

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA D.C
SALA LABORAL

Con el debido respeto me permito SALVAR EL VOTO en la presente decisión, por las siguientes razones:

En primer lugar y si bien es cierto de vieja data de vieja data la jurisprudencia ha considerado que la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte de empleador no es una sanción y no exige un procedimiento previo; también desde tiempo atrás, la Corte Constitucional, en sentencias tales como la C-299 de 1998, consideró que se debe dar al trabajador, la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa frente al empleador antes de que le terminen el contrato; sentencia que solo analizó una causal pero que luego extendió para todas las causales en sentencia T-546 de 2000.

He sostenido con base en esos pronunciamientos, que a ello debe darse estricto cumplimiento; sin que se trate de de un proceso solemne o riguroso, sino sencillamente **oportunidad de defensa en diligencia si se quiere o no denominada descargos o como bien se determine pero escuchando al trabajador a quien se le atribuye una conducta, como la que en este caso se imputó que raya en la comisión de delitos.**

La sentencia SL 2351 de 2020, no hace otra cosa que fijar un nuevo criterio al respecto, se itera existiendo ya el proferido por la Corte Constitucional, y cuyo análisis y desde luego el apoyo que se tenga en ella no implica, que se vaya a hacer retroactiva, ni mucho menos, sino que como criterio auxiliar puede perfectamente aplicarse a los casos que **ahora se sometan a decisión.**

En la sentencia expreso la Corte:

(...)

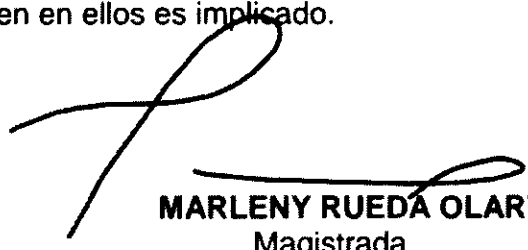
En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que el pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con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

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se esta brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

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°.

Sin duda en este tipo de casos en los que la causal, se itera expone hechos que limitan con los delitos, se hace más importante y necesaria la oportunidad de defensa de quien en ellos es implicado.


MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada

