misma corporación;

y por la otra, se declaró que, a partir de este fallo y como consecuencia de la unificación, además de las garantías que se han sido identificadas para efectos de hacer uso de la facultad prevista en el artículo 62 del CST, por virtud de la

Constitución, solo se autoriza al empleador a terminar el contrato laboral unilateralmente con justa causa, si previamente se han otorgado al trabajador las garantías obligatorias que se señalaron en detalle en el numeral 235 de esta sentencia.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia del 29 de julio de 2019 proferida por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, que a su vez ratificó el fallo adoptado el 11 de junio del año en cita por la Sala de Decisión de Tutelas No. 1 de la Sala de Casación Penal de dicho tribunal, por medio de la cual se denegó la acción de tutela promovida por el señor Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la misma corporación.

SEGUNDO.- DECLARAR que, como consecuencia de su unificación de jurisprudencia y a partir de este fallo, la interpretación conforme a la Constitución del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, solo autoriza al empleador a terminar el contrato laboral unilateralmente con justa causa, si previamente se ha otorgado al trabajador el derecho a ser escuchado, conforme lo dispone la parte motiva (numeral 235) de esta providencia.

TERCERO.- LÍBRESE por Secretaría General, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

ALBERTO ROJAS RÍOS Presidente Con salvamento de voto DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada Con salvamento de voto JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con salvamento de voto GLORIA STELLA ORTÍZ DELGADO Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada Con salvamento de voto RICHARD S. RAMÍREZ GRISALES Magistrado (E) JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO A LA SENTENCIA SU.449/20 Referencia:

T-7.591.624 Acción de tutela interpuesta por Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Magistrado sustanciador: Alejandro Linares Cantillo Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, expongo a continuación las razones por las cuales me aparto de la decisión adoptada en la Sentencia SU-449 de 2020 .

Contrario a lo señalado por la mayoría, en mi concepto la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desconoció el precedente jurisprudencial de esa Corporación según el cual, si bien no puede considerarse que la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa tenga un carácter sancionatorio que exija la aplicación del correspondiente procedimiento, el empleador debe garantizar el derecho del trabajador a ser escuchado en relación con los hechos que motivan la terminación del contrato para que pueda dar su versión al respecto.

Esta postura jurisprudencial no es novedosa ni reciente. Ha sido sostenida en forma reiterada tanto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como por la Corte Constitucional. En la sentencia C-299 de 1998 [242] la Corte Constitucional sostuvo que uno de los pilares fundamentales del Estado social de derecho es el trabajo y, por tanto, la protección de los derechos fundamentales del trabajador, para quien la terminación unilateral del contrato de trabajo tiene consecuencias gravosas.

La Corte Constitucional ha aplicado esta regla jurisprudencial al menos en las siguientes sentencias de salas de revisión T-385 de 2006 [243] , T-293 de 2017 [244] y la T-014 de 2018 [245] , configurando una línea de decisión [246] reiterada por la Sala Plena en el Auto 342 de 2018 [247] .

La sentencia de la cual me aparto, sin embargo, si bien precisó las garantías que deben rodear el ejercicio de la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral con fundamento en causales legales, garantías entre las cuales está el derecho del trabajador a ser oído sobre su versión de los hechos, no las aplicó al caso concreto y, en lugar de proteger por incumplimiento de esas garantías, negó en forma contraevidente la solicitud de tutela formulada por el accionante, la cual, por las razones expuestas, debió conceder.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado SALVAMENTO DE VOTO CONJUNTO DE LAS MAGISTRADAS DIANA FAJARDO RIVERA Y CRISTINA PARDO SCHLESINGER A LA SU.449/20 Trabajo y ciudadanía social: defender el Estado social Existe una importante discusión constitucional sobre cuerpo y mercancía, que se produce en las relaciones laborales y está relacionada con el despido y los límites en el que este debe proceder.

La Corte Constitucional había mantenido una sólida jurisprudencia en el sentido de que el derecho al trabajo protegía la ciudadanía social y, por tanto, cualquier acto de un privado para terminar una relación laboral, debía estar precedido de las garantías del debido proceso. Esto, con el objeto de excluir cualquier causa discriminatoria, pues de no hacerlo, se presumía la ineficacia de la terminación del contrato laboral.

Sobre esas certidumbres la Corte Constitucional construyó un precedente pacífico, bajo el cual comprendió que el despido es la sanción más grave que puede sufrir una persona que trabaja al verse privada de su derecho fundamental al trabajo y por ello para que se adoptara una decisión de esta entidad era necesario escuchar al afectado, analizar debidamente las pruebas y adoptar una decisión razonada.

Visto de esta manera el despido y el tratamiento que se hace sobre él la jurisprudencia constitucional entendió que no es una simple figura sustancial del derecho laboral, sino una transversal a la dignidad humana, a la igualdad, a la no discriminación y por todas esas vías, al debido proceso.

¿Es el despido un acto de violencia del poder privado? Cuando la Corte analizó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en el que se señala que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar la causal o motivo de dicha terminación sin que pueda luego analizar motivos distintos, señaló que dicha medida era constitucional en tanto desarrollaba el principio de buena fe en las relaciones laborales, que entre otras implicaba que se conocieran los hechos que originaban el despido para así defenderse adecuadamente [248] . En ello insistió tiempo después cuando nuevamente fue demandado el parágrafo de esa misma disposición e indicó que “es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo” [249] .

De acuerdo con dicha decisión si bien es posible que el empleador termine la relación laboral unilateralmente, lo cierto es que debe surtir un procedimiento previo que garantice el derecho de defensa, en sus palabras “la terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador’’ [250] y en ese sentido la condicionó.

Bajo esa misma idea estudió el caso de un trabajador al que le fue terminado unilateralmente su contrato bajo una justa causa, sin garantizarse el debido proceso [251] , allí consideró que:

‘‘En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones.

La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos 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. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos''.

Lo más valioso de esa decisión, desde nuestra perspectiva es que comprendió que la presunción de inocencia, la buena fe y el deber de lealtad le son también exigibles jurídicamente a los particulares, aunque no se encuentren en el marco de un proceso judicial y esta es interpretación necesaria de tales principios que es transversal a las relaciones laborales.

Luego una Sala de Revisión amparó los derechos de un trabajador al cual su empleador le había terminado unilateralmente el contrato por justa causa sin haberle garantizado la oportunidad de presentar descargos para controvertir la falta que, según él, no cometió. Allí, entre otras expresó los alcances del derecho de defensa en la terminación unilateral del contrato e insistió en que es necesario que la persona del trabajador conozca los motivos de la rescisión y si así lo considera, se oponga a ellos. Indicó que "el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido'' [252] y explicó que si bien el poder subordinante implica unas potestades para el empleador, la facultad disciplinaria de la que está dotada no puede desconocer el debido proceso, el respeto por la dignidad del trabajador (Art. 25, CP) y en tal medida, su buen nombre (Art. 15, CP) y su honra (Art. 21, CP).

Es bien sabido que en el marco de la relación jurídica laboral el empleador concentra el poder de fijar las reglas en las que se desenvuelve la relación, al tratarse de un típico contrato de adhesión que reconoce además la asimetría de poder entre las partes. Pero también tiene la potestad de fijar las sanciones a aplicar, en el reglamento interno de trabajo y es el mismo quien ejecuta la decisión. Esa evidente desproporción en el poder en el marco de una relación contractual requiere de contrapesos, entre ellos el que implica adelantar el debido proceso ante el despido o la sanción.

Si bien la decisión de la que nos apartamos hace un recuento de dichas decisiones, en nuestro criterio su comprensión no es acertada. Así señala que el debido proceso y de defensa se garantizan ante sanciones y no ante el despido en una distinción que bajo la propia línea de la Corte es artificiosa máxime cuando se está afectando con ellas en mayor o menor intensidad el ejercicio de un derecho fundamental como lo es el trabajo.

Siendo consistente la jurisprudencia constitucional ha reconocido la importancia de garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores, de manera que no podemos compartir lo sostenido en la Sentencia SU-449 de 2020 que asegura que no existe precedente aplicable y que, a partir de allí realiza una interpretación restringida que intensifica la desigualdad del trabajador que dentro de la relación laboral.

¿Son las personas objetos ante el derecho? Una de las discusiones más recurrentes en el trabajo consiste en calificar el objeto que se contrata en una relación jurídica entre el trabajador y el empleador. En efecto, las personas pactan en la relación laboral realizar directamente una actividad que les implica mental y físicamente, el producto de esa actividad. Así, aunque sea llevado a cabo por ellas, no les pertenece. Por esto, es necesario delimitar con claridad cuál es la labor y de qué modo, respetando los derechos fundamentales, debe ser concretada la actividad en favor de otro, denominado empleador.

Pero esa ficción es compleja, pues ¿cómo hacer para distinguir lo que realiza la persona, de la persona misma?, antes de que se construyera el derecho social, el derecho civil y el mercantil resolvía esa controversia a partir de las reglas de mercancía y al hacerlo el sujeto que lo realizaba corría con similar suerte.

La lectura civilista de los derechos sociales además habilitó que se comprendiera que las partes en la relación tenían similar autonomía de la voluntad, cuando sabemos, a ciencia cierta, que en el trabajo ello no ocurre, pues en general quien lo realiza comparece por necesidad y aquello servía para sustentar la renuncia a las garantías.

Reivindicar el trabajo como derecho fundamental y no como mercancía ha sido una constante hace varios siglos. Cuando en el siglo XX las Constituciones reconocieron a las y los trabajadores como sujetos políticos elevaron sus garantías a fundamentales y proscribieron la aplicación de reglas que, lejos de consultar la especial naturaleza del trabajo, la despojaban de ellas.

Pese a ello la sentencia de la que nos apartamos intenta resolver el asunto a partir de una reconstrucción civilista sobre la condición resolutoria en los contratos. Al hacerlo, no solo retrocede a la pregunta que da origen a este disenso, sino que es regresiva frente al propio precedente constitucional que de manera pacífica ha sostenido que la asimetría del poder en la relación laboral solo puede verse compensada a partir de un ordenamiento jurídico protector que intente balancearlas y para ello las decisiones de esta Corte habían sido consistentes en dicha práctica.

Nos separamos entonces de esa lectura restringida y anómala de las relaciones laborales pues insistimos en que no es posible retornar a la añeja comprensión del trabajo como mercancía que vulnera, sin dudarlo la dignidad de las y los trabajadores y que en este asunto conducía a nuestro juicio a dispensar la protección al derecho de defensa y debido proceso y a permitir que en el marco contractual el mismo se reconozca y respete tanto en el despido como en la imposición de las sanciones.

Fecha ut supra DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada [1] Folio 67 del cuaderno principal. [2] Ibidem . [3] Textualmente, se afirma lo siguiente:

“La entidad empleadora había otorgado al accionante un crédito para vivienda que se encontraba cancelando y con el despido de que fue objeto no solo se le impide continuar haciéndolo[,] sino que[,] además[,] se ordenó su reajuste en los intereses[,] haciéndole aún más gravosa su situación, pues al no recibir su salario [-]único sustento de su hogar[-] no se le permite el pago del mismo”.

Folio 14 del cuaderno principal. [4] Folio 13 del cuaderno principal. [5] Folio 67 del cuaderno principal. [6] Folio 68 del cuaderno principal.

[7] Folio 68 del cuaderno principal. [8] Ibidem . [9] Ibidem . [10] Folio 69 del cuaderno principal. [11] Folio 70 del cuaderno principal. [12] Folio 70 del cuaderno principal.

[13] Folio 71 del cuaderno principal. [14] Ibidem . [15] Entre los principales argumentos expuestos para justificar este cargo, en el resumen del fallo de casación se advierten los siguiente:

“(…) la cláusula convencional (…) fue abiertamente desnaturalizada por el Tribunal, puesto que en ninguno de los textos se previó procedimiento alguno que exigiera ‘oír al trabajador en descargos’, a fin de que el banco pudiera dar por terminado el contrato de trabajo con o sin justa causa. // (…) dicho precepto convencional hace referencia única y exclusivamente al trámite establecido para imponer sanciones disciplinarias y (…) el despido no se constituye como tal, por lo que la sociedad accionada no tenía la obligación de acatarlo y seguirlo. // [Por lo demás] (…) el artículo 67 [del Reglamento Interno de Trabajo] califica como grave el hecho de ‘retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que [,] por razón de su oficio en el banco [,] tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo’, conducta que, en su decir, fue en la que incurrió el accionante y la cual nunca se debatió en las instancias”.

Folios 71 y 72 del cuaderno principal. [16] Folio 72 del cuaderno principal. [17] Folio 72 del cuaderno principal. [18] Folio 70 del cuaderno principal.

[19] Citas de este párrafo correspondientes a los folios 74 y 75 del cuaderno principal. [20] Para mayor claridad, se reproduce el contenido de la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo:

“ Artículo 26. Proceso disciplinario. El proceso disciplinario se adelantará, permitiendo el derecho de defensa del trabajador, cumpliendo el siguiente trámite:

1. Llamada a descargos. Mediante memorando se le comunica al trabajador la presunta falta en la que ha incurrido, dando inicio en esta forma al trámite disciplinario. Se enviará este memorando dentro de los 60 días calendario contados a partir de la fecha en que el BANCO tenga conocimiento del hecho por escrito, a través del superior inmediato del trabajador o de los superiores inmediatos de aquel. En dicha comunicación se le advierte al empleado que debe, en el término de quince (15) días calendario, presentar los descargos por escrito o verbalmente, a su escogencia, asesorado si lo considera conveniente por dos (2) representantes del sindicato al que esté afiliado. // En el caso de los trabajadores afiliados al sindicato el BANCO enviará copia de la comunicación anterior así: si está afiliado a SINTRABANCOL la copia se enviará a la Subdirectora o Comité Seccional, si los hay o, en su defecto, a la Junta Directiva Nacional; si está afiliado a UNEB la copia se enviará a la Subdirectora o Comité Seccional o, en su defecto, al Comité Nacional de Empresa. // No se podrá iniciar proceso disciplinario después de transcurrido el término de 60 días antes indicado. // 2. Respuesta a descargos .

Recibido el memorando al que se refiere el numeral anterior, el empleado dispone de 15 días calendario para optar por una de estas dos alternativas:

2.1 Presentar por escrito sus descargos con su firma la cual puede estar acompañada de la de los representantes del sindicato al que esté afiliado. El empleado podrá solicitar a la Gerencia de Gestión Humana de la Región correspondiente, cuando sea el caso y si así lo requiere para presentar sus descargos por escrito, la exhibición de documentos y pruebas que tenga EL BANCO sobre los hechos objeto de investigación. // 2.2 Solicitar una audiencia para efectuar los descargos verbalmente, la cual se realizará dentro de los 15 días calendario siguientes a la solicitud del empleado, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del trabajador citado. En dicha audiencia el trabajador sindicalizado deberá estar asistido de dos representantes del sindicato al que esté afiliado y el empleado podrá solicitar, cuando sea el caso, la exhibición de documentos y pruebas que tenga EL BANCO sobre los hechos objeto de investigación. De la audiencia se levantará un acta, en la que se deje constancia de los descargos presentados. // Si en el término de 15 días calendarios el trabajador no presenta sus descargos se considerará aceptada la falta. // 3. Análisis de descargos.

Recibidos los descargos, por escrito o verbalmente, el funcionario del BANCO que esté conociendo del proceso disciplinario analiza las explicaciones y puede optar, dentro de un término de 15 días calendario, por una de estas dos alternativas:

3.1 Declarar justificadas las explicaciones, en cuyo caso se absuelve al empleado, hecho que se le debe hacer saber por medio de comunicación escrita. // 3.2 Decidir la aplicación de la sanción, si considera que los descargos no son aceptables.

Dicha determinación se le comunica por escrito al empleado inculpado, quien puede apelar de ella para ante el inmediato superior de quien tramita el proceso disciplinario. Al momento de la notificación de la sanción, deberá indicarse expresamente ante quién podrá surtirse la apelación. // EL BANCO deberá decidir dentro de estos 15 días calendario so pena de que su decisión sea extemporánea y, por tanto, no produzca efectos. // En el evento de que la sanción no se apelare en el término de 10 días calendario se procede a comunicar al empleado, también por escrito, la fecha en que se hará efectiva la sanción. // Si el empleado hubiere apelado la decisión de sancionar, el respectivo superior dispone de 10 días calendario para revocarla, modificarla o confirmarla. En cualquier caso, su decisión se considerará definitiva. // Tanto la revocatoria, la modificación o la confirmación deben comunicarse por escrito a quien tomó la decisión de sancionar y al empleado vinculado al proceso disciplinario. En caso de confirmación, el funcionario de primera instancia

deberá comunicar al empleado la sanción y hacerla efectiva. // No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo lo establecido en este artículo.” [21] En el aparte transcrito se señala lo siguiente:

“A pesar de que la demanda de casación no es propiamente un modelo a seguir, entiende esta Corte que lo que pretende la censura es hacerle ver que la convención colectiva de trabajo sí establecía un procedimiento disciplinario que se debía cumplir ineludiblemente, previo a cualquier decisión de despido con justa causa, lo que, en efecto, debía ser planteado por la vía indirecta por implicar el examen probatorio del contenido de cláusulas convencionales. // En este orden, le compete a la Sala establecer si el juzgador de segunda instancia se equivocó al entender que el procedimiento disciplinario consagrado en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo de 2005 (…) era aplicable a sanciones disciplinarias y no en los casos de terminación del contrato de trabajo. (…) De lo expuesto, resulta patente que no equivocó el juzgador al concluir que el procedimiento disciplinario consagrado en la convención colectiva solo es aplicable para imponer sanciones disciplinarias, más no para decidir el despido con justa causa, como lo quiere hacer ver la recurrente. (…) [E]s necesario recordar, como también lo asentó el juez colegiado, que esta Corporación tiene establecido que el despido no es en sí mismo una sanción disciplinaria que requiera de un determinado procedimiento previo, a menos de que el empleador así lo prevea o que las partes lo acuerden a través de la negociación colectiva.” Folios 75 y 76 del cuaderno principal.

[22] Folio 77 del cuaderno principal. [23] Folio 11 del cuaderno principal. [24] Folio 2 del cuaderno principal. [25] Folio 2 del cuaderno principal.

[26] Ibidem . [27] Ibidem . [28] Folio 7 del cuaderno principal. Énfasis por fuera del texto original. [29] Folio 5 del cuaderno principal. [30] En los mismos términos, en el folio 6 de la demanda señala lo siguiente:

“Se encuentra probado en el proceso que la entidad BANCOLOMBIA S.A. no hizo ningún llamado a rendir descargos, conforme lo establece la convención colectiva de trabajo (…)”.

Más adelante, se reitera que: “Al momento [del] despido la entidad BANCOLOMBIA S.A. (…) alegó una justa causa, sin haberse iniciado el proceso disciplinario consagrado en la Carta Política y en la convención colectiva de trabajo y que se encontraba vigente para el momento [del] despido”.

[31] Para el efecto, transcribe el siguiente aparte del encabezado que, a manera de resumen, se introduce por la relatoría de la Corte Constitucional:

“TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA- Empleador debe garantizar el derecho de defensa del empleado. // Cuando el empleador pretenda [sic] dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa, debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, lo cual no implica 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, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. En este escenario, los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (ii) la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador .” Folio 6 del cuaderno principal.

[32] Textualmente, se sostiene que: “El grado de irregularidad que se evidencia desbordó el rasero de la vía de derecho en forma que se caracterizó como una verdadera vía de hecho, circunstancia que, por el ostensible y flagrante enfrentamiento entre el hecho y el derecho, solamente admite como mecanismo para su verdadera revisión la acción de tutela, teniendo en cuenta que se vulnera un derecho fundamental inherente a todo ser humano como es el del debido proceso, el derecho de defensa y contradicción y la presunción de inocencia”.

Folio 9 del cuaderno principal. [33] Folio 66 del cuaderno principal. [34] Folio 65 del cuaderno principal. [35] Ibidem . [36] Folios 80 a 90 del cuaderno principal.

[37] Folio 88 del cuaderno principal. [38] Ibidem . [39] Ibidem . [40] Folio 91 del cuaderno principal. [41] Folios 91 y 99 del cuaderno principal.

[42] Folios 3 al 7 del cuaderno No. 2. [43] Folio 4 del cuaderno No. 2. [44] Folio 6 del cuaderno No. 2. [45] Folio 2 del cuaderno No. 3. [46] Ibidem .

[47] Folio 15 del cuaderno No. 3. [48] Folio 20 del cuaderno No. 3. [49] Folio 22 del cuaderno No. 3. [50] Según la sentencia C-590 de 2005, los requisitos generales o de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales son los siguientes: " a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Como ya se mencionó, el juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones (…). b. Que se hayan agotado todos los medios –ordinarios y extraordinarios– de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. De allí que sea un deber del actor desplegar todos los mecanismos judiciales ordinarios que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos (…). c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración (…). d.

Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora (…). e. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible ".

[51] Sobre estos requisitos, pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-042 de 2019 y T-066 de 2019. [52] Corte Constitucional, sentencia T-448 de 2018.

[53] Corte Constitucional, sentencia T-619 de 2017. [54] Sobre este tema se pueden consultar, entre otras, las siguientes sentencias: T-743 de 2008, T-189 de 2009, T-491 de 2009, T-328 de 2010 y T-444 de 2013.

[55] Corte Constitucional, sentencias T-661 de 2011 y T-140 de 2012. [56] Véase, por ejemplo, la sentencia T-1063 de 2012, en la que se expuso que : "(…) tratándose de tutelas contra sentencias, el requisito de la inmediatez debe analizarse de forma estricta, por lo que es necesario establecer si, en efecto, la sentencia SU-917 de 2010, es un hecho completamente nuevo, razón por la cual la accionante solo pudo interponer la acción casi 6 años después de la sentencia de segunda instancia y si, siendo así, después de expedida la sentencia, la tutela se interpuso dentro de un plazo razonable . (…)".

Énfasis por fuera del texto original. [57] Así, por ejemplo, a los anteriores supuestos, la Corte ha añadido dos situaciones adicionales que deben tenerse en cuenta al momento de examinar el requisito de inmediatez, por una parte, (i) que la vulneración de los derechos permanezca en el tiempo y, por lo tanto, sea continua y actual, caso en el cual se atenúa la exigibilidad de este requisito, pues el amparo conservará la potencialidad de brindar una protección inmediata; y en segundo lugar, (ii) que su exigibilidad abstracta no lleve a la afectación en la realización de los derechos de sujetos de especial protección constitucional, respecto de las cuales esta corporación ha señalado que este requisito debe valorarse con cierta flexibilidad, en respuesta al deber del Estado de aportar medidas en favor de grupos que han sido marginados o discriminados, lo que exige que la persona se encuentre en una situación de riesgo derivada, entre otras, de condiciones como: el analfabetismo, la vejez, la pobreza, el desplazamiento, el rol de ser cabeza de familia, la discapacidad o las víctimas del conflicto armado.

[58] Corte Constitucional, sentencias T-089 de 2008, T-983 de 2008 y T-491 de 2009. [59] Corte Constitucional, sentencias T-189 de 2009, T-726 de 2010, T-581 de 2012 y T-735 de 2013. En este sentido, por ejemplo, en la sentencia T-491 de 2009 se manifestó que:

"Tratándose de procesos judiciales, esta Corporación considera que el juicio sobre la razonabilidad del término ha de ser más estricto y riguroso, en comparación con los otros casos que se llevan ante la justicia constitucional. De tal manera que acudir a la acción de tutela pasado un tiempo injustificadamente largo después de que han ocurrido los hechos presuntamente violatorios de los derechos fundamentales, sin que exista un motivo válido que explique la inactividad de los peticionarios, rompe con este principio de inmediatez y desvirtúa un aspecto esencial e inmanente del mecanismo constitucional de amparo".

[60] Sobre esta prohibición se pueden consultar las sentencias SU-1219 de 2001, T-104 de 2007, T-272 de 2014, SU-627 de 2015 y T-470 de 2018. En esta última se explicó que:

"4.6.1. Para establecer la procedencia de la acción de tutela, cuando se trata de un proceso de tutela, se debe comenzar por distinguir si ésta se dirige contra la sentencia proferida dentro de él o contra una actuación previa o posterior a ella. // 4.6.2. Si la acción de tutela se dirige contra la sentencia de tutela, la regla es la de que no procede. // 4.6.2.1. Esta regla no admite ninguna excepción cuando la sentencia ha sido proferida por la Corte Constitucional, sea por su Sala Plena o sea por sus Salas de Revisión de Tutela. En este evento solo procede el incidente de nulidad de dichas sentencias, que debe promoverse ante la Corte Constitucional. // 4.6.2.2. Si la sentencia de tutela ha sido proferida por otro juez o tribunal de la República, la acción de tutela puede proceder de manera excepcional, cuando exista fraude y por tanto, se esté ante el fenómeno de la cosa juzgada fraudulenta, siempre y cuando, además de cumplir con los requisitos genéricos de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales, (i) la acción de tutela presentada no comparta identidad procesal con la solicitud de amparo cuestionada; (ii) se demuestre de manera clara y suficiente, que la decisión adoptada en la sentencia de tutela fue producto de una situación de fraude (fraus omnia corrumpit); y (iii) no exista otro medio, ordinario o extraordinario, eficaz para resolver la situación. // 4.6.3. Si la acción de tutela se dirige contra actuaciones del proceso de tutela diferentes a la sentencia, se debe distinguir si éstas acaecieron con anterioridad o con posterioridad a la sentencia. // 4.6.3.1. Si la actuación acaece con anterioridad a la sentencia y consiste en la omisión del juez de cumplir con su deber de informar, notificar o vincular a los terceros que serían afectados por la demanda de tutela, y se cumplen los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela, la acción de tutela sí procede, incluso si la Corte Constitucional no ha seleccionado el asunto para su revisión. // 4.6.3.2. Si la actuación acaece con posterioridad a la sentencia y se trata de lograr el cumplimiento de las órdenes impartidas en dicha sentencia, la acción de tutela no procede. Pero si se trata de obtener la protección de un derecho fundamental que habría sido vulnerado en el trámite del incidente de desacato, y se cumplen los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, la acción de tutela puede proceder de manera excepcional".

[61] Corte Constitucional, sentencias T-282 de 1996 y SU-391 de 2016. [62] En la sentencia SU-355 de 2020 se dijo que : "(…) con el propósito de asegurar el esquema de control constitucional existente en la Carta en los términos ya enunciados, debe concluirse que por regla general la acción de tutela no procede para controvertir providencias judiciales producto del medio de control de nulidad por inconstitucionalidad del Consejo de Estado. Sin embargo, por esa misma razón, existen dos excepciones que exigen la intervención de la Corte Constitucional y que se configuran cuando el fallo dictado por el Consejo de Estado (i) desconoce la cosa juzgada constitucional; o (ii) su interpretación genera un 'bloqueo institucional inconstitucional' al autorizar la pérdida de operatividad de órganos del poder público y/o la eficacia de normas constitucionales o incluso de órganos que articulan la estructura misma de la Carta, de tal forma que le quiten su sentido útil. En tales casos la acción de tutela debe ser procedente, precisamente por la necesidad inexcusable que tiene esta Corporación como guardiana de la Carta, de proteger la estructura constitucional y su fuerza normativa, así como el

esquema de control previsto por la Norma superior. (…) // Un bloqueo institucional inconstitucional es una situación que se presenta cuando se evidencia: (i) una profunda desarticulación en el engranaje constitucional; (ii) una difusa asignación de responsabilidades a distintas entidades obligadas constitucionalmente al desempeño de una labor; (iii) una posible parálisis en la realización de una función constitucional o en la articulación de la función y (iv) una falta de correspondencia entre la capacidad institucional que promueve la Carta y los recursos necesarios para resolver la desarticulación, respecto de las obligaciones constitucionales y legales adquiridas." [63] "Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley".

[64] "a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada carece, absolutamente, de competencia para ello. // b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido. // c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión. // d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión. // f. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales. // g. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional. // h. 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. // i. Violación directa de la Constitución".

Resumen tomado de la sentencia T-195 de 2019. [65] Corte Constitucional, sentencia SU-379 de 2019. [66] Sentencia de primera instancia, visible a folio 82 del cuaderno principal [67] Folio 1° del cuaderno principal.

[68] " Artículo 42. Procedencia . La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: 1. Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación del servicio público de educación. // 2.

Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación del servicio público de salud. // 3. Cuando aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud este encargado de la prestación de servicios públicos. // 4.

Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización. // 5.

Cuando contra quien se hubiere hecho la solicitud viole o amenace el artículo 17 de la Constitución. // 6. Cuando la entidad privada sea aquella contra quien se hubiere hecho la solicitud en ejercicio del hábeas corpus, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Constitución. // 7.

Cuando se solicite rectificación de informaciones inexactas o erróneas. En este caso se deberá anexar la transcripción de la información o la copia de la publicación y de la rectificación solicitada que no fue publicada en condiciones que aseguren la eficacia de la misma. // 8.

Cuando el particular actúe o deba actuar en ejercicio de funciones públicas, en cuyo caso se aplicará el mismo régimen que a las autoridades públicas. // 9.

Cuando la solicitud sea para tutelar quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela ”.

[69] Es preciso resaltar que el artículo 234 de la Constitución dispone que la Corte Suprema de Justicia se “compondrá del número impar de magistrados que determine la ley” y que, para efectos de desempeñar sus funciones, entre ellas, la de actuar como tribunal de casación, se dividirá en salas y salas especiales. En cuanto a las salas de descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, su reciente creación se dispuso a través de la Ley 1781 de 2016, en la que se decidió que aquellas se organizarán en cuatro salas, cada una integrada por tres magistrados, “que actuarán de forma transitoria y tendrán como único fin tramitar y decidir los recursos de casación que determine la Sala de Casación Laboral de esta Corte”.

(Ley 1781 de 2016, art. 2. Énfasis por fuera del texto original). [70] Un mecanismo judicial es idóneo , si es materialmente apto para resolver el problema jurídico planteado y producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Por su parte, es eficaz , cuando permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados. Lo anterior implica que el juez constitucional no puede valorar la idoneidad y la eficacia del otro medio de defensa judicial en abstracto. Por el contrario, debe determinar si, de acuerdo con las condiciones particulares del accionante y los hechos y circunstancias que rodean el caso, dicho medio le permite ejercer la defensa de los derechos que estima vulnerados de manera oportuna e integral. Sobre el particular, se puede consultar la sentencia T-211 de 2009.

[71] Por lo demás, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el perjuicio irremediable se caracteriza por ser (i) inminente, es decir, que la lesión o afectación al derecho está por ocurrir; (ii) grave, esto es, que el daño del bien jurídico debe ser de una gran intensidad; (iii) urgente, en tanto que las medidas para conjurar la violación o amenaza del derecho se requieren con rapidez; e (iv) impostergable, porque se busca el restablecimiento de forma inmediata.

[72] CPTSS, arts. 63 (reposición), 66 (apelación), 68 (queja) y 69 (consulta). [73] “ Artículo 30 de la Ley 712 de 2001. Recurso extraordinario de revisión. Procedencia.

El recurso extraordinario de revisión procede contra las sentencias ejecutoriadas de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las Salas Laborales de los Tribunales Superiores y los Jueces Laborales del Circuito dictadas en procesos ordinarios.” [74] “ Artículo 31 de la Ley 712 de 2001. Causales de revisión.

// 1. Haberse declarado falsos por la justicia penal documentos que fueron decisivos para el pronunciamiento de la sentencia recurrida. // 2.

Haberse cimentado la sentencia en declaraciones de personas que fueron condenadas por falsos testimonios en razón de ellas. // 3. Cuando después de ejecutoriada la sentencia se demuestre que la decisión fue determinada por un hecho delictivo del juez, decidido por la justicia penal. // 4.

Haber incurrido el apoderado judicial o mandatario en el delito de infidelidad de los deberes profesionales, en perjuicio de la parte que representó en el proceso laboral, siempre que ello haya sido determinante en este.

Parágrafo. Este recurso también procede respecto de conciliaciones laborales en los casos previstos en los numerales 1, 3 y 4 de este artículo. En este caso conocerán los tribunales superiores de distrito judicial”.

[75] Folio 79 del cuaderno principal. [76] Folio 1 del cuaderno principal. [77] El derecho al debido proceso tiene la condición de derecho fundamental autónomo, por fijación expresa del Constituyente en el artículo 29 del Texto Superior. Por su parte, el derecho de acceso a la administración de justicia previsto en el artículo 229 de la Carta comparte esa misma calidad, por virtud de lo previsto en la jurisprudencia constitucional (Corte Constitucional, sentencias C-059 de 1993, C-544 de 1993, T-538 de 1994, C-037 de 1996, T-268 de 1996, C-215 de 1999, C-163 de 1999 y SU-091 de 2000). Y, finalmente, el derecho al mínimo vital también ha sido admitido como un derecho fundamental, pese a no estar

previsto de forma literal en el cuerpo de la Constitución, por desarrollo de la jurisprudencia de la Corte, a partir de lo consagrado en el artículo 94 del Texto Superior (Corte Constitucional, sentencias T-426 de 1993, C-543 de 2007, T-756 de 2011, T-244 de 2012, T-295 de 2013 y T-474 de 2019).

[78] Énfasis por fuera del texto original. [79] VARGAS OSORNO, Ramiro, La oposición en el trámite del recurso extraordinario de casación en materia laboral, en:

Recursos extraordinarios en materia laboral, Legis, Primera Edición, 2020, p. 170. [80] En la demanda de tutela, como ya se expuso, se transcribió el siguiente párrafo de la providencia en cita:

"(…) los empleadores deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos: (i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada;

(ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido; y (iii) la oportunidad del empleador de controvertir las imputaciones que se le hacen. (…)".

Folio 6 del cuaderno principal. [81] Corte Constitucional, sentencias C-590 de 2005, T-270 de 2015, SU-041 de 2018 y T-248 de 2018. [82] Corte Constitucional, sentencias T-546 de 2000 y T-293 de 2017.

[83] En el aparte pertinente, la norma en cita dispone que: " Artículo 61. Revisión por Sala Plena. Cuando a juicio de la Sala Plena, por solicitud de cualquier magistrado, un proceso de tutela dé lugar a un fallo de unificación de jurisprudencia o la trascendencia del tema amerite su estudio por todos los magistrados, se dispondrá que la sentencia correspondiente sea proferida por la Sala Plena. (…)".

[84] Corte Constitucional, s entencia T-781 de 2011. [85] Corte Constitucional, sentencia SU-399 de 2012. [86] Corte Constitucional, s entencia T-567 de 1998.

[87] Corte Constitucional, sentencia T-576 de 1993. [88] Corte Constitucional, sentencia T-902 de 2005. [89] Corte Constitucional, s entencias T-360 de 2011, T-241 de 2016 y T-008 de 2019.

[90] Corte Constitucional, s entencias T-1057 de 2002 y SU-339 de 2012. [91] En la sentencia SL12871-17 se explicó que: "(…) esta Sala insistentemente ha sostenido que las convenciones colectivas de trabajo, si bien son fuente formal de derecho de las que fluyen verdaderas normas jurídicas materiales, no tienen alcance nacional, dado que su ámbito de aplicación se contrae a los sujetos de la relación de trabajo. Por ello, deben ser exhibidas ante la Corte como una prueba, por la vía indirecta, a fin de que esta Corporación pueda adentrarse en el análisis e interpretación de su texto y fijarle un sentido. // Sobre el particular, esta Corte en sentencia SL17642-2015, reiterada en la SL4332-2016 y SL4934-2017, indicó: // Para empezar, cabe recordar que, en criterio de la Sala, las convenciones colectivas no son normas de alcance nacional, toda vez que no son una manifestación de la potestad normativa del Estado, con su correlativo carácter heterónomo, general y abstracto. Al ser producto de la autonomía de la voluntad de empleadores-trabajadores y explicarse desde una filosofía contractualista, su campo de aplicación es más estrecho, pues se reduce a determinar las condiciones de empleo de sus suscriptores o de quienes por extensión les sea aplicable. // Por ello y sin que haya sido desprovista de su carácter de acto regla, creador de derecho objetivo, ha sido considerada por la jurisprudencia como una prueba, acusable en casación por la vía indirecta, pues, adicionalmente, las partes deben acreditar su existencia y aportarlas al proceso con el cumplimiento de ciertas formalidades. // A partir de tal entendimiento, la jurisprudencia ha abordado el estudio de las convenciones colectivas de trabajo en el recurso de casación (…)".

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL12871 del 9 de agosto de 2017, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [92] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 1240 del 3 de abril de 2019, M.P. Fernando Castillo Cadena.

[93] Corte Constitucional, sentencia SU-053 de 2015. [94] Corte Constitucional, sentencia SU-354 de 2017. [95] Lo anterior se refleja, por ejemplo, (i) en las sentencias reiteradas de la Corte sobre la inaplicación del requisito de fidelidad previsto en el artículo 1° de la Ley 860 de 2003, con miras a acceder al reconocimiento de la pensión de invalidez (véase, entre otras, las sentencias T-221 de 2006, T-699A de 2007, T-104 de 2008 y T-080 de 2008); (ii) así como en la subregla sobre la imposibilidad de darle efectos a esa misma ley, desde el momento mismo de su entrada en vigor (véase, entre otras, las sentencias T-534 de 2010, T-673 de 2011, SU-158 de 2013, T-538 de 2015, SU-428 de 2016 y SU-499 de 2016).

[96] Así ocurrió, entre otras, (i) con la sentencia SU-120 de 2003 , en donde la Corte dispuso la obligación de indexar la primera mesada pensional con base en el artículo 53 de la Constitución, el cual le impone al intérprete de las fuentes formales del derecho laboral, el deber de elegir, en caso de duda, por la hermenéutica que más favorezca al trabajador, lo que implicaba, en este caso, ordenar a las entidades financieras mantener el valor económico de las mesadas que se reconozcan a los empleados y demás titulares del derecho pensional, “por ser ésta la solución que los beneficia y que condice con el ordenamiento constitucional”.

También se advierte, (ii) con la sentencia T-415 de 1992 , en la que este tribunal determinó que cabía el amparo transitorio para proteger la salud de los pobladores de un municipio, ordenando la suspensión de una actividad económica, en casos de producción de asfalto por una empresa cuyos permisos no se advertían como debidamente otorgados. Por ello, en la parte resolutiva de dicha providencia, y con miras a fortalecer la línea jurisprudencial adoptada, se dijo que:

“En todos aquellos casos similares al presente por sus hechos o circunstancias, siempre que se omitan estudios de impacto y/o permisos de funcionamiento, por el ejercicio de actividades que amenacen contaminar el ambiente, la doctrina constitucional enunciada en esta sentencia tendrá carácter obligatorio para las autoridades (…)”.

Y se constata, igualmente, (iii) con la sentencia SU-146 de 2020 , en donde la Sala Plena estableció que el momento determinante para considerar la viabilidad del reconocimiento del derecho a la doble conformidad en materia penal, a través de un mecanismo amplio e integral, debía ser el 30 de enero de 2014, fecha en la cual la Corte IDH emitió la sentencia en el caso Liakat Ali Alibux vs. Suriname, pues allí determinó alcance del derecho previsto en la Convención Americana en el artículo 8.2.h., instrumento que hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y que es vinculante para el Estado colombiano.

[97] Corte Constitucional, sentencia SU-298 de 2015. [98] En el aparte pertinente, el artículo 243 de la Constitución dispone que: “Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hace tránsito a cosa juzgada constitucional. (…)”.

Por su parte, el artículo 21 del Decreto 2067 de 1991 señala que: “Las sentencias que proferirá la Corte (…) tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares”.

[99] Corte Constitucional, sentencia SU-069 de 2019. [100] Decreto 2591 de 1991, art. 36. Excepcionalmente, y como atribución de la Corte Constitucional, se han admitido efectos distintos como el inter comunis y el inter pares , cuyo alcance se puede consultar en el auto 071 de 2001 y las sentencias T-284A de 2012, SU-037 de 2019 y SU-349 de 2019.

[101] Corte Constitucional, sentencia T-439 de 2000. [102] Corte Constitucional, sentencia SU-354 de 2017. [103] Corte Constitucional, sentencias T-446 de 2013, C-621 de 2015 y SU-113 de 2018.

[104] Corte Constitucional, sentencias T-643 de 2017, T-661 de 2017 y SU-081 de 2020. [105] Corte Constitucional, sentencia C-634 de 2011. [106] Ibidem .

[107] Corte Constitucional, sentencia C-836 de 2001 [108] Ibidem . [109] Precisamente, en el primero de los fallos en mención, la Corte expuso que:

“(…) la tutela contra providencias judiciales de las altas corporaciones es más restrictiva, en la medida en que sólo tiene cabida cuando una decisión riñe de manera abierta con la Constitución y es definitivamente incompatible con la jurisprudencia trazada por la Corte Constitucional al definir el alcance y límites de los derechos fundamentales o cuando ejerce el control abstracto de constitucionalidad, esto es, cuando se configura una anomalía de tal entidad que exige la imperiosa intervención del juez constitucional. En los demás eventos los principios de autonomía e independencia judicial, y especialmente la condición de órganos supremos dentro de sus respectivas jurisdicciones, exigen aceptar las interpretaciones y valoraciones probatorias aun cuando el juez de tutela pudiera tener una percepción diferente del caso y hubiera llegado a otra conclusión.” .

[110] Cursiva por fuera del texto original. [111] En el aparte pertinente se dispone que: “La Constitución es norma de normas.” [112] “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

[113] Corte Constitucional, sentenciaC-345 de 2017. [114] Corte Constitucional, sentencia C-341 de 2003. [115] El artículo 194 del CST dispone que se entiende por empresa:

“toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio”.

[116] Punto en el que se articula el “trabajo” como derecho fundamental (CP art. 25) y como principio y valor del ordenamiento jurídico (CP art. 1 y preámbulo). Corte Constitucional, sentencia C-038 de 2004.

[117] Así, por ejemplo, al describir el objeto del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 1° de dicha codificación dispone que: “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

[118] Sobre el particular, por ejemplo, la Corte ha señalado que “la obligación del empleador de conceder las licencias laborales (…) constituye un desarrollo de los principios constitucionales de solidaridad y dignidad, así como de respeto a los derechos fundamentales del trabajador.” Corte Constitucional, sentencia C-930 de 2009.

[119] Al respecto, el artículo 13 del CST señala que: “Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”.

[120] En uno de sus apartes, el artículo 16 del CST establece que: “(…) cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador”.

En términos similares, el artículo 43 consagra que: “En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo (…)”.

[121] CST, arts. 6, 45, 46 y 47. [122] “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

[123] Énfasis por fuera del texto original. En la sentencia Lagos del Campo vs. Perú , a l describir el alcance de la estabilidad laboral, la Corte IDH manifestó lo siguiente:

“(…) las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (…)”.

Cita textual del considerando 149 . [124] Corte Constitucional, sentencia T-445 de 2014. [125] Sobre el particular, se pueden consultar las sentencias T-323 de 2005, T-249 de 2008, T-043 de 2010, T-220 de 2012 y T-123 de 2016 .

[126] Al respecto, entre otras, se advierten las sentencias T-141 de 1993, T-119 de 1997, T-426 de 1998, T-291 de 2005, T-898A de 2006, T-699 de 2010 y T-1097 de 2012 .

[127] En este punto se pueden consultar las sentencias T-593 de 2006, T-384 de 2007y T-326 de 2014. [128] Corte Constitucional, sentencia T-118 de 2019.

[129] En la sentencia SU-040 de 2018, se precisó que cuando se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, esta protección especial garantiza la conservación del empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, e incluso en el evento de no contar con una calificación previa que así lo acredite, siempre que esté probado que la situación de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las labores en condiciones regulares.

[130] En este caso, el parágrafo 2° del artículo 61 del CST dispone que: “el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores de ese hecho. El Ministerio de Trabajo resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”.

Esta causal suscita el deber de reparar a los trabajadores por los perjuicios ocasionados, como lo ha admitido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL68773 del 16 de octubre de 2019) y se dispone en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990:

“Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, (…) deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.” [131] Respecto de esta causal se exige el mismo proceder dispuesto en la nota a pie anterior.

[132] Para el efecto debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 52 del CST: “ Artículo 52. Reanudación del trabajo. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el [empleador] debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.” [133] Tal hipótesis se activa, por ejemplo, en el caso de los trabajadores respecto de los cuales se disponga el levantamiento del fuero sindical. Sobre el particular, el artículo 405 del CST establece que:

“Se denomina ‘fuero sindical’ la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.” El contenido de la sentencia se describe en el artículo 408 del mismo estatuto legal.

[134] Sobre la materia, entre otras, la Corte Constitucional ha señalado que, en aplicación de los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades, “las mujeres en estado de embarazo cuentan con una protección reforzada, independientemente del tipo de contrato de trabajo que suscribieron con su empleado” . Por consiguiente, en los casos de contrato a término fijo, “ la terminación del plazo inicialmente pactado no es motivo suficiente para dar por terminada la relación ”. En estos casos, la Corte ha sostenido que, en el evento que subsista la materia de trabajo y las causas que los originaron, y la trabajadora hubiese cumplido efectivamente con sus obligaciones, se le deberá garantizar su renovación (véase, entre otras, las sentencias T-1003 de 2006 y T-1245 de 2008). Lo mismo sucede en los contratos por obra o labor, pues el empleador no puede dar por terminada la relación con una mujer en estado de embarazo para eludir las prestaciones correspondientes, incluso en el evento de finalización de la labor contratada (véase, entre otras, las sentencias T-1040 de 2006 y T-1245 de 2008).

[135] CST, art. 61, numeral 1°, literal b). Cabe que precisar que, como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia, nada prohíbe la existencia de un esquema de reparación para finalizar un contrato de trabajo por mutuo disenso. Así, en sentencia del 21 de junio de 1982 se expresó que:

“la resciliación no exige esencialmente que la gratuidad sea el móvil determinante para uno o para ambos contratantes cuando quieran de consuno fenecer el contrato. (…) Si quien recibe la oferta decida aceptarla porque la encuentra conveniente para sus intereses no hay base para sostener que el contrato de trabajo fue roto unilateralmente por el oferente y que hubo una víctima de un obrar contrario a derecho que deber ser indemnizado”.

Texto tomado de la siguiente fuente: GONZALEZ CHARRY, Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Volumen 1, Relaciones Individuales, 8ª Edición, Editorial Doctrina y Ley, Bogotá, 1994, p. 449.

[136] Las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador se prevén en el literal a) del artículo 62 del CST. Allí se enuncian, entre otras, (i) los actos de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en la que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador o sus compañeros de trabajo; (ii) toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas; y (iii) la circunstancia de que el trabajador revele secretos profesionales o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa, etc.

[137] Las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador se consagran en el literal b) del artículo 62 del CST. Allí se admiten, entre otras, las siguientes causas de terminación: (i) cuando el trabajador es objeto de inducción a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas; (ii) cuando se pone en peligro su salud y el empleador no adopta medidas para mejorar la prestación del servicio; y (iii) cuando ha sido objeto de engaño respecto de las condiciones de trabajo.

[138] La fórmula indemnizatoria del artículo 64 del CST dispone que: “ En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: // En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. // En los contratos a término

indefinido la indemnización se pagará así: // a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: // 1.

Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. // 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1°, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; // b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales. // 1.

Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. // 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1° anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.” Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente, como lo enuncia el inciso 1° del artículo en cita. No obstante, en la sentencia C-1507 de 2000, la Corte especificó que su exequibilidad “supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es [constitucional] solamente si se entiende que en ese evento el [empleador] está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución .” Énfasis por fuera del texto original.

[139] La norma en cita dispone que: “ Artículo 61. // 1. El contrato de trabajo termina: (…) h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o del Decreto-Ley 2351 de 1965, y 6o de esta ley”.

Énfasis por fuera del texto original. [140] “Si la condición resolutoria se pacta expresamente en un contrato para los eventos de incumplimiento de uno de los contratantes, particularmente respecto del contrato de compraventa, el pacto que en tal sentido se convenga toma el nombre de pacto comisorio. (…) La diferencia con la condición resolutoria tácita es, ante todo, el carácter convencional del pacto. (…) [Por ello algunos autores denominan a la primera como] pacto comisorio tácito, como [ocurre con Juan M. Farina] para quien ‘hay pacto comisorio tácito cuando la ley, en silencio de toda estipulación al respecto, permite a la parte no culpable solicitar la resolución del contrato ante el incumplimiento de la otra’, (…)”.

CUBIDES CAMACHO, Jorge, Obligaciones , Javegraf, Bogotá, 2005, pp. 130-131. [141] Énfasis por fuera del texto original. [142] Precisamente, el artículo 1536 del Código Civil dispone que una condición es resolutoria cuando, por su cumplimiento, se extingue un derecho.

[143] El artículo 55 del CST establece que: “El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenece a ella”.

[144] La Corte Suprema de Justicia ha dicho que: “La condición resolutoria resuelve el contrato y, en línea de principio requiere declaración judicial. // Es necesario para la desaparición del vínculo negocial, que el contratante cumplidor o que se allanó a satisfacer sus deberes, opte por solicitar a la justicia la resolución del contrato y que, mediante sentencia judicial, se acoja su pedimento”.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, sentencia del 30 de agosto de 2011, radicación 1999-01957-01, M.P. William Namén Vargas. [145] Así se prevé en el caso de la terminación automática del contrato de seguros por mora en el pago de la prima, conforme se dispone en el artículo 1068 del Código de Comercio:

“La mora en el pago de la prima de la póliza o de los certificados o anexos que se expidan con fundamento en ella, producirá la terminación automática del contrato y dará derecho al asegurador para exigir el pago de la prima devengada y de los gastos causados con ocasión de la expedición del contrato”.

[146] “ Artículo 61. // 1. El contrato de trabajo termina: (…) h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o del Decreto-Ley 2351 de 1965, y 6o de esta ley”.

Las disposiciones a las cuales se hace referencia atañen a los artículos 62 y 63 del CST. [147] Énfasis por fuera del texto original. [148] Esta misma disposición se reitera en el artículo 66 del CST. Textualmente, en la norma en cita se establece lo siguiente:

“ Artículo 66. Manifestación del motivo de la terminación. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” [149] En la medida en que los artículos 62 y 63 del CST refieren a una misma regulación introducida por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, de ahora en adelante, en esta sentencia, la Corte unificará su referencia aludiendo únicamente al artículo 62.

[150] GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, op.cit , p. 459. [151] GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, op.cit , p. 464. [152] Corte Constitucional, sentencia T-881 de 2002.

[153] Corte Constitucional, sentencia T-411 de 1995. [154] Corte Constitucional, sentencia T-585 de 1992. [155] Corte Constitucional, sentencia T-411 de 1995.

[156] Corte Constitucional, sentencia T-471 de 1994. [157] Corte Constitucional, sentencia T-891 de 2013. [158] Corte Constitucional, sentencias C-341 de 2014 y C-059 de 2018.

[159] Corte Constitucional, sentencias C-331de 2012, C-034 de 2014 y C-083 de 2015. [160] Corte Constitucional, sentencia T-143 de 2016. [161] Entre otros pueden destacarse, (i) el beneficio de excusión en el contrato de fianza, según el artículo 2383 del Código Civil:

“El fiador reconvenido goza del beneficio de excusión, en virtud del cual podrá exigir que antes de proceder contra él se persiga la deuda en los bienes de deudor principal, y en las hipotecas o prendas prestadas por éste para la seguridad de la misma deuda” ; (ii) el derecho de retención en favor del acreedor prendario, conforme con el artículo 2421 del Código Civil:

“ El deudor no podrá reclamar la restitución de la prenda, en todo o parte, mientras no haya pagado la totalidad de la deuda en capital e intereses, los gastos necesarios en que haya incurrido el acreedor para la conservación de la prenda, y los perjuicios que le hubiere ocasionado la tenencia. (…)” ; (iii) el derecho de retención y privilegio en la agencia mercantil, de acuerdo con el artículo 1326 del Código de Comercio:

“ El agente tendrá los derechos de retención y privilegio sobre los bienes o valores del empresario que se hallen en su poder o a su disposición hasta que se cancele el valor de la indemnización y hasta el monto de dicha indemnización.” ; (iv) y la imposibilidad de cesar un suministro sin informar a la otra parte del contrato, conforme al artículo 973 del Código de Comercio:

“En ningún caso el que efectúa el suministro podrá poner fin al mismo, sin dar aviso al consumidor como se prevé en el artículo precedente.” [162] Así, por ejemplo, en materia procesal se ha dicho que:

“(…) La exposición del caso del inculpado sirve no sólo al interés individual de éste, sino también al hallazgo de la verdad. La meta procesal del esclarecimiento de la sospecha se alcanza en mejor forma por medio de un proceso

dialectico, en el que se pongan a discusión aspectos inculpatorios y exculpatorios, así como argumentos y contra argumentos ponderados entre sí".

TIEDEMANN, K., "El derecho procesal penal", GOMEZ COLOMER, J.J. (trad.), en: Introducción al derecho penal y al derecho penal procesal, Ariel, Barcelona, 1989, p. 184.

[163] Énfasis por fuera del texto original. [164] CST art. 105. [165] CST art. 119. [166] CST art. 120. [167] CST art. 107. [168] Corte Constitucional, sentencias C-386 de 2000, C-934 de 2004 y C-636 de 2016.

[169] CST art. 108, num. 15. [170] Corte Constitucional, sentencia C-478 de 2007. [171] CST art. 108, num. 16. [172] CST art. 110. [173] CST art. 113. El Código también dispone que deben consignarse en una cuenta especial para dedicarse a premios o regalos de los trabajadores y que pueden descontarse del salario.

[174] CST art. 112. [175] CST art. 108, num. 16. [176] CST art. 108, num. 17. [177] El artículo 114 del CST dispone que: "El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual".

[178] Énfasis por fuera del texto original. [179] Énfasis fuera del texto original. [180] Corte Constitucional, sentencia C-593 de 2014. Este mismo listado fue inicialmente reseñado por la citada corporación en la sentencia T-917 de 2006.

[181] En lo ateniente al régimen de objeciones, los incisos 2° y 3° del artículo 119 del CST establecen que: "La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. // Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente." Esta norma fue declarada exequible en la sentencia C-934 de 2004, "en el entendido de que, para efectos de realizar las objeciones, la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la Constitución y los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores" .

[182] CST art. 111. [183] Véanse, entre otros, OBANDO GARRIDO, José María, Derecho laboral, 3era Edición, Temis, Bogotá, 2019, p. 417; y MONTENEGRO TIMON, Juan Diego, El debido proceso disciplinario laboral, en:

JUS Laboral 8, p. 153. [184] CST art. 108, num. 15. [185] CST art. 108, num. 16. [186] Énfasis por fuera del texto original. [187] CST arts. 405, 408 y 410.

[188] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 22 de julio de 1999, radicación 11872, M.P. Fernando Vásquez Botero.

[189] Énfasis por fuera del texto original. Tales garantías mínimas corresponden a las señaladas en las sentencias T-917 de 2006 y C-593 de 2014, que fueron previamente transcritas en esta providencia.

[190] El numeral 2° del artículo 450 del CST dispone que: "Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial".

[191] La norma en cita dispone que: "Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) por parte del empleador: (…) 6.

Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos ”.

Énfasis por fuera del texto original. [192] Esta norma fue declarada exequible, “en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.” [193] Como se mencionó con anterioridad en esta providencia, tanto el parágrafo del artículo 62 como el artículo 66 del CST disponen que:

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

[194] Las previstas en el artículo 62 del CST. [195] En la sentencia T-385 de 2006 se expuso que: “(…) el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador no implica 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, que [,] en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales. // Adicionalmente, 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 trabajado”.

[196] CST art. 62, literal a), num 6, y art. 108, nums. 15 y 16. [197] Cabe recordar que el artículo 114 del CST establece que: “El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual ”.

Énfasis por fuera del texto original. [198] Esta causal de terminación se encuentra prevista en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. Allí, en la primera parte, se dispone una resolución por incumplimiento o violación grave de las obligaciones del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 del CST;

y, en la segunda parte, la comisión de “faltas graves” que, por su origen, pueden corresponder al desenvolvimiento de una facultad sancionatoria disciplinaria, como se ha explicado en esta providencia. Como ya se ha advertido, la norma en cita dispone que “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) por parte del empleador:

(…) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos ”.

Énfasis por fuera del texto original. [199] CST art. 108, num. 16. Corte Constitucional, sentencia C-593 de 2014. [200] CST art. 111. [201] CST art. 108, num. 16 y art.

62, literal a), num 6. Sobre el particular, al inhibirse de adoptar un fallo de fondo sobre este precepto, por la consideración del actor de que las faltas se podían establecer de forma arbitraria por parte del empleador y sin participación de los trabajadores, la Corte señaló que:

“En ninguna parte de la norma se establece que sea el empleador quien deba definir de forma autónoma y sin participación del trabajador cuáles son las faltas graves. De hecho, casos como las convenciones colectivas o los fallos arbitrales no son producto de la voluntad del empleador. Pero [,] sobre todo, la Sala advierte que en modo alguno la norma dice que esta facultad de establecer tal tipo de faltas puede ejercerse de manera ilimitada. Todo poder, público o privado, debe respetar los derechos fundamentales de las personas y adoptar decisiones razonables y proporcionadas en caso de tener que restringirlos legítimamente. Existen normas que contemplan medidas al respecto, no consideradas por el accionante, como por ejemplo el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que permite hacer objeciones al reglamento de trabajo. De hecho, en caso de no existir un recurso judicial efectivo adecuado para el efecto, procederá la acción de tutela. Así pues, la demanda de la referencia considera que la norma acusada viola los derechos al trabajo y al debido proceso, basado en una interpretación de la misma que no se sigue de su tenor literal.” [202] Corte Constitucional, sentencias T-917 de 2006 y C-593 de 2014.

[203] Si bien existen otros fallos en materia de control abstracto de constitucionalidad que se pronuncian sobre las causales de terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, algunas de ellas tienen carácter inhibitorio (sentencia C-148 de 2018), y otras tan solo refieren al examen particular de la causal, en cuanto a lo que ellas específicamente disponen, sin plantear consideraciones sobre la forma como se articula la atribución de finalización del contrato, y los límites que se imponen al empleador (sentencias C-1037 de 2003, C-931 de 2014 y C-200 de 2019). Por esta razón, su examen no se incluye en la presente relación.

[204] Énfasis por fuera del texto original. [205] La norma en cita dispone que: “ La sanción legal no es sólo la pena sino también la recompensa; es el bien o el mal que se deriva como consecuencia del cumplimiento de sus mandatos o de la transgresión de sus prohibiciones. (…)”.

Es importante mencionar que esta sentencia tiene una aclaración de voto del magistrado Hernando Herrera Vergara, en la que expresamente se refiere “a la necesidad de que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa” .

Sobre este punto, se aclara que no se trata en realidad de un proceso formal, pues el mismo no existe en la ley y tampoco puede aplicarse por analogía, de lo que se trata en realidad es de exigir que se oiga previamente al trabajador, para contrastar las versiones sobre lo ocurrido.

[206] Énfasis por fuera del texto original. [207] CST art. 78. [208] “En la respuesta la entidad accionada no contradice el dicho del accionante según el cual el motivo para desvincularlo pudo ser la enfermedad que padecía. Sólo alega que efectuó el despido en virtud de la facultad que confiere la ley a los empleadores para dar por terminado el contrato con justa causa. No obstante, como ya se desvirtuó no existió una justa causa cierta y específica para dar por terminado el contrato del accionante. // Esta afirmación, sumada a que según la empresa accionada el accionante sólo estuvo incapacitado entre el 17 y el 30 de junio de 2005, sin que a la fecha de terminación de su contrato de trabajo lo estuviera, se contradice con los certificados de incapacidad laboral expedidos por Coomeva, que sumados da un total de 118 días de incapacidad entre los meses de enero de 2005 a junio de 2005. Es decir, el accionante se encontró incapacitado cuatro de los seis primeros meses del año 2005. Y si bien al momento de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, éste no se encontraba incapacitado, si se encontraba en tratamiento de su enfermedad. // Adicionalmente, es importante resaltar que, ante una terminación del contrato de trabajo del accionante, éste quedaría desprotegido en su salud, toda vez que la continuidad de su tratamiento se vería afectada, por lo que la Sala no puede dejar pasar por alto esta situación. //Para la Sala entonces, la situación anterior hace presumir que el despido se debió a la discriminación ejercida sobre el accionante en virtud de su adenocarcinoma. Como ya se dijo, el desvincular o dar por terminado un contrato en virtud de la enfermedad constituye un abuso de tal derecho por parte del empleador, que en el presente caso se pretendió dar la apariencia de un despido con justa causa, sin haberse logrado demostrar por parte del empleador la existencia de una

justa causa. // En este sentido, cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección." [209] "Como se evidencia, en ninguna parte de la carta se aprecia un motivo determinante, un hecho claro que constituya una causal de despido con justa causa. Al respecto, no debe perderse de vista lo que la Corte ha dicho respecto a que los empleadores particulares, cuando pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa. En concreto, esta aplicación del derecho a la defensa presupone dos obligaciones concretas por parte del empleador. La primera, manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen." [210] "Ahora bien a pesar de que se informen los motivos por los cuales se termina unilateralmente el contrato de trabajo, ello no constituye un estricto cumplimiento a lo indicado por el artículo 29 de la Constitución Política, el cual hace referencia a su aplicación en las actuaciones administrativas y judiciales. Sobre todo, porque el despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. Además, el Código Sustantivo de Trabajo no indica que frente a tal determinación se deba iniciar una investigación de la falta disciplinable, solo debe configurarse algunas de las causales que allí se señalan." [211] La norma constitucional en cita dispone que:

"Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional. // Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexequible por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución".

[212] Véanse, entre otras, las sentencias C-301 de 1993, C-037 de 1996, C-310 de 2002 y C-181 de 2010. [213] La Corte se ha pronunciado sobre la posibilidad excepcional de enervar los efectos de la cosa juzgada, entre otras, en las sentencias C-200 de 2019, C-437 de 2019 y C-519 de 2019. Para ello ha recurrido a tres hipótesis, a saber:

(i) la modificación del parámetro de control; (ii) el cambio en el significado material de la Constitución y (iii) la variación del contexto normativo de la disposición o norma objeto de control.

[214] Corte Constitucional, sentencia C-121 de 2017. Ver también sentencias C-131 de 1993 y SU-230 de 2015. [215] Énfasis por fuera del texto original.

[216] Sobre el particular, el Consejo de Estado ha señalado que: "(…) la garantía derivada del respeto por el propio acto, (…) también debe ser predicable de las autoridades judiciales, a las cuales, por tanto, les están vedadas –salvo en los casos y previa satisfacción de las exigencias y cargas a las cuales se hará referencia más adelante– actuaciones que desconozcan la máxima latina venire contra factum proprium non valet; desde este punto de vista, el derecho de acceso a la administración de justicia implica también la garantía de la confianza legítima en la actividad del Estado como administrador de justicia (…)".

Consejo de Estado, Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, auto del 11 de septiembre de 2012, C.P. Mauricio Fajardo Gómez. [217] Véanse, entre otras, las sentencias C-836 de 2001, C-335 de 2008, C-539 de 2011 y C-588 de 2012.

[218] En la sentencia C-836 de 2001, se dijo que: "(…) la administración de justicia, y en general todo el funcionamiento de los órganos estatales está determinado por el tipo de estado al que pertenecen. El artículo 1° de la Constitución establece que nuestro país es un 'Estado social de derecho , organizado en forma de República unitaria '.

Esta forma de organización implica la unidad del ordenamiento jurídico, que se vería desdibujada si se acepta que la autonomía judicial implica la facultad de interpretar el ordenamiento sin tener en cuenta la interpretación que haga la cabeza de la respectiva jurisdicción. La consagración constitucional de una estructura jurisdiccional que, aun cuando desconcentrada, es funcionalmente jerárquica, implica que, si bien los jueces tienen competencias específicas asignadas,

dentro de la jerarquía habrá –en principio– un juez superior encargado de conocer las decisiones de los inferiores.” Énfasis del texto original.

[219] Al respecto, en la sentencia T-775 de 2014 se expuso que: “El artículo 230 de la Constitución Política prescribe que los jueces solo se encuentran sometidos al imperio de la ley. Si bien en un sentido literal ello conduciría a negar el valor normativo de los precedentes, la Corte ha concluido que una interpretación como esa lleva a un absurdo, pues tampoco estaría el juez sometido a la Constitución, los tratados internacionales aprobados por Colombia o incorporados al bloque de constitucionalidad, o las normas generales de jerarquía inferior a la ley (como las ordenanzas o los acuerdos). Por eso, la palabra ley contenida en el artículo 228 debe ser interpretada de manera amplia, como el conjunto de normas que conforman el ordenamiento jurídico, incluidos los precedentes judiciales.

// En consecuencia, la vinculación a los precedentes no solo constituye una concreción del principio de igualdad, sino del principio de legalidad que ordena a los jueces fallar con base en normas previamente establecidas. Y, desde un punto de vista más amplio, es también una exigencia del principio argumentativo de universalidad y de la racionalidad ética que ordena dar el mismo trato a situaciones idénticas. Además, representa un mecanismo para cumplir fines de relevancia constitucional como la confianza legítima, la seguridad jurídica y la unificación de jurisprudencia”.

Además de lo anterior, cabe resaltar que la regla de la universalidad implica que la decisión del juez debe estar fundada no en criterios coyunturales o ad-hoc , sino en principios generales que hayan sido formulados o tenidos en cuenta para la resolución de casos anteriores o se construyan para fallar un supuesto específico, pero con la posibilidad de poder aplicarlo a una hipótesis semejante en el futuro.

[220] Énfasis por fuera del texto original. [221] Corte Constitucional, sentencias A-131 de 2004, A-208 de 2006, A-174 de 2009, A-144 de 2012, SU-230 de 2015 y A-290 de 2016.

[222] Así se advierte, por una parte, en el auto 208 de 2006, en el que se dijo que: “[jurisprudencia en vigor es el] precedente constitucional fijado reiteradamente por la Corte, que en diversas decisiones trata problemas jurídicos análogos con presupuestos fácticos idénticos, frente a los cuales adopta de manera uniforme la misma regla de decisión” ; y, en el auto 397 de 2014, en el que se afirmó lo siguiente:

“(…) jurisprudencia en vigor se refiere a una línea jurisprudencial sostenida, uniforme y pacífica sobre un determinado tema”. [223] CSJ SL, 23 jun.1999, rad. 11770; CSJ SL, 19 may. 2005, rad. 23508; CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394; CSJ SL, 5 nov.

2014, rad. 45148; SL15245-2014; CSJ SL 11 feb. 2015, rad. 45166; CSJ SL 13691-2016; CSJ SL 207778-2017; CSJ SL20778-2017, Rad. 55539; y CSJ SL SL4773-2018, Rad. 59949.

[224] Sentencias proferidas dentro de los radicados: 17453 del 19 de febrero de 2002; 17976 del 25 de julio de 2002; 23508 del 19 de mayo de 2005; 23508 del 23 de mayo de 2006; 32422 del 13 de marzo de 2008; 30612 del 22 de abril de 2008; 39394 del 15 de febrero de 2011; 3437 del 7 de noviembre de 2012; 39410 del 7 de noviembre de 2012; 45166 del 11 de febrero de 2015; 52134 del 24 de agosto de 2016; 55539 del 6 de diciembre de 2017; 71487 del 6 de noviembre de 2019; y 72353 del 3 de marzo de 2020.

[225] CSJ SL, 23 junio 1999, rad. 11770. [226] CSJ SL, 19 mayo 2005, rad. 23508. [227] Sentencias proferidas dentro de los radicados: 17453 del 19 de febrero de 2002; 23508 del 23 de mayo de 2006; 32422 del 13 de marzo de 2008; 30612 del 22 de abril de 2008; 39394 del 15 de febrero de 2011; 3437 del 7 de noviembre de 2012; 45148 del 5 de noviembre de 2014; 52134 del 24 de agosto de 2016; y 55539 del 6 diciembre de 2017.

[228] Sentencias proferidas dentro de los radicados: 17453 del 19 de febrero de 2002; 17976 del 25 de julio de 2002; 23508 del 23 de mayo 2006; 32422 del 13 de marzo de 2008; 30612 del 22 de abril de 2008; 39394 del 15 de febrero de

2011; 3437 del 7 de noviembre de 2012; 45166 del 11 de febrero de dos 2015; y 45166 del 11 de febrero de 2015.

[229] CSJ SL, 7 noviembre 2012, rad. 34374. [230] CSJ SL, 15 febrero de2011, rad. 39394. [231] CSJ SL, 5 de noviembre de 2014, rad. 45148. [232] Ibidem .

[233] Textualmente, se dijo que: “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.” [234] “(…) En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días”.

[235] Puntualmente, el alcance de la garantía en estudio se explicó en los siguientes términos: “En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.” [236] Esta posición rectifica lo señalado por la Corte en la sentencia T-293 de 2017, y acoge la lectura planteada en las sentencias T-362 de 2000 y T-546 de 2000, que son concordantes con la jurisprudencia reiterada de la CSJ en la materia (supra numerales 212 a 215 de esta providencia).

[237] CST art. 62, literal a) num. 6; art. 108, nums. 15 y 16; arts. 111, 114 y 115. [238] La norma en cita dispone que: “El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella”.

[239] La cita de la cláusula convencional se encuentra en la nota a pie número 22. [240] Para mayor claridad ténganse en cuenta los siguientes apartes:

“Teniendo en cuenta que el Tribunal determinó que el procedimiento para aplicar una sanción disciplinaria se debía acoger para los casos de despido por indicarlo así la convención colectiva de trabajo, le corresponde entonces a la Sala analizar la estipulación convencional en cuestión, con el fin de constatar si allí se consagró para el empleador la obligación de surtir dicho proceso convencional con antelación a dar por terminado un contrato de trabajo. (…) // Examinada dicha cláusula convencional, encuentra la Corte que la intención de las partes allí consagrada no fue la de establecer un procedimiento previo y especial para dar por finalizada la relación laboral con un trabajador o para efectuar despidos, sino para imponer una sanción disciplinaria, pues ningún fragmento de dicho texto convencional indica lo contrario. En ese sentido, el juez de segundo grado sí cometió un error de hecho en la valoración del contenido de dicha prueba”.

[241] Desde la sentencia T-001 de 1992, la Corte ha dejado en claro que la acción de tutela “ no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos (…) ”.

[242] EXEQUIBLE el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

[243] En esta oportunidad señaló: “ De este modo el derecho a la defensa extiende su ámbito de aplicación por fuera de los procedimientos administrativos y judiciales y se hace oponible a los empleadores particulares, cuando pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa. En concreto, esta aplicación del derecho a la defensa presupone dos obligaciones concretas por parte del empleador. La primera, manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen”.

[244] En el FJ 90 consideró que “en principio, la actuación adelantada por LATAM Airlines Colombia S.A. materializa lo dispuesto por la Corte Constitucional con relación a las obligaciones del empleador que decide terminar un contrato laboral unilateralmente por justa causa, por cuanto (i) se fundamenta en una causal tipificada en el Código Sustantivo del Trabajo y (ii) le informó a la empleada los motivos concretos de la terminación unilateral del contrato. (iii) Sin embargo, pese a citar a la accionante con el fin de garantizar su defensa, vulneró el derecho al debido proceso de la señora Ana Margarita Mc Brown al no permitir la materialización de la audiencia de descargos.(…) Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”.

[245] En el FJ.118 puede leerse lo siguiente: “En el caso concreto, contrario a lo afirmado por el accionante, para esta Sala es claro que Bancolombia no estaba obligada a adelantar un proceso disciplinario en contra del accionante para, posteriormente, solicitar el levantamiento de su fuero y la autorización de su despido. En todo caso, esta Sala advierte que el despido del accionante se ajustó a las exigencias fijadas por la jurisprudencia constitucional para estos casos (ver párr. 79), es decir, estuvo precedido de (i) la información al trabajador acerca de los motivos por los cuales se terminaría su contrato de trabajo; (ii) la garantía de la oportunidad para que el trabajador se pronunciara sobre las imputaciones en su contra; y (iii) la sentencia del juez laboral mediante la cual se levantó su fuero sindical y se autorizó su despido”.

[246] Línea de decisión : Se debe permitir el ejercicio del derecho a la defensa ante el empleador en los casos de despido por justa causa SÍ NO T-385 de 2006 No había procedimiento específico Empleado particular, en condición de vulnerabilidad por cáncer.

Además de los demás requisitos para su despido, insiste en que es posible despedirlo si se le permite su derecho de densa ante el empleador T-293 de 2017 Había convención colectiva de trabajo Empleada de LATAM. Se le permite su derecho a la defensa, no obstante por enfermedad no acude a la audiencia de descargos. Es despedida.

La Corte tutela al no habérsele permitido su derecho de contradicción T-014 de 2018 No era aplicable la convención colectiva La Corte no tutela el caso porque el empleado tuvo la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa sobre las imputaciones en su contra.

[247] FJ. 118. En primer lugar, la jurisprudencia de la Corte Constitucional no ha equiparado el debido proceso para el despido de los trabajadores aforados a la exigencia de desarrollar un procedimiento disciplinario, en los términos planteados por el solicitante.

Todas las decisiones estudiadas hacen alusión a que los empleadores tienen la obligación de garantizar el debido proceso del trabajador, de manera previa al despido –que no a la necesidad de adelantar procedimiento disciplinario–. Este derecho, a su vez, implica que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, es decir, que se le indiquen los motivos del despido y, adicionalmente, se le permita contradecir y desvirtuar dichas acusaciones y las pruebas que se hacen valer

en su contra. Esta garantía puede asegurarse, en los términos de la jurisprudencia, por medio de un “proceso previo” o “proceso breve y sumario”, que no significa, como colige el solicitante, que este, únicamente, pueda ser satisfecho mediante un procedimiento disciplinario.

[248] Sentencia C-594 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. [249] Sentencia C-299 de 1998. M.P. Carlos Gaviria Díaz. [250] Ibidem. [251] Sentencia T-546 de 2000. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[252] Sentencia T-385 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/SU449-20.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.