COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/546/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/546/00
Expediente	—
Fecha	1999-04-20
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	Dr VLADIMIRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Contrato De Trabajo
- /Principio Non Adimpleti Contractus
- Derecho De Defensa En Contrato De Trabajo
- /Contrato De Trabajo
- Derecho De Defensa
- Derecho Al Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

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

Texto completo

T-546-00 Sentencia T-546/00 Sentencia T-546/00 DEBIDO PROCESO -Alcance El derecho al debido proceso considerado de manera abstracta constituye una aplicación del principio de legalidad dentro de un proceso judicial o administrativo. Tal definición, aún sin necesidad de que se determinen el contenido y los alcances del derecho, tiene una repercusión fundamental: garantizarles a las personas que la actividad de las autoridades estatales va a seguir un conjunto de reglas procesales establecidas de antemano. Este derecho, así formulado, brinda a los individuos seguridad frente a la actividad estatal, y garantiza que dichas reglas se apliquen por igual a todos, como consecuencia del carácter general y abstracto de la ley procesal. De tal modo da aplicación a tres principios jurídicos fundamentales:

la seguridad jurídica, la legalidad de los procedimientos y la igualdad de las personas frente a la ley. Como regla general, el derecho al debido proceso tiene cabida, únicamente, en procedimientos que sigan las autoridades administrativas o judiciales, y sólo excepcionalmente en las actuaciones de los particulares.

CONTRATO DE TRABAJO -Terminación unilateral por el empleador 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.

CONTRATO DE TRABAJO -Límites a la terminación unilateral La facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa.

CONTRATO DE TRABAJO -Despido de trabajadores privados /PRINCIPIO NON ADIMPLETI CONTRACTUS -Finalidad 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.

CONTRATO DE TRABAJO -Terminación unilateral debe ejercerse con conductas del trabajador El ejercicio de la facultad de dar por terminado unilateralmente el contrato debe ejercerse en relación con conductas del trabajador que, aunque no necesariamente se presenten dentro del horario y lugar de trabajo, incidan sobre el desarrollo del mismo, trastornando las relaciones entre el empleador y sus trabajadores, o respecto de éstos últimos entre sí.

DEBIDO PROCESO -Terminación unilateral con justa causa 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 colectivos, 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.

DERECHO DE DEFENSA EN CONTRATO DE TRABAJO -Terminación unilateral CONTRATO DE TRABAJO -Terminación unilateral por conducta reprochable del trabajador /CONTRATO DE TRABAJO -Terminación unilateral cuando conducta del trabajador incide en el cumplimiento de su trabajo Las imputaciones concretas hechas al accionante no se refieren a su conducta por fuera del horario y lugar de trabajo, ni constituyen el ejercicio de una facultad disciplinaria sobre las acciones de su vida privada. Por el contrario, los cargos imputados se refieren a la conducta asumida por el señor dentro de su horario y lugar de trabajo, en particular el no haberse presentado a trabajar y haberlo hecho en estado de embriaguez y pésimas condiciones de higiene. En efecto, la facultad del patrono de terminar unilateralmente el contrato de trabajo encuentra su límite en que la conducta seguida por el trabajador incida en la ejecución de sus obligaciones y el cumplimiento de sus deberes o en el desarrollo general del ambiente de trabajo.

DERECHO DE DEFENSA -No vulneración al ser oido el trabajador El accionante fue oído dentro de las diligencias de descargos y que, sin entrar a calificar la veracidad e idoneidad de la causa del despido, se puede establecer que la decisión no fue, por lo menos, abiertamente arbitraria. 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. Por ello, no se vislumbra una vulneración del derecho de defensa del accionante.

DERECHO AL TRABAJO -Alcance ESTABILIDAD LABORAL -Puede tomar diversas formas DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL -Alcance /DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL -No es absoluta La estabilidad laboral no puede garantizar la permanencia en un empleo determinado, aun en los casos en que la terminación del contrato provenga de una decisión injustificada por parte del patrono. En tales hipótesis, la protección de la estabilidad laboral se produce a través de la imposición de una obligación secundaria al empleador, como consecuencia de su responsabilidad. Con tal finalidad, nuestro ordenamiento laboral fija consecuencias precisas en los casos en que éste dé por terminado injustificadamente un contrato de trabajo. Así, no manifestarle al trabajador las causas de su despido, o no hacerlo conforme a las precisiones anteriormente establecidas, conduce a que el despido se considere injustificado y a que se deba indemnizar al trabajador, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, pero no implica, por sí misma, que el trabajador tenga derecho a un reintegro definitivo. En efecto, el derecho a la estabilidad laboral no es absoluto y no puede, sin más, llevar a la conclusión de que un empleador está obligado a reintegrar definitivamente a un trabajador a su puesto de trabajo, por el solo hecho de que la terminación de su contrato de trabajo haya carecido de justa causa.

REINTEGRO AL CARGO -Improcedencia general de tutela Referencia: expediente T-269.754 Peticionario: José Vicente Rojas Vega Procedencia: Tribunal Superior del Distrito de Neiva Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA Santafé de Bogotá, D.C., mayo quince (15) de dos mil (2000) La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Vladimiro Naranjo Mesa -Presidente de la Sala-, Antonio Barrera Carbonell, Alvaro Tafur Galvis, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA En el proceso de tutela radicado bajo el número T-269.754, adelantado por el señor José Vicente Rojas Vega, en contra de la Empresa de Telecomunicaciones del Huila “Telehuila” S.A. E.S.P., representada por su Gerente, Lucy Artunduaga Vega.

I. ANTECEDENTES De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, mediante Auto del 31 de enero de 2000 la Sala Primera de Selección de la Corte Constitucional decidió revisar el expediente T-269.754. Por reparto le correspondió la sustanciación al despacho del suscrito magistrado.

1. Solicitud El accionante solicita la protección del derecho al debido proceso y a la defensa, presuntamente vulnerados por la entidad demandada, mediante la decisión de terminar unilateralmente su contrato de trabajo con justa causa.

2. Hechos El accionante, en el escrito de su demanda, relata los siguientes hechos: 1. Fue vinculado a la empresa accionada desde el 24 de abril de 1976, como trabajador oficial, en el cargo de ayudante de conmutación.

1. El 30 de abril de 1999, el señor Gerardo Macías, jefe de la división de conmutación, le informó a la jefe de personal que el accionante había ingresado a las instalaciones de la empresa a las 9:55 a.m. en estado de embriaguez, retirándose de las instalaciones de la empresa inmediatamente después.

1. El 28 de mayo, citado por las directivas de la empresa, participó en una audiencia de cargos y descargos, celebrada por el comité obrero patronal y de cuya acta anexó copia al expediente.

1. El 9 de junio, mediante oficio 2552, al cual el actor le atribuye el carácter de acto administrativo, la gerente de la empresa le comunicó que daba por terminado unilateralmente su contrato individual de trabajo, a partir del 15 de junio.

1. Según su opinión, la forma unilateral en la que la empresa accionada tomó dicha decisión no fue el resultado de un debido proceso, contradiciendo el artículo 4º de la convención colectiva vigente, que establece: “ESTABILIDAD LABORAL. La Empresa de Telecomunicaciones del Huila S.A. E.S.P. mantendrá la estabilidad de sus trabajadores oficiales. La terminación del contrato de trabajo, sólo procederá cuando después de surtido un debido proceso disciplinario contra el trabajador, se comprueba que existe una justa causa para ello …” (negrilla fuera de texto) 1.

Además, afirma dentro del relato de los hechos, que con la decisión de terminar unilateralmente su contrato de trabajo, la empresa accionada le está causando un perjuicio irremediable, ya que es padre de familia y ésta deriva su único sustento de su trabajo.

3. Pretensiones El demandante solicita que se amparen los derechos invocados por él y, en consecuencia, que se ordene a la entidad accionada reintegrarlo a su puesto de trabajo o a otro en igualdad de condiciones. Del mismo modo, pretende que se le ordene a la empresa accionada pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo de su desvinculación.

4. Argumentos de la contraparte La empresa accionada solicitó que se rechazara la acción de tutela por las siguientes razones: La gerente de Telehuila, mediante escrito fechado el 17 de septiembre de 1999 se opuso a la presente tutela por considerar que, de conformidad con las normas laborales vigentes, la empresa tiene la facultad de despedir unilateralmente a sus empleados. Para fundamentar tal afirmación, comienza resaltando ciertos aspectos sobre la naturaleza de Telehuila S.A. E.S.P. Como primera medida, dice que ésta es una empresa mixta, prestadora de servicios públicos domiciliarios, según se demuestra en el artículo 1º de la escritura pública de su constitución. Por tal razón, se le debe aplicar la normatividad relativa a este tipo de empresas, en particular, la Ley 142 de 1994, que en su artículo 41 establece, a su vez, que las personas que prestan sus servicios a empresas mixtas de servicios públicos son empleados privados a quienes se les aplican las normas del Código Sustantivo de Trabajo, no la Ley 200 de 1995. De tales consideraciones se sigue que el procedimiento seguido al señor Rojas no fuera un proceso disciplinario, sino una verificación informal de los hechos que se le imputaban, de conformidad con lo establecido por el artículo 4º de la convención colectiva vigente.

Del mismo modo, la naturaleza mixta de la entidad demandada trae como consecuencia que sus actos se rijan conforme al derecho privado, y, por tal motivo, carece de la competencia para emitir actos administrativos. En tal medida, el oficio mediante el cual se formalizó el acto de despido, no puede considerarse como tal.

Posteriormente pasa a hacer un recuento de los hechos que considera relevantes, los cuales se resumen a continuación: 1. Las directivas de la empresa recibieron tres oficios de distintos empleados, informándoles los siguientes hechos: el primero, informando que el accionante no se había presentado a trabajar el día 15 de abril; el segundo, que tampoco se había presentado a trabajar el día 16 de abril en horas de la mañana y el tercero, que se había presentado el mismo 16 de abril, en horas de la tarde, en estado de embriaguez. Por lo anterior, de conformidad con lo establecido en la convención colectiva, se celebró el 20 de abril una audiencia ante el comité obrero patronal, para que rindiera descargos. En esta audiencia, afirma, el accionante aceptó que el día 15 de abril había asistido a una misa durante las horas de trabajo y que el 16 había ido a hacer diligencias personales, sin autorización de su superior jerárquico.

2. Afirma que, durante el transcurso de la mencionada audiencia, los miembros del sindicato preguntaron si se trataba de una diligencia dentro de un proceso disciplinario, a lo cual uno de los representantes de la empresa respondió negativamente y afirmó que, por el contrario, se trataba de la formulación de cargos a un empleado, en la cual se les daba a éste y al sindicato, la oportunidad de impugnar las acusaciones que se hacían. Adicionalmente, -dice- en aquella oportunidad, el representante del sindicato “terminó por aceptar que el señor ROJAS VEGA es un alcohólico”.

3. Posteriormente, dice, las directivas de la empresa recibieron un nuevo oficio del ingeniero Gerardo Macías en que se les informó que el demandante había ingresado a las 9:55 a.m. al centro de gestión de las centrales telefónicas en estado de embriaguez, y lamentables condiciones de higiene, retirándose inmediatamente después. Por ello, citaron nuevamente al señor Rojas, para que rindiera descargos el 28 de mayo, diligencia en la cual, según la representante de la empresa, el accionante aceptó la veracidad de los cargos que se le formulaban.

Aduce, citando una Sentencia de la h. Corte Suprema de Justicia, que el despido con justa causa no constituye una sanción del empleador al trabajador, sino una facultad que aquel tiene, de conformidad con las normas sobre laborales. Finalmente, reitera que si se citó al accionante a rendir descargos, ello se hizo para cumplir con lo establecido por el artículo 4º de la convención colectiva, pero que, sin embargo, en el reglamento de trabajo no está establecido un procedimiento específico para estos casos.

II. ACTUACION JUDICIAL 1. Primera Instancia El Juez 3º Laboral del Circuito de Neiva, en Sentencia de septiembre 28 de 1999, tuteló los derechos a la defensa y al debido proceso del accionante, por las siguientes razones:

Para el juez de instancia, la actuación de la empresa vulneró el derecho de defensa del accionante, pues incumplió con lo mandado por el artículo 29 de la Carta, al negarle la posibilidad de presentar pruebas ante el comité obrero patronal.

Además, según el juzgador, el artículo 29 constitucional se aplica a todo tipo de actuaciones en las que se le imputen cargos a una persona. De ahí concluye que la facultad que tiene el empleador, sea éste público o privado, para despedir por justa causa a sus trabajadores, no es absoluta. Ello implica que, independientemente de que se trate de trabajadores privados o servidores públicos, debe dárseles la oportunidad de defenderse, aportando pruebas y controvirtiendo las que se presenten en su contra, pues si se estableciera una distinción entre unos y otros se estaría vulnerando el derecho a la igualdad.

Afirma también que en el presente caso, la existencia de otros medios de defensa no excluye la procedibilidad de la acción de tutela, pues la demora en los mismos, a que da lugar la situación de congestión en la que se encuentran los despachos judiciales, le harían “más traumática la consecución de su fin una vez probados los hechos en su favor.” Agrega que, a la luz de criterios científicos, cuya fuente no cita, el alcoholismo ha sido catalogado como una enfermedad y no como un vicio, consideración que el empleador no tuvo en cuenta en el momento de desvincular al accionante, así como tampoco tuvo en cuenta las excusas del actor y su llamado para que la empresa le prestara la ayuda necesaria para no reincidir en tal comportamiento.

En virtud de lo anterior, ordenó a la empresa accionada reintegrar al demandante a su puesto o a uno similar y cancelarle los salarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.

1. Impugnación La gerente de la empresa accionada impugnó la Sentencia de primera instancia, pues, en su sentir, contrario a lo afirmado por el a quo , al accionante sí se le dio la oportunidad de controvertir los cargos. En su opinión, el demandante aportó pruebas dentro de la diligencia de cargos y descargos, lo que sucedió fue que éstas obraron en su contra. De hecho, el testimonio aportado por el señor Rojas constituyó una prueba fehaciente de la veracidad de las imputaciones que se le hicieron. Sin embargo, adujo que, a pesar de que no presentarse al trabajo sin justa causa es razón suficiente para terminar unilateralmente el contrato, la empresa no tomó ninguna determinación como consecuencia de esta primera falta. Respecto de aquellas faltas objeto de la segunda citación a descargos –ausentarse del lugar de trabajo sin permiso del superior y llegar en estado de embriaguez y en malas condiciones de higiene- la gerente afirmó que la declaración del señor Rojas constituyó una confesión de la veracidad de los cargos que se le imputaban. En tal medida, continúa diciendo que, por una parte, si ya se había comprobado la veracidad de los cargos, las pruebas solicitadas por el representante del sindicato y por el señor Rojas resultaban superfluas y, por otra parte, aquellas tendientes a demostrar su alcoholismo resultaban impertinentes, pues no tenían como finalidad desvirtuar la ocurrencia de las causales de despido imputadas.

1. Segunda Instancia El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en Sentencia de octubre 28 de 1999, determinó que la acción de tutela interpuesta es improcedente, por cuanto existen otros mecanismos de defensa judicial y no consideró inminente la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Por el contrario, el Tribunal aseveró que los derechos presuntamente vulnerados al petente son de rango legal y se deben reclamar a través de la vía ordinaria laboral. Agregó que es el juez laboral, a través del procedimiento indicado para ello, quien debe definir si las causales alegadas para terminar unilateralmente el contrato por parte del empleador se ajustan o no a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA 1. Competencia Por lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, concordados con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto - ley 2591 de 1991, la Sala tiene competencia para revisar la Sentencia de la referencia.

2. Consideraciones Generales 2.1 El derecho al debido proceso y la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador 1. El derecho al debido proceso considerado de manera abstracta constituye una aplicación del principio de legalidad dentro de un proceso judicial o administrativo. Tal definición, aún sin necesidad de que se determinen el contenido y los alcances del derecho, tiene una repercusión fundamental: garantizarles a las personas que la actividad de las autoridades estatales va a seguir un conjunto de reglas procesales establecidas de antemano. Este derecho, así formulado, brinda a los individuos seguridad frente a la actividad estatal, y garantiza que dichas reglas se apliquen por igual a todos, como consecuencia del carácter general y abstracto de la ley procesal. De tal modo da aplicación a tres principios jurídicos fundamentales: la seguridad jurídica, la legalidad de los procedimientos y la igualdad de las personas frente a la ley.

Por otra parte, es necesario resaltar que la aplicación del derecho al debido proceso siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Constitución. Esto es apenas obvio, pues el debido proceso es un corolario del principio de legalidad, y, según éste, las autoridades estatales, como tales, deben limitar su actividad a aquello que la ley les permite hacer. A contrario sensu, los particulares, de conformidad con el artículo 6º de la Carta, son responsables únicamente por infringir la Constitución y las leyes y sólo de manera excepcional, cuando cumplen funciones públicas, quedan sometidos al estricto régimen derivado del principio de legalidad, en los mismos términos de los servidores públicos. Por ello, como regla general, el derecho al debido proceso tiene cabida, únicamente, en procedimientos que sigan las autoridades administrativas o judiciales, y sólo excepcionalmente en las actuaciones de los particulares.

Sin embargo, ello no significa que algunas de las garantías concretas que componen el contenido del derecho al debido proceso no tengan cabida por fuera de los procedimientos judiciales o administrativos. Por ejemplo, la presunción de inocencia, la buena fe y el deber de lealtad, pueden llegar a constituir, en algunos casos, obligaciones jurídicamente exigibles de los particulares, sin que para ello sea necesario que su actuación se ubique dentro de un procedimiento judicial o administrativo.

2. De este modo, en el campo de la regulación de las relaciones laborales, nuestro ordenamiento impone determinadas limitaciones a la forma como el empleador puede dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo a sus empleados, limitando dicha facultad, en aras de garantizar los derechos de estos últimos. Estas limitaciones se refieren tanto a la forma en que se debe llevar a cabo el despido, como a las causales que puede alegar el empleador. En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones, que esta Sala entra a analizar a continuación, interpretando armónicamente nuestro ordenamiento laboral, desde la óptica del derecho constitucional.

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.

Tanto la Corte Suprema de Justicia, como esta Corporación han confirmado en diversas decisiones judiciales, el carácter obligatorio de este comportamiento y han precisado la forma como se debe llevar a cabo. La jurisprudencia de la primera, si bien ha aceptado en ocasiones la posibilidad de que el empleador comunique al trabajador la causal genérica legal del despido o los motivos fácticos del mismo, [1] en otras oportunidades ha manifestado que es más acorde con el deber de lealtad manifestarle al trabajador los motivos concretos de su despido y, en una tercera corriente jurisprudencial, ha sido aun más estricta, determinando que el empleador está en la obligación de comunicarle al trabajador las razones concretas para el despido. Confirmando esta tercera corriente jurisprudencial, ha dicho:

“Si fuera permisible que en la carta de despido sólo se enumeraran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisible.” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de noviembre 12 de 1986, M.P. Juan Hernández Sáenz) Esta Corporación comparte la posición de la anterior Sentencia, y ha establecido, en reiterada jurisprudencia, que el empleador debe aducir razones fácticas concretas. Al respecto ha dicho:

“La Corte Constitucional afirmó en la pronombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues 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.” (Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz) 3. 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.

A su vez, la jurisprudencia de la h. Corte Suprema de Justicia ha fijado una tercera obligación que tiene el patrono para poder terminar el contrato de trabajo con justa causa. Consiste en que debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos. De lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. En efecto, ha dicho en su jurisprudencia que, si la posibilidad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo es facultativa, no puede tal carácter convertirse en patente de corso para que el empleador despida a un trabajador por una falta que ya había exculpado, [2] pues ello equivaldría a despedirlo sin justa causa. Sin embargo, la misma jurisprudencia ha afirmado que, compaginando esta obligación con las anteriores, se tiene que dicha “inmediatez” no significa simultaneidad, pues, como ya se dijo, de conformidad con una línea jurisprudencial de la honorable Corte Suprema de Justicia, que esta Corporación ha acogido en varias sentencias que han hecho tránsito a cosa juzgada constitucional, [3] los hechos constitutivos de la falta deben ser investigados para comprobar su veracidad y, en tal medida, se debe dar al trabajador la oportunidad de defenderse de los cargos que se le formulan.

4. Adicionalmente, la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su

tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa.

5. Sin embargo, 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 trabajador. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha dicho lo siguiente:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del patrono no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se le impone al trabajador, sino como el ejercicio de una facultad que la ley concede al primero en la letra h) del artículo 6º del Decreto 2351 de 1965 . La sanción disciplinaria, que se deriva del poder subordinante del patrono, tiene como finalidad corregir, lo que presupone la persistencia del contrato de trabajo . En cambio el despido, sea justo o injusto, persigue la extinción del vínculo jurídico .

Por esta razón el tribunal superior aplicó indebidamente el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 al exigir que el patrono demandado ha debido cumplir el procedimiento señalado, que se refiere a la imposición de sanciones disciplinarias, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el trabajador demandante.” (Resaltado fuera de texto) Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 2ª, Sentencia de marzo 16 de 1984.

En otra oportunidad, dicha Corporación estableció: “ La facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador no se encuentra supeditada en el Código Sustantivo de Trabajo a trámite disciplinario alguno , basta con que se presente una de las justas causas previstas en esa normatividad para que aquel pueda legítimamente hacer uso del derecho a dar fin al contrato de trabajo, lógicamente con el cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley como son la obligación de manifestar al momento de la comunicación del despido la causal o motivo determinante de esa decisión y cuando se trata de una de las causales previstas en los numerales 9º a 15 del artículo 7º del decreto 2351 de 1965 conceder al trabajador el preaviso de 15 días previsto en esa misma disposición, la omisión de uno de estos requisitos impide calificar como justo el despido.” (Resaltado fuera de texto) Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de agosto 4 de 1992, M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez.

6. Con todo, debe tenerse en cuenta que, como lo ha confirmado esta Corporación a través de su jurisprudencia, en ocasiones, la terminación unilateral del contrato con justa causa, por parte del empleador, ha sido utilizada como un mecanismo disciplinario para corregir conductas de los empleados por fuera de la empresa y de los horarios de trabajo, transgrediendo de tal modo los alcances propios de dicha facultad. Al respecto ha dicho la Corte:

“Es así como, frente a la aludida causal (malos tratos o injurias del trabajador al empleador, sus familiares o representantes) debe tenerse el máximo cuidado, exigiéndole al patrono para su aplicación, que el trabajador haya ejercido previamente su derecho a la defensa, toda vez que el despido podría convertirse en una sanción, bajo el pretexto de mantener la disciplina y el respeto dentro de la empresa, extendiéndola hasta aspectos donde normalmente el patrono no tiene un poder disciplinario pleno sobre el trabajador …” Sentencia T-362 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Por lo tanto, se debe reiterar que el ejercicio de la facultad de dar por terminado unilateralmente el contrato debe ejercerse en relación con conductas del trabajador que, aunque no necesariamente se presenten dentro del horario y lugar de trabajo, incidan sobre el desarrollo del mismo, trastornando las relaciones entre el empleador y sus trabajadores, o respecto de éstos últimos entre sí.

7. Sin embargo, el que en principio el empleador no esté obligado a surtir un procedimiento propiamente dicho para despedir a un trabajador y el que tal acción no tenga naturaleza disciplinaria no son óbice para que pueda existir un procedimiento establecido en el reglamento de trabajo, en la convención o pacto colectivo o en el contrato individual de trabajo, para llevar a cabo el despido. En tal sentido, la misma Sentencia afirmó:

“Situación diferente se presenta cuando el empleador ha establecido un procedimiento necesario para la validez del despido o se pacta de esa manera en la convención o en el pacto colectivo pues en dicha circunstancia es imprescindible su cumplimiento so pena del que el despido sea ilegal” Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de agosto 4 de 1992, M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez.

Con todo, 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 colectivos, 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.

2.2 El Derecho a la Defensa en la terminación unilateral del contrato de trabajo 8. Para determinar el alcance concreto del derecho de defensa en cada caso, se debe partir de dos premisas fundamentales, la primera, que no es absoluto y, la segunda, que es un derecho cuya aplicación concreta es relativa, entre otras, al tipo de imputaciones que se hagan y a la naturaleza de sus consecuencias. A partir de esto se infiere que, el derecho a la defensa adquiere un contenido y unos alcances particulares, de conformidad con el principio de razonabilidad, dependiendo del tipo de actuación frente a la cual se invoque. De tal modo, frente a un proceso penal, el conjunto de garantías que componen el derecho de defensa debe ser adecuada y razonablemente más complejo y amplio que cuando se trata de actuaciones administrativas cuyo resultado sea una sanción leve, y aún más que en aquellas que, como en este caso, no obedezcan a una finalidad sancionatoria, ni disciplinaria, sino al ejercicio de la facultad que tienen las dos partes de terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

9. Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció 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.

Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, lo siguiente:

“Declarar 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 .” (resaltado fuera de texto) Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

En tal sentido, entiende esta Sala que ese requisito se refiere no sólo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la Sentencia mencionada, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del Código Sustantivo de Trabajo, es aplicable a los contratos laborales. En tal sentido se pronunció la misma Sentencia C-299 de 1998 en su parte motiva. Al respecto afirmó:

“El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad.” 10. 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 respecto de sus empleados, de acuerdo con el artículo 57 numeral 5 del Código Sustantivo de 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). En ese orden de ideas, en la Sentencia C-299 de 1998, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia la Corte afirmó:

“La fidelidad, ha dicho la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ‘debe entenderse a la luz del pensamiento moderno como sinónimo de probidad, lealtad, honradez y buena fe, que obliga por igual a los trabajadores y a los patronos.

Se habla entonces de la buena fe-lealtad, que se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, en un sentido ético y moral, distinta de la buena fe-creencia que se refiere al campo del conocimiento’.

(sent. Septiembre 21/82) “De otro lado se consagran en el artículo 57 del Código Laboral las obligaciones especiales del patrono, dentro de las que destaca para el caso de debate , ‘guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos"

(numeral 5), y en el artículo 59-9 se le prohibe "ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad’ .” 3. El Caso Concreto 11. Del escrito de la demanda se observa que la vulneración de los derechos del accionante tiene, presuntamente, dos motivos principales. El primero de ellos, respecto del derecho al debido proceso, se refiere a que la terminación del contrato de trabajo del accionante no hubiera sido consecuencia de un proceso disciplinario y; el segundo, con el cual considera conculcado su derecho a la defensa, versa sobre la negativa de la empresa accionada a acceder a lo solicitado por el accionante y por el representante del sindicato durante las audiencias del comité obrero patronal.

3.1 La presunta vulneración del derecho al debido proceso 12. En el caso que es objeto de revisión por parte de esta Sala, es necesario saber cuál es el régimen aplicable a los empleados de la empresa accionada, para determinar si había lugar a seguirle al accionante un proceso disciplinario antes de desvincularlo de la empresa. Para saber cuál es el régimen laboral

aplicable a los empleados de la empresa accionada, a su vez, se requiere conocer cuál es el régimen jurídico general aplicable a este tipo de empresas y quién es competente para atribuírselo.

Como consta en la escritura pública numero 353 de febrero 25 de 1998, que hace parte del expediente, la Empresa de Telecomunicaciones del Huila" S.A. E.S.P. reformó su estatuto interno, adquiriendo la calidad de empresa de servicios públicos mixta. Ello implica, en general, que el régimen de la empresa es de carácter privado y en particular, en cuanto al régimen laboral, que el tratamiento legal de sus empleados, de acuerdo con el artículo 41 de la Ley 142 de 1994, es el de los trabajadores particulares. Dicho artículo establece:

" Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley ." En tal medida, le son aplicables las normas que contiene el Código Sustantivo de Trabajo sobre terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. Siendo ello así, la terminación unilateral del contrato constituye una facultad del empleador y no requiere, en principio, el seguimiento de un proceso disciplinario en su contra.

Sin embargo, la convención colectiva de trabajo vigente en el momento de llevarse a cabo el despido, en el inciso 1º de su artículo 4º, establece que: "La terminación del contrato de trabajo sólo procederá cuando después de surtido un debido proceso disciplinario al trabajador, se compruebe que existe causa justa para ello" 13. Es necesario entonces, determinar los alcances y el sentido que se le deben dar a esta norma, pues ni en el reglamento de trabajo, ni en la convención, ni en los contratos individuales, hay un procedimiento establecido para llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Por otra parte, como ya se dijo, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario, pues se trata de una facultad de las dos partes, quienes, dados ciertos requisitos, están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más.

Para dar una interpretación razonable y coherente al artículo 4º de la convención colectiva, es necesario tener en cuenta que ésta, en el artículo 2º, en que se determina su campo de aplicación, establece que "será aplicable a los trabajadores oficiales vinculados a la Empresa TELEHUILA S.A. E.S.P. mediante contrato individual de trabajo a término indefinido." (resaltado fuera de texto). De lo anterior se puede colegir que la convención parte del supuesto de que el status de los empleados de la empresa es el de trabajadores oficiales. A pesar de esta inconsistencia, explicable por la relativa simultaneidad con que se llevaron a cabo la convención colectiva y la reforma estatutaria por la cual la empresa se transformó en una sociedad de economía mixta -13 de marzo de 1998 y 25 de febrero del mismo año, respectivamente-, es indiscutible que la convención no puede atribuirle el carácter de trabajadores oficiales a los empleados de la empresa, pues el artículo 365 de la Constitución asigna al legislador, de manera imperativa, la competencia de determinación del régimen de las empresas de servicios públicos. En tal medida, el régimen laboral aplicable a sus empleados, también compete fijarlo exclusivamente al legislador, quien, como ya se dijo, en el artículo 41 de la Ley 142 de 1994, consagró el del Código Sustantivo de Trabajo. Ello significa que, a la luz del ordenamiento jurídico, el demandante es un trabajador particular.

14. A su vez, según la Ley 200 de 1995, los empleados particulares como el accionante, no son sujetos de aplicación de las normas del Código Disciplinario Unico, y por lo tanto, la terminación unilateral del contrato de trabajo no requiere, en principio, el seguimiento de un proceso disciplinario. Dicho estatuto dispone:

"ARTICULO 19. AMBITO DE APLICACION. La Ley Disciplinaria dentro del territorio nacional se aplicará a sus destinatarios cuando éstos incurran en falta disciplinaria dentro del territorio o fuera del él.

"ARTICULO 20. DESTINATARIOS DE LA LEY DISCIPLINARIA. Son destinatarios de la Ley Disciplinaria los miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Para los mismos efectos se aplicará a los miembros de la fuerza pública, los particulares

que ejerzan funciones públicas en forma permanente o transitorias, los funcionarios y trabajadores del Banco de la República, los integrantes de la Comisión de Lucha Ciudadana Contra la Corrupción y las personas que administren los recursos de que trata el artículo 338 de la Constitución Nacional." 15. En virtud de lo anterior, esta Sala debe concluir que, no estando el accionante cobijado por las normas del Código Disciplinario Unico y, hasta tanto no se establezca un procedimiento interno específico para terminar unilateralmente el contrato de trabajo a los empleados, el artículo 4º de la convención colectiva debe entenderse como una afirmación de las garantías constitucionales y legales en este tipo de situaciones. Por tanto, no encuentra esta Sala que la conducta seguida por la empresa accionada haya constituido una vulneración del derecho al debido proceso pues la entidad accionada no estaba en la obligación de seguir un determinado proceso antes de despedir al accionante.

16. Ahora bien, retomando lo dicho en el numeral 6. de las consideraciones generales de la presente Sentencia sobre la ausencia de carácter disciplinario de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y el respectivo alcance respecto de las causales, es necesario resaltar que las imputaciones concretas hechas al accionante no se refieren a su conducta por fuera del horario y lugar de trabajo, ni constituyen el ejercicio de una facultad disciplinaria sobre las acciones de su vida privada. Por el contrario, los cargos imputados se refieren a la conducta asumida por el señor Rojas dentro de su horario y lugar de trabajo, en particular el no haberse presentado a trabajar y haberlo hecho en estado de embriaguez y pésimas condiciones de higiene.

En efecto, como se dijo anteriormente, la facultad del patrono de terminar unilateralmente el contrato de trabajo encuentra su límite en que la conducta seguida por el trabajador incida en la ejecución de sus obligaciones y el cumplimiento de sus deberes o en el desarrollo general del ambiente de trabajo. Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido lo siguiente:

"Es así como, frente a la aludida causal debe tenerse el máximo cuidado, exigiéndole al patrono para su aplicación, que el trabajador haya ejercido previamente su derecho a la defensa, toda vez que el despido podría convertirse en una sanción, bajo el pretexto de mantener la disciplina y el respeto dentro de la empresa, extendiéndola hasta aspectos donde normalmente el patrono no tiene un poder disciplinario pleno sobre el trabajador, situación que es completamente diferente a las que se presentan en los casos que ahora estudia la Sala, donde si se trata de 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, con posterioridad al despido." Sentencia T-362 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Por lo tanto tampoco encuentra esta Sala que la entidad accionada haya excedido sus facultades legales en el sentido de extender la causal de despido alegada por fuera de lo que estrictamente atañe a la relación laboral.

3.2 La presunta vulneración del derecho de defensa 16. Como se observa en el expediente (fls. 64ss. y 71ss.), el señor Rojas, contrario a lo que afirma en su versión de los hechos, fue citado a descargos dos veces, por hechos diferentes.

En la primera diligencia, llevada a cabo el día 20 de abril de 1999, se le imputaba no haberse presentado en su lugar de trabajo el día 15 de abril del mismo año, ni al día siguiente durante la jornada de la mañana, haciéndolo en horas de la tarde, en estado de embriaguez. En tal oportunidad, los representantes de la empresa le explicaron concretamente los cargos formulados en su contra, se oyó su testimonio y se dio oportunidad de hablar al representante del sindicato. Este solicitó que se aportaran pruebas del alcoholismo del señor Rojas y que se tomaran los testimonios de aquellas personas a quienes constaba que había llegado a la empresa en estado de embriaguez. Agregó que, en caso de que se comprobara que era un alcohólico, la empresa debía buscarle ayuda sicológica y médica. En esta primera audiencia, si bien no se practicaron las pruebas solicitadas por el representante del sindicato, la entidad accionada tampoco tomó ninguna

determinación al respecto. Todo lo anterior consta en el acta del comité obrero patronal, firmada por los asistentes y que se encuentra en el expediente (fls. 64-67).

En la segunda diligencia llevada a cabo el día 28 de mayo de 1999, cuya acta, firmada por los asistentes, fue aportada al expediente por la entidad accionada (fls. 71-73), se le imputó haber llegado el día 30 de abril en estado de embriaguez y en malas condiciones de higiene a la empresa, retirándose inmediatamente después. En esta ocasión, también se le formularon los hechos concretos por los cuales se lo citaba, se leyeron los oficios recibidos por las directivas de la empresa y se mencionaron los nombres de las personas a quienes presuntamente constaban los hechos imputados, dándole posteriormente la oportunidad de controvertirlos. Al hacerlo, el señor Rojas manifestó:

"De los anteriores cargos del Ingeniero Macías no tengo la más mínima reversidad a los hechos por el cual me juzga (sic), de todo esto soy consciente como persona honorable de que lo ocurrido es realmente cierto. Lo anteriormente ocurrido ha sido motivo de problemas o enfermedades que tengo con el alcohol, problemas que no solamente le pueden causar (sic) a José Vicente sino a cualquier otro empleado e inclusive a cualquier miembro de nuestras familias." 17. Para esta Sala es claro entonces, que el accionante fue oído dentro de las diligencias de descargos y que, sin entrar a calificar la veracidad e idoneidad de la causa del despido, se puede establecer que la decisión no fue, por lo menos, abiertamente arbitraria. Esto último, por cuanto el empleador la tomó basándose en eventos que consideró, certera, o erradamente, que probaban los hechos imputados al señor Rojas, dentro de los cuales se encontraba el testimonio del propio accionante. En efecto, además de las imputaciones hechas por varios funcionarios de la empresa, se tomó el testimonio del imputado, garantizando así su derecho a la defensa. En resumen, 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. Por ello, no se vislumbra una vulneración del derecho de defensa del accionante.

3.3 La existencia de mecanismos precisos y adecuados para determinar el carácter justificado o injustificado del despido 18. Debe esta Sala agregar a las anteriores consideraciones, otras sobre la procedibilidad de la acción de amparo en casos como el presente. En principio, la tutela no es procedente cuando existan otros mecanismos de defensa judicial adecuados y eficaces para proteger los derechos invocados. En el presente caso, si bien el actor invoca el derecho al debido proceso y el de defensa, sus pretensiones van encaminadas a obtener el reintegro al lugar de trabajo que ocupaba con anterioridad. En particular, la segunda de las pretensiones del demandante dice: "Como consecuencia de lo anterior se ordene a la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL HUILA 'TELEHUILA' S.A. E.S.P.

reintegrarme a la Empresa en el cargo que ostentaba, el mismo salario y en fin las mismas condiciones que tenia antes de tomar la decisión de cancelarme en forma unilateral el contrato de trabajo suscrito, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, durante la separación de mi cargo" (fl. 50 del expediente). En tal medida, lo que se procura no es que se surta un debido proceso de despido, ni que se le den las oportunidades de defenderse frente a las imputaciones que se hicieron.

Lo que el demandante anhela es proteger su derecho a la estabilidad laboral, entendiéndola como la permanencia en un puesto fijo. Como ya lo ha dicho esta Corporación en diversas oportunidades, el derecho a la estabilidad laboral no puede entenderse de esta manera. Al efecto, la Corte ha determinado que "el derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta... Así las cosas, debe entenderse que el derecho al trabajo no consiste en la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado por el arbitrio absoluto del sujeto, sino en la facultad, in genere, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados." (Sentencia T-047 de 1995, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

Ciertamente, la estabilidad laboral puede tomar diversas formas, que la Corte ha analizado en su oportunidad. Al respecto ha dicho, en Sentencia de unificación de jurisprudencia que “frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.” (Sentencia SU- 250 de 1998, M. P. Alejandro Martínez Caballero).

19. Se observa entonces, que la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que la acción de tutela, en principio, no es procedente para lograr el fin que pretende el demandante, a menos que, por conexidad, se involucren otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial se vea vulnerado por la decisión de terminar el contrato de trabajo. Tales casos, sin embargo, son excepcionales y su procedibilidad debe ser determinada individualmente. Al respecto, ha dicho la Corte:

“En cuanto a las pretensiones formuladas por los demandantes encaminadas a que el Juez de tutela disponga el reintegro a los cargos que venían ejerciendo al momento de proferirse el acto administrativo que dispuso la supresión de los cargos, cabe igualmente anotar que, ella no resulta procedente, por cuanto la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para satisfacerlas, por cuanto como lo ha señalado esta Corporación , “ no se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable” (Negrilla y subrayas fuera del texto) Sentencia T-729 de 1998, M.P. Hernando Herrera Vergara.

20. La jurisprudencia de la Corte ha determinado entonces, que la estabilidad laboral no puede garantizar la permanencia en un empleo determinado, aun en los casos en que la terminación del contrato provenga de una decisión injustificada por parte del patrono. En tales hipótesis, la protección de la estabilidad laboral se produce a través de la imposición de una obligación secundaria al empleador, como consecuencia de su responsabilidad. Con tal finalidad, nuestro ordenamiento laboral fija consecuencias precisas en los casos en que éste dé por terminado injustificadamente un contrato de trabajo. Así, no manifestarle al trabajador las causas de su despido, o no hacerlo conforme a las precisiones anteriormente establecidas, conduce a que el despido se considere injustificado y a que se deba indemnizar al trabajador, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, pero no implica, por sí misma, que el trabajador tenga derecho a un reintegro definitivo. En estos casos, la eventual vulneración del derecho de defensa no puede llevar al extremo de que el juez de tutela desnaturalice el derecho a la estabilidad laboral sometiendo al empleador a la obligación de mantener un vínculo inescindible con el trabajador. En efecto, el derecho a la estabilidad laboral no es absoluto y no puede, sin más, llevar a la conclusión de que un empleador está obligado a reintegrar definitivamente a un trabajador a su puesto de trabajo, por el solo hecho de que la terminación de su contrato de trabajo haya carecido de justa causa.

En un caso similar al que ahora se estudia, en el que los accionantes pretendían el reintegro a sus puestos de trabajo por existir una supuesta persecución a las personas afiliadas al sindicato de la empresa, la Corte afirmó lo siguiente:

“- Las causales que invoca el empleador para los despidos se refieren a hechos concretos ocurridos dentro de una relación individual de trabajo que, en principio, ameritan la decisión de terminar unilateralmente los mencionados contratos de trabajo, sin que ello implique que la Sala le imparta aprobación a dicha determinación, pues la decisión sobre la legalidad de los despidos le corresponde al juez ordinario laboral competente.” Sentencia T-362 de 2000 M.P. Antonio Barrera Carbonell.

21. Esta Sala reitera el criterio sostenido por la Corte, según el cual, la acción de tutela no es procedente para obtener el reintegro a un cargo determinado, en la medida en que la garantía de permanencia en un puesto fijo desborda el alcance del derecho al trabajo. Adicionalmente, debe destacar que la improcedencia de la solicitud de reintegro por vía de tutela, por no haberse informado las causas del despido a un trabajador particular, se debe a que el ordenamiento prevé una consecuencia jurídica específica –la indemnización- a la cual se puede llegar a través de un mecanismo de protección adecuado –el proceso ordinario laboral-.

22. En ese mismo orden de ideas, anota esta Sala que es improcedente la solicitud de la empresa accionada que, por vía de tutela, solicita que se ordene al accionante reembolsar las sumas de dinero entregadas al accionante en cumplimiento de la Sentencia de primer instancia.

Tal fin desborda la competencia del juez de tutela y para conseguirlo también existen otros mecanismos de defensa judicial, por lo tanto, dicha solicitud tampoco puede prosperar.

Por lo anterior, se denegará la tutela de los derechos invocados por el accionante. DECISION En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE UNICO: CONFIRMAR la Sentencia del Tribunal Superior del Distrito de Neiva, pero por las razones expuestas en la presente Sentencia y en consecuencia DENEGAR el amparo solicitado por el ciudadano José Vicente Rojas Vega.

Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Sentencia de diciembre 10 de 1990, M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez.

[2] Ver C.S.J. Sala de Cas. Laboral, Sentencias de julio 30 de 1976 y de octubre 5 de 1984. [3] Ver C.S.J. Sala de Cas. Laboral, Sentencia de julio 30 de 1976 y Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 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.