



Derecho al debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales privados

Laura Cristina Metaute Velásquez¹

Resumen

El debido proceso es un derecho fundamental que procura la existencia de principios y garantías en el marco de diversos procedimientos; y, además, funge como límite al poder del Estado. A través de la jurisprudencia de las altas cortes su aplicación se ha extendido a las relaciones entre particulares que se encuentren en la posibilidad de aplicar sanciones. En materia laboral, se ha indicado que los empleadores pueden aplicar sanciones como parte de sus facultades de subordinación, resultando de obligatoria observancia el respeto por las garantías del debido proceso. Jurisprudencialmente se ha indicado que las sanciones impuestas al trabajador y el despido tienen naturaleza diferente, por lo que las garantías que debe observar el empleador en las primeras no son extensibles al segundo. Es por esto, que el presente artículo analiza el debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales con justa causa en el sector privado. Para ello se acude a la revisión de normas, doctrina y, principalmente, jurisprudencia.

Palabras clave: debido proceso, despido, sanción disciplinaria, derecho de defensa, condición resolutoria tácita del contrato laboral.

¹ Abogada y especialista en Derecho Procesal de la Universidad de Antioquia. Correos electrónicos: laocris@hotmail.com, laura.metaute@udea.edu.co.

Artículo presentado como trabajo de grado para optar al título de especialista en Derecho Procesal de la Universidad de Antioquia, valorado y recomendado por los jurados para su publicación. Este trabajo recibió distinción especial por parte del Consejo de Facultad, mediante resolución 06 de 2024, como mejor trabajado de grado.



Fecha de recepción: 14/04/2024 | Fecha de aceptación: 20/10/2024

Derecho al debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales privados

Introducción

En el ordenamiento jurídico colombiano el debido proceso se establece en el artículo 29 de la Constitución Política como un derecho fundamental de obligatoria observancia, en el marco de las actuaciones judiciales y administrativas, con la finalidad de proteger principios y garantías indispensables para la obtención de soluciones sustancialmente justas (Agudelo, 2005, p. 89), pese a las cuestiones conceptuales y de orden filosófico, si se quiere, en torno a la definición de justicia. Además de procurar el desarrollo adecuado de los diferentes procedimientos como una garantía propia de los seres humanos, el debido proceso se erige como una “manifestación de los límites al poder estatal que busca proteger a los asociados de las actuaciones ilegales de las autoridades, procurando el respeto por las formas de cada juicio” (Corte Constitucional, sentencia T-234, 2022).

Ahora bien, se advierte del artículo constitucional mencionado que el derecho al debido proceso se planteó como una garantía en el marco de las actuaciones judiciales y administrativas; sin embargo, a través de la jurisprudencia se ha extendido su aplicación a diferentes ámbitos, incluso los privados (Agudelo, 2005, p. 99). Así pues, a través del desarrollo jurisprudencial, las altas cortes han determinado la obligatoriedad del respeto al debido proceso por parte de los particulares; en esta línea, la Corte Constitucional (Sentencia T-329, 2021) precisó que sus garantías son aplicables en el marco de los servicios educativos, de salud, prestación de servicios, contratos laborales, entre otros.

A partir de este contexto jurídico, puede considerarse, de un lado, que el debido proceso se erige en el ordenamiento jurídico colombiano como un sistema de garantías y principios propios de diferentes procedimientos y, de otro lado, que la jurisprudencia ha permitido su aplicación en las relaciones entre particulares, incluido el escenario laboral. Ahora bien, a partir de lo anterior surge una cuestión no menor y es hasta dónde y qué protege el derecho al debido proceso en las relaciones laborales.

Sobre este tema, se tiene que el empleador no goza de absolutas libertades para prescindir de los servicios contratados con un trabajador, por lo que tal facultad está sujeta a un régimen taxativo de justas causas, so pena de indemnización.

Estas causales se encuentran contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual poco o nada se establece sobre el debido proceso. Así, pues, salvo la causal del numeral tercero del artículo 62 del Código en mención, cuya exequibilidad fue condicionada en el entendido de que su aplicación requiere escuchar de forma previa al trabajador en ejercicio de su

derecho de defensa; además de lo relacionado a las causales de los numerales del 9 al 15 del mismo artículo, para las cuales se contempla el aviso al trabajador y el artículo 66 del mentado Código, que consagra el deber de manifestar el motivo, se tiene que, en relación con el debido proceso de los trabajadores en las terminaciones unilaterales de contratos laborales, surgen importantes interrogantes, tales como: ¿son estas las únicas garantías del debido proceso del trabajador? ¿Existen más garantías? Y de no existir, ¿son suficientes estas para proteger verdaderamente al trabajador frente a decisiones arbitrarias e injustas?

Son muchos los cuestionamientos a partir del contexto jurídico reseñado, los cuales parecen concluirse en una misma incógnita y es lo que se procurará abordar como objeto de estudio: ¿existe el derecho al debido proceso en la terminación unilateral de contratos laborales en el sector privado?

Y es que es la jurisprudencia la que ha permitido la aplicación del debido proceso en actuaciones por fuera de las judiciales y administrativas, logrando permear las relaciones entre particulares y, con ello, el derecho laboral; de este modo, la Corte Constitucional (Sentencia SU-449, 2020) estableció como parámetro del derecho de defensa del trabajador el derecho a ser oído, entre otras garantías como la comunicación al trabajador y la inmediatez.

No obstante, estas garantías en la práctica pueden no ser suficientes para realmente proteger el derecho fundamental al debido proceso. Así, a partir del reseñado contexto, surge el presente tema de interés el cual procura el análisis de la garantía del derecho al debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales con justa causa en el sector privado.

Para este fin, se acudirá principalmente a la jurisprudencia de las altas cortes, pues, como se observó, son estas las que han desplegado los alcances y ámbitos de aplicación del estudiado derecho fundamental.

Para estos fines, se describirá el marco normativo y jurisprudencial del derecho al debido proceso, se examinará su protección en el ámbito de las relaciones entre particulares, enfocándose en las laborales del sector privado y su desarrollo jurisprudencial; y por último, se analizará el debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales con justa causa, para lo cual se identificará su regulación normativa, esto es, el procedimiento y sus causales, así como también su naturaleza.

1. Derecho fundamental al debido proceso en Colombia

El debido proceso se ha definido por la doctrina así: “el debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del Estado social, democrático y de derecho” (Agudelo, 2005, p. 89).

Además de ser considerado como un dotador de garantías, el debido proceso es pensado como “un límite a la arbitrariedad de los agentes del Estado o de los particulares que adelantan procesos jurisdiccionales o administrativos” (Páez, 2019, p. 16).

A partir de estas definiciones, puede empezar a vislumbrarse la relevancia de este derecho fundamental como guía de las actuaciones mencionadas y como una garantía para los seres humanos y, además, como una suerte de barrera al poder estatal. Y es que el tener límites en los procesos, otorgados por estas garantías, implica el deber de ceñir sus etapas, reglas y desarrollo a su observancia.

Ahora bien, además de las definiciones doctrinales, el derecho al debido proceso tiene un desarrollo normativo, pues encuentra regulación tanto en la Constitución Política de Colombia, como en diferentes tratados internacionales. Además, las altas cortes se han encargado de analizar su definición, establecer sus alcances y construir lineamientos que permiten su aplicación en diversos ámbitos. Por esto, el presente acápite pretende examinar el derecho al debido proceso a partir de su desarrollo normativo y jurisprudencial en Colombia, con la finalidad de observar sus dimensiones.

1.1 Regulación normativa del derecho al debido proceso

El debido proceso se establece en el artículo 29 de la Constitución Política como un derecho fundamental que dota las actuaciones judiciales y administrativas de garantías de obligatoria observancia. Ahora bien, además de haberse consagrado como un derecho fundamental, el ordenamiento jurídico colombiano ha integrado al bloque de constitucionalidad diferentes instrumentos internacionales que contemplan el debido proceso. Sobre el bloque de constitucionalidad, el artículo 93 de la Constitución Política indica que los tratados internacionales ratificados por el órgano legislativo prevalecen en el orden interno cuando reconozcan derechos humanos. Al respecto, el Consejo de Estado (Sentencia 11001-03-15-000-2019-04842-01, 2020) indicó que el bloque de constitucionalidad es una verdadera fuente de derecho, lo cual implica su obligatorio y forzoso cumplimiento.

A partir del anterior contexto sobre el bloque de constitucionalidad, se traerán a colación algunos instrumentos internacionales sobre el debido proceso, que han sido ratificados por Colombia.

Tal es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que dispone una serie de garantías constitutivas del debido proceso, es así que en su artículo 10 declara el derecho de todas las personas a ser oídas ante tribunales independientes, y en el artículo 11 a la presunción de inocencia mientras no sea probada la culpabilidad en un juicio en el que se aseguren las garantías de defensa necesarias.

En sentido similar, se tiene que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre regula en su artículo 16 el derecho de justicia, indicando que toda persona puede acudir a los tribunales para hacer valer sus derechos, mientras que el 26 establece el derecho a un proceso regular. En este último se determinan garantías como la presunción de inocencia, el derecho a ser oído, derecho a ser juzgado por tribunales previamente establecidos de conformidad con las leyes preexistentes, entre otros.

Adicionalmente, se tiene el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificado por Colombia a través de la Ley 74 de 1968, en cuyo artículo 14 señala una suerte de garantías como el derecho a ser oído públicamente, entre otras.

Por último, la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual fue firmada el 22 de noviembre de 1978 en San José de Costa Rica y aprobada en el ordenamiento jurídico colombiano a través de la Ley 16 de 1972, y cuyo artículo 8 dispone una serie de garantías judiciales, dentro de las cuales se encuentran el derecho a ser oído y la presunción de inocencia, entre otras. Así mismo, el artículo 9 del mismo Tratado dispone el principio de legalidad e irretroactividad, el 24 establece el derecho de igualdad ante la ley y el artículo 25 se refiere a la protección judicial, indicando algunos compromisos de los Estados parte relacionados con el recurso judicial y la garantía de su cumplimiento.

En conclusión, a partir de la breve reseña en relación con el derecho al debido proceso en los tratados internacionales ratificados por Colombia puede vislumbrarse la existencia de una protección a este derecho desde el bloque de constitucionalidad y su garantía como fundamental en la Constitución Política.

1.2 Desarrollo jurisprudencial del derecho al debido proceso

La Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020 explicó que el derecho fundamental al debido proceso es definido jurisprudencialmente como el cúmulo de garantías que protegen al individuo para que, en el curso de trámites judiciales y administrativos, se respeten sus derechos, generando así una correcta aplicación de la justicia. Así mismo, indicó que el debido proceso es el principio de legalidad, significando ello que funge como límite al poder estatal, pues presupone la existencia de un procedimiento al cual las autoridades deben limitarse; es decir, implica que las autoridades judiciales y administrativas tienen un marco de acción limitado por el debido proceso.

Sobre los elementos del debido proceso, el Alto Tribunal precisó los siguientes: “el derecho al juez natural, a presentar y controvertir pruebas, el derecho a la segunda instancia, al principio de legalidad, el derecho de defensa material y técnica; la publicidad de los procesos y las decisiones judiciales” (Sentencia T-544, 2015).

Ulteriormente, sobre el derecho de defensa explicó que este se define como la oportunidad de ser oído, de valer los propios argumentos, de controvertir las pruebas y de solicitar la práctica de las que se estimen favorables, así como también la posibilidad de ejercer los recursos que la ley disponga (Sentencia T-018, 2017).

Posteriormente, en la sentencia SU-086 de 2022 el Tribunal Constitucional precisó que el debido proceso es un sistema de garantías para la materialización de la función jurisdiccional. Adicionalmente, emitió un listado de garantías propias del mencionado derecho, señalando, en primer lugar, el derecho a la jurisdicción y los derechos que le son propios, tales como: acceso a la administración de justicia en condiciones igualitarias, posibilidad de impugnar y obtener decisiones motivadas, entre otras. En la misma providencia la Corte se refirió al juez natural y al derecho de defensa; así como también, a los derechos de independencia e imparcialidad de los jueces y funcionarios. Finalmente, señaló que la aplicación del debido proceso es de aplicación inmediata, cobijando a todos los intervinientes y transversalizando todas las etapas.

Así mismo, en la sentencia T-234 de 2022 la Corte Constitucional estableció las siguientes como garantías propias del debido proceso: que los trámites sean realizados por autoridades competentes autónomas e independientes, que la decisión obedezca a leyes preexistentes, derecho a ser oído y notificado, así como también la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las pruebas; en general, dispuso la Corte, el debido proceso implica el ejercicio del derecho de defensa y contradicción, entre otras garantías.

En similar sentido, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de tutela, dictada por su Sala de Casación Penal, STP11125-2018 de 2018, indicó que el debido proceso son las garantías a favor de los individuos para que en los trámites judiciales y administrativos se respeten sus derechos; además, reiteró las garantías ya indicadas por la Corte Constitucional, y recientemente citadas, añadiendo una más y es el derecho a la segunda instancia en el proceso penal.

Por su parte, el Consejo de Estado, en la sentencia con radicación 11001-03-15-000-2022-03292-00 de 2022, explicó que el derecho fundamental al debido proceso implica la observancia de las normas procesales en toda actuación de forma obligatoria y establece que su desconocimiento compromete la legitimidad de los procesos, pudiendo generar incluso, en algunos casos, su nulidad. En ese sentido, concluye que no es posible que ninguna actuación judicial ni administrativa se desarrolle sin la observancia estricta del debido proceso.

Adicionalmente, en la sentencia 68001-23-33-000-2014-00413-01 de 2014, indicó que las garantías al debido proceso tienen mayor relevancia en los procesos administrativos que establezcan sanciones, pues no es posible que esta facultad sancionadora se sobreponga a los derechos de las personas investigadas.

En relación con esta facultad, el mismo Tribunal precisó en la sentencia 47001-23-33-000-2015-00249-01 de 2014 los elementos del debido proceso en materia disciplinaria, indicando, entre otros, los siguientes: principio de legalidad, de publicidad, de doble instancia, de imparcialidad y de cosa juzgada; así como también, el derecho de defensa y contradicción, presunción de inocencia, entre otros

En conclusión, del rastreo normativo y jurisprudencial referido brevemente, puede determinarse frente al debido proceso que a la fecha pareciese existir un consenso tanto de la definición e importancia del debido proceso. Así pues, de forma general puede indicarse que el debido proceso es un derecho de carácter fundamental aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas y cuya observancia implica dotar de garantías y procedimientos los diferentes tipos de procesos.

2. Debido proceso en las relaciones entre particulares

De conformidad con lo expuesto en el acápite anterior, podría concluirse cierta paridad de criterios en relación con el debido proceso como derecho fundamental en cuanto a las actuaciones administrativas y judiciales. Surge, entonces, la inquietud de si es posible su reconocimiento en las relaciones entre particulares. Pues bien, aunque el artículo 29 de la Constitución Política nada indica al respecto, doctrinariamente se ha sostenido que el debido proceso es un derecho fundamental que debe ser aplicado en las relaciones privadas.

Tal como lo afirma Carlos Bernal Pulido (2004, p. 37), en atención a su carácter estructural para la democracia, así como para el Estado derecho, el debido proceso debe aplicarse en las actuaciones particulares. Es así, pues, que el autor precisa que la Corte Constitucional ha enfatizado que particulares como los empleadores, entre otros, deben respetar el derecho al debido proceso al llevar a cabo actuaciones que puedan generar afectaciones a los derechos respecto de quienes se encuentren en una relación de subordinación.

Del mismo modo, el autor panameño Arturo Hoyos (2004, pp. 86-87) sostiene que debe responderse afirmativamente al interrogante de si debe aplicarse el debido proceso frente a conductas de privados que puedan afectar derechos constitucionalmente protegidos.

En sentido similar, la jurisprudencia ha ampliado su ámbito de aplicación a las relaciones entre particulares, así lo estableció la Corte Constitucional en la sentencia T-470 de 1999 al señalar que la garantía del debido proceso fue establecida en favor de toda persona y que no sería posible entender que esta “pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso”.

De forma más reciente se tiene la sentencia T-329 de 2021, en la que se indicó: “este Tribunal ha sostenido de manera reiterada, que las garantías previstas en el texto constitucional tienen plena aplicación en las relaciones entre particulares”. Es así como en esta providencia, en la que se realiza un recuento jurisprudencial sobre casos en los cuales se ha aplicado el debido proceso en relaciones entre particulares, el Alto Tribunal destaca que en un Estado social de derecho deben garantizarse la efectividad de los derechos en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Es en este sentido que el presente acápite procura analizar la aplicación del derecho fundamental al debido proceso en las relaciones laborales del sector privado, a partir de los desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales.

2.1 Debido proceso en las relaciones laborales del sector privado

Tal como se avizoró en el comienzo del presente acápite, existen posturas tanto jurisprudenciales como doctrinales sobre la aplicación del derecho fundamental al debido proceso en las relaciones entre particulares, de lo cual surge una inquietud no menor y es sobre su aplicación en materia laboral. Pues bien, al analizarse la estructura de las relaciones laborales se encuentra que el contrato de trabajo contempla tres elementos esenciales: actividad personal del trabajador, salario y subordinación; sobre este último elemento, la Corte Constitucional en la sentencia T-151 de 2017 precisó que el concepto de subordinación hace referencia a “una condición que permite a una persona una relación de dependencia con otra persona producto de situaciones derivadas de una relación jurídica cuya fuente es la ley”.

A partir de este concepto, y atendiendo a lo previamente reseñado por el doctrinante Carlos Bernal Pulido (2004), podría considerarse que, si el debido proceso debe respetarse en las actuaciones en las cuales exista poder subordinante y en las que puedan resultar afectados derechos, no existe razón alguna para que no sea aplicado a las relaciones laborales. Podría, incluso, pensarse desde la óptica moral, tal como lo sostiene Karl Larenz (1985) al indicar que el debido proceso se encuentra vinculado con la persona humana y debe regir también “como principio moral fuera de la esfera del derecho” (p. 188), reiterando que su ejercicio es un mandamiento de índole moral. Es, entonces, que de analizarse la estructura de la relación laboral y teniendo presente que el trabajador es la parte débil en esta estructura desigual (Corte Constitucional, Sentencia C-397, 2006) luce posible referirse a la aplicación del debido proceso en las relaciones laborales como un deber moral a cargo del empleador y a efectos de garantizar los derechos del trabajador, tales como dignidad humana, mínimo vital y demás derechos inherentes a la persona en el marco de los contratos de trabajo.

Ahora bien, superándose —con absoluta ligereza, por los efectos del presente trabajo— el debate de índole moral para centrarse en el jurisprudencial, se tiene que la Corte Constitucional, según el autor Juan Diego Montenegro Timón (2018), ha analizado el alcance

del debido proceso en el ámbito laboral sosteniendo dos tesis diferentes que el mencionado autor denomina restrictiva y amplia. En la primera, se sostiene que el debido proceso tiene cabida en las actuaciones de los particulares únicamente de forma excepcional; mientras que, en la segunda, la cual tiene lugar en sentencias como la T-433 de 1998, se precisa que el debido proceso debe ser observado en los distintos campos en que se ejerza la facultad disciplinaria, “incluyendo a los particulares que se arrogan esta facultad” (p. 140).

De acuerdo con la última tesis mencionada podría, entonces, interpretarse que el debido proceso debe ser aplicado en las actuaciones disciplinarias que se desarrollen en el marco de contratos laborales.

Así pues, se tiene que en la sentencia T-329 de 2021 se analizó la aplicación del derecho al debido proceso en los procesos disciplinarios acaecidos en el marco del contrato laboral, indicando: “la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan”. En ese sentido, el mencionado Tribunal Constitucional señala los elementos que deben establecerse en el reglamento interno de trabajo para efectos de procurar el debido proceso, tales como: comunicación formal de la apertura del proceso, formulación de cargos, traslado de pruebas, término para descargos, decisión motivada y recursos.

Por su parte, el Consejo de Estado en la sentencia 47001-23-33-000-2015-00249-01 de 2022 determinó los elementos del proceso en materia disciplinaria, así: principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, principio de publicidad, derecho de defensa, de contradicción y de controversia de la prueba, principio de la doble instancia, presunción de inocencia, imparcialidad, *non bis in idem*, cosa juzgada y la prohibición de la *reformatio in pejus*.

En similar sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2606-2023 de 2023 indicó que las sanciones disciplinarias están dotadas de reglas que conciernen con el debido proceso, correspondientes a:

Primero: la comunicación formal de la apertura del proceso.

Segundo: la formulación de cargos. En esta, que bien puede ser verbal o escrita, debe constar de forma clara la falta y la conducta que la configura. Sobre este punto, la Corte recordó que la conducta y su sanción deben estar establecidas en el Reglamento Interno del Trabajo.

Tercero: traslado de pruebas. El trabajador debe conocer todas las pruebas que sean fundamento de la imputación.

Cuarto: término para descargo. Debe garantizarse al trabajador las oportunidades para formular descargos, controvertir pruebas y aportar las que estime necesarias.

Quinto: decisión motivada. El empleador debe pronunciarse a través de un acto que sea motivado y congruente.

Sexto: proporcionalidad. La sanción debe ser proporcional a los hechos.

Séptimo: recursos. El trabajador debe poder controvertir todas las decisiones mediante los recursos pertinentes.

De acuerdo con lo anterior, puede empezarse a vislumbrar que la jurisprudencia de las altas cortes se ha ocupado de ampliar la aplicación del derecho al debido proceso en las relaciones laborales, estableciéndose limitaciones a la facultad del empleador, sobre todo, en materia disciplinaria. Cabe, entonces, cuestionarse si estas interpretaciones jurisprudenciales son aplicables a las terminaciones unilaterales de contratos de forma justificada, asunto que pasará a evaluarse de la mano de la determinación de la naturaleza de los despidos laborales.

2.2 Naturaleza de los despidos, ¿constituyen una sanción disciplinaria susceptible del debido proceso?

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el despido y la sanción disciplinaria son figuras jurídicas diferentes y, en este sentido, comportan distintos efectos y alcances. En efecto, en la sentencia SL374-2023 de 2023 la Corte sostuvo que mientras el despido tiene su génesis en la condición resolutoria por incumplimiento de las partes, propia de los actos contractuales, la sanción disciplinaria se sustenta en la facultad de subordinación.

En este sentido, sostiene la Sala Laboral que el despido no tiene carácter sancionatorio ni disciplinario, pues obedece a un “recurso legítimo al alcance del empleador”; por tanto, no constituye un deber a cargo del empleador seguir un procedimiento para tal decisión. No obstante, esta afirmación contempla algunas excepciones para la Sala y son las siguientes: en primer lugar, lo dispuesto para los casos en que el despido obedezca a la causal tercera del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (relacionada con un acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio), situación en la cual deberá oírse de forma previa al trabajador para que ejerza su derecho de defensa.

En segundo lugar, el acuerdo expreso de constituir en los reglamentos internos de trabajo, convenciones colectivas o en el contrato de trabajo, un procedimiento previo a los despidos constituye otra excepción, pues obligaría al empleador a darle estricto cumplimiento.

Ahora bien, aunque esta sentencia pudiera parecer una respuesta al objeto del presente trabajo, lo cierto es que ello comporta diferentes aristas e, incluso, posiciones jurisprudenciales.

Retomando con el análisis jurisprudencial de la naturaleza de los despidos, la Corte Constitucional, en sentido similar a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SU-449 de 2020 indicó que estos no obedecen a sanciones de ningún tipo, sino la mera facultad contractual del empleador basada en la condición resolutoria tácita del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, en la misma sentencia, la Corte Constitucional precisó que, aunque la sanción disciplinaria es una figura distinta del despido, estas pueden ser concurrentes. Sobre la primera afirmación, la Corte indicó que mientras el despido obedece a la facultad contractual indicada y la sanción disciplinaria tiene su génesis en el poder de subordinación propio de la relación laboral y que, al implicar un enjuiciamiento de índole privado debe someterse al debido proceso.

Ahora, sobre la segunda afirmación, la Corte indicó que, eventualmente, estas pueden concurrir cuando el despido sea consecuencia de una sanción disciplinaria, es decir, cuando la conducta del trabajador constituya una falta grave a la cual previamente se le ha establecido la consecuencia de despido. En estos casos se exigirán ciertas condiciones a cargo del empleador, tales como que la sanción sea de forma proporcional a la falta cometida, que no comprometa la dignidad humana, que sea consecuencia de faltas estipuladas como graves, la observancia de los “principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, non bis in ídem y a los derechos de defensa y contradicción” (Sentencia SU-449, 2020); además, del deber de acreditarse plenamente los hechos imputados y el agotamiento del debido proceso.

Así pues, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional se tiene que el despido no comporta carácter de sanción. En ese sentido, se concluye que lo reseñado en relación con el debido proceso en las facultades disciplinarias del empleador no sería aplicable a los despidos con justa causa.

3. Debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales con justa causa

En línea con lo expresado hasta ahora, y teniendo en cuenta tanto el desarrollo jurisprudencial del debido proceso, como la naturaleza de los despidos laborales, el presente aparte pretende analizar la aplicación de dicho derecho en estas terminaciones, ubicándose de manera concreta en el contrato laboral del sector privado.

Y es que la afirmación de que el despido no tiene carácter de sanción, de acuerdo con la reseñada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, es cuando menos controversial de cara a plantearse la justeza del despido, pues surge el interrogante de: si dicha terminación obedece a la realización de una conducta prohibida para el trabajador ¿por qué su consecuencia no se entendería como una sanción? Es decir, este interrogante procura cuestionarse un poco sobre el concepto de sanción, pues si esta puede definirse como una

consecuencia jurídica producto del incumplimiento de un deber ¿por qué el despido no sería una sanción? Y nace este precisamente de la posibilidad de entender que lo que genera el despido con justa causa es precisamente la realización de una de las conductas prohibidas por el Código Sustantivo del Trabajo, siendo, entonces, el despido su consecuencia jurídica.

Ello aunado al hecho de que mientras, según se vio, la sanción disciplinaria sí exige el respeto al debido proceso, el despido no; situación esta que permite, por lo menos, preguntarse si acaso la consecuencia jurídica del despido no es igual e incluso, dependiendo el caso, más gravosa que una sanción. Esto es, si el proceso disciplinario termina con una sanción como un llamado de atención, una suspensión de días o multa es apenas lógico sostener que este sería menos gravoso que el despido, y podría ser igual a él cuando el proceso disciplinario culmine con la terminación del vínculo laboral.

Es, pues, cuestionable que exista protección al debido proceso en un caso y en el otro no, aunque sean figuras jurídicas diferentes, si ambos pueden llegar a tener consecuencias jurídicas similares y, en todo caso, se sigue estando frente a una relación con estructura desigual, con un trabajador subordinado y desprotegido de garantías procesales.

Y es que, de cara a los intereses de los y las trabajadoras, a la protección de sus derechos fundamentales, a la realización de sus proyectos de vida e, incluso, a la posibilidad del mínimo sustento económico, entre otros, surge fundamental la protección a la permanencia en el trabajo lo suficientemente relevante como para exigir las garantías al debido proceso.

Es pues, cuando menos, particular que se proteja el debido proceso en materia disciplinaria independientemente de la sanción a imponer, pero que estas garantías no puedan extrapolarse al despido como consecuencia de la realización de una conducta regulada como justa causa.

Por supuesto que no se pretende sostener con lo anterior que el trabajador no pueda ser despedido o que el empleador no pueda hacer uso de sus facultades legales para proteger, si se quiere usar ese término, su estructura empresarial, lo que en realidad se procura es cuestionarse por las garantías propias de un derecho de carácter fundamental en una actividad vital para desarrollo de otros derechos, incluso, de carácter constitucional.

Pues bien, para analizar dicha problemática, en este aparte se hará referencia a la regulación normativa de las justas causas de terminación de contratos laborales y a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

3.1 Regulación de las justas causas de terminación de contratos laborales

La Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020 se refirió a la autonomía de la voluntad en el desarrollo y ejecución de los contratos de trabajo, indicándose que, aunque aquella es un pilar fundamental en el ámbito laboral, la libertad contractual se encuentra

limitada por el artículo 25 de la Constitución Política, según el cual la actividad laboral debe prestarse en condiciones dignas y justas.

En ese sentido, el Alto Tribunal en dicha sentencia señaló que, en virtud del principio de estabilidad en el empleo, el empleador no goza de absolutas libertades para prescindir de los servicios contratados con un trabajador, por lo que tal facultad está sujeta a un régimen taxativo de justas causas, so pena de indemnización.

Es así como el Código Sustantivo del Trabajo determina entre sus artículos 61 al 66 varias disposiciones sobre la terminación del contrato de trabajo, estableciéndose en el artículo 61 lo que la Corte Constitucional, en sentencia SU-449 de 2020, ha denominado como “causas objetivas”, referidas a asuntos como: el fallecimiento del trabajador, a la expiración del plazo pactado, liquidación de la empresa, entre otras. Mientras que el artículo 62 del mencionado Código establece un listado de 15 justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. No obstante, aunque se encuentran determinadas las razones por las cuales puede terminarse de forma unilateral el contrato laboral, poco o nada se refieren estos artículos al debido proceso.

Sobre este tema, se tiene que el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo indica que en los numerales del 9 al 15, referidos al deficiente rendimiento, inejecución de las obligaciones, vicios e ineptitud del trabajador, renuencia a aceptar las medidas médicas, reconocimiento pensional o enfermedad contagiosa, el empleador debe avisar al trabajador con anticipación no menor de 15 días. Además, es importante precisar que la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-299 de 1998, condicionó la exequibilidad del numeral tercero del mencionado artículo, indicando que su aplicación tiene como requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Adicionalmente, el artículo 66 del mentado Código consagra el deber de manifestar el motivo a cargo de la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, precisando que posteriormente no es válido argumentar ni alegar causales diferentes.

Estos asuntos, entendidos como la taxatividad de las causales, el previo aviso para ciertas justas causas y el deber de manifestar el motivo son las garantías que se contemplan en el Código Sustantivo de Trabajo en relación con el debido proceso de los trabajadores en las terminaciones unilaterales de contratos laborales. Ahora bien, como se anotó en acápites anteriores, jurisprudencialmente se ha indicado que el empleador debe dar estricto cumplimiento a los procedimientos establecidos para la realización de despidos tanto en reglamentos internos de trabajo, convenciones colectivas o en el contrato de trabajo.

3.2 Terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador

De acuerdo con lo reseñado, la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria; sin embargo, según la sentencia SU-449 de 2020 podrían llegar a ser concurrentes, sobre este punto se volverá en el aparte siguiente. Para la Corte Constitucional, esta es una facultad contractual del empleador, que encuentra amparo en la condición resolutoria tácita regulada por el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así pues, para el Alto Tribunal las terminaciones unilaterales de este tipo de contratos se enmarcan en dicha figura, dentro de cuyo alcance se han indicado las siguientes 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” (Sentencia SU-449, 2020) , explicadas así:

Unilateralidad: el despido del trabajador amparado en una justa causa puede ser generado tanto por el empleador como por el trabajador, operando de manera unilateral, de lo contrario obedecería a una terminación del vínculo laboral por mutuo acuerdo.

Extrajudicial y susceptible de control judicial: es una autorización legal que no requiere autorización, pero que puede ser demandado por las razones de la resolución, pudiendo reclamarse perjuicios.

Liberatoria: activar la condición resolutoria tácita libera de la relación contractual, excluyéndose la indemnización a favor del trabajador, siempre y cuando tenga amparo en una justa causa.

Derecho subjetivo potestativo: para la Corte, esta facultad otorga al afectado el derecho de resolver el contrato de forma unilateral susceptible de renuncia y que no constituye sanción de ninguna clase.

Carácter receptivo sometido a manifestación de parte: la procedencia de la condición resolutoria tácita implica el deber de comunicarle al trabajador para que pueda producir efectos jurídicos; en el mismo sentido, se exige la manifestación de parte.

En conclusión, esta facultad contractual en cabeza del empleador está amparada en el uso de la condición resolutoria tácita, no siendo constitutiva de sanción.

3.3 Debido proceso en el despido con justa causa, un análisis a la luz de la jurisprudencia

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática al sostener de forma pacífica que el despido del trabajador con base en una justa causa no puede considerarse como una sanción disciplinaria. En ese sentido, no existe un trámite específico para su desarrollo, salvo que así sea pactado a través de una convención colectiva, un laudo arbitral o el reglamento interno. Así, pues, para esta Corporación, el hecho de no tenerse que agotar un trámite implica que no haya vulneración al debido proceso cuando el empleador toma este tipo de decisión.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL13691-2016 de 2016 indicó que existe deber del empleador de escuchar al trabajador en los casos previstos por la causal tercera del literal a del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, referida a los actos graves de violencia, injuria o malos tratos que, por fuera del servicio, el trabajador cometa contra el empleador, los socios, vigilantes, entre otros. Y esto es así, por cuanto la Corte Constitucional condicionó la exequibilidad de esta disposición a través de la sentencia C-299 de 1998, en la cual se precisó que la exigencia de lealtad y respeto en las relaciones laborales no riñe con los derechos fundamentales de las partes, pero aclaró que con esta no se autoriza al empleador para que su decisión obedezca a razones caprichosas o arbitrarias, por lo que es necesario garantizar el derecho de defensa del trabajador.

Sobre esta, la Sala de Casación Laboral indicó en la sentencia SL2351-2020 de 2020 que, aunque la mencionada condición de exequibilidad no puede trasladarse automáticamente a las demás causales, el empleador tiene límites para despedir a un trabajador con justa causa, reconocidos en ejercicio de las garantías del derecho de defensa, las cuales pueden resumirse así:

Primero: la comunicación de los motivos, sin que sea posible que el empleador alegue hechos diferentes en un eventual proceso judicial.

Segundo: la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión. El incumplimiento de esta se entiende como exculpación.

Tercero: taxatividad de las causales del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuarto: en caso de que exista, será necesario agotar el procedimiento que se encuentre contemplado en el reglamento interno de trabajo, convención colectiva o en el contrato de trabajo.

Quinto: la oportunidad de rendir descargos.

Sobre el derecho del trabajador a ser escuchado, la Sala Laboral en sentencia SL2351-2020 de 2020 aclaró que implica la garantía de dar su propia versión de los hechos y esta no se garantiza únicamente con la citación a descargos, pues no es esencial el cumplimiento de una única forma, sino que bastaría la oportunidad de exponer el caso al empleador, esto es, que la decisión de despido esté precedida de diálogo.

De forma posterior, en la misma sentencia, la Sala fijó el criterio de que la obligación de escuchar al trabajador de forma previa al despido con justa causa es exigible para la causal 3 del literal a, igual que para las contenidas en los numerales del 9 al 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Y, precisó, que para las demás causales “será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador” (Sentencia SL2351-2020, 2020). Decisión esta que, valga señalar, no tiene salvamentos de voto.

Esta posición jurisprudencial fue reiterada en la sentencia SL374-2023 de 2023, en la cual la Corte precisó la diferencia entre sanción y despido, recordó que no es exigible el trámite disciplinario en la terminación del contrato laboral con justa causa y trajo a colación lo dispuesto por la Corte Suprema en la sentencia SL2351-2020 de 2020. En este sentido, en el caso concreto de esta se absolvió a la empleadora de la indemnización de despido sin justa causa, al advertir que se otorgó la posibilidad al trabajador de defenderse y de controvertir pruebas a pesar de que no se exigía proceso disciplinario alguno².

Ahora bien, pasando a analizar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se tiene que a través de la sentencia SU-449 de 2020 se fijaron las reglas de unificación para cuando el empleador dé por terminado el contrato laboral con justa causa. Por considerarse esta una sentencia de alta relevancia para el tema objeto del presente trabajo, se realizará un análisis un poco más detallado —si se quiere el término—, incluso haciendo referencia al caso concreto, para efectos de algunas consideraciones sobre los salvamentos de voto.

En primer lugar, valga aclarar que la sentencia obedece a un proceso de tutela interpuesto por un trabajador de un banco contra una Sala de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. El trabajador alega la vulneración de su derecho fundamental al debido proceso en la decisión de despido. En primera instancia, la Sala Penal denegó el amparo al considerarse que el accionante asumió una actitud pasiva al no alegar de forma oportuna la valoración de la convención colectiva y el acatamiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, decisión que fue confirmada por la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia.

En sus primeras manifestaciones la Corte Constitucional se refirió a la regulación normativa de las justas causas para terminar contratos laborales, indicando que estas entran en colisión

² Es preciso señalar que esta decisión cuenta con un salvamento de voto del magistrado Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, pero no puede advertirse su sentido por cuanto la sentencia que se encuentra publicada en la página oficial de la Corte Constitucional no cuenta con él.

con varios derechos constitucionales que operan como garantías a favor de los trabajadores. Frente al debido proceso indicó que este es aplicable a las relaciones entre particulares y que puede verse afectado en los despidos con justa causa cuando el empleador tenga la obligación de agotar un procedimiento previo bien sea porque así lo disponga el ordenamiento jurídico o por pacto entre las partes.

Sobre el derecho de defensa advirtió que, aunque se vincule el derecho al debido proceso, este tiene aplicación en escenarios diferentes en los que se permite intervenir para cuestionar una decisión.

Posteriormente, el Alto Tribunal —en posición similar a la de la Corte Suprema de Justicia— precisó que la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa no constituye sanción disciplinaria, aunque pueda existir concurrencia entre ellas. Luego, se refirió a la jurisprudencia sobre la terminación en las condiciones mencionadas, advirtiendo que en relación con la exigibilidad del debido proceso no existe posición uniforme, pues algunas sentencias excluyen su aplicación, otras lo mencionan, pero cuando existe obligación legal o pacto entre las partes y solo una sentencia ha aludido de forma directa al debido proceso para ejercer esta atribución. Sobre esta última línea, la Corte señaló que la sentencia T-293 de 2017 se afirmó que el derecho al debido proceso se desconoce cuando no se invocan las causales taxativamente señaladas en el Código Sustantivo de Trabajo, no se manifiestan los hechos concretos y se niega la oportunidad al trabajador de controvertir las imputaciones.

Sobre las garantías del trabajador, la Corte indicó que existe uniformidad jurisprudencial, salvo lo relacionado con el derecho de defensa. Se destacó que estas garantías, son: indicar los hechos concretos, la taxatividad de las causales y la inmediatez.

En relación con la aplicación del derecho de defensa, la Corte advirtió que no hay un criterio interpretativo uniforme en las distintas salas de revisión y concluyó que solamente en la sentencia C-299 de 1998 (sobre la causal prevista en el numeral 3, literal a del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo) se ha exigido esta garantía para que la terminación unilateral del contrato de trabajo sea válida. Además, precisó que en sede de tutela coexisten diferentes aproximaciones: en una se limita este derecho a la causal del ya referido numeral 3, tesis propia de sentencias como la T-362 de 2000. Y en la otra se extiende su protección a todas las causales del Código Sustantivo de Trabajo, tesis que se recoge en la sentencia T-546 de 2000, en la que se señaló que su garantía procura 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”.

Así, advirtió que no se ha tenido la oportunidad por parte de la Sala Plena de plantear un fallo de unificación en sede de tutela.

Tras esto, la Corte analizó la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia advirtiéndole que a partir de la expedición de la sentencia SL2351-2020 de 2020 se adicionó el derecho a ser oído, el cual se aplica como se reseñó anteriormente. Sobre este, la Corte Constitucional advirtió que ambos tribunales lo contemplan como “una instancia de diálogo y de solución pacífica de los conflictos” (Sentencia SU-449, 2020).

Ante los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado la Corte Constitucional y dada la línea de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Corte consideró necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

En ese sentido, la Corte Constitucional, en sentencia SU-449 de 2020, precisó que cuando el empleador termine de forma unilateral el contrato de trabajo con justa causa deberá cumplir algunas garantías de forma obligatoria, que consisten en:

Primero: inmediatez. La Corte precisó que es necesario que exista un término prudencial entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de despido, el cual podrá contabilizarse también a partir del conocimiento de los hechos. De no garantizarse la inmediatez podrá entenderse que el trabajador fue exculpado, no siendo posible alegar el motivo para fundamentar la terminación del vínculo laboral.

Segundo: taxatividad. El despido con justa causa únicamente encuentra sustento en las causales que expresa y taxativamente se encuentren consagradas en la ley.

Tercero: comunicación. El empleador tiene la obligación de comunicar los motivos de forma concreta, clara y específica.

Cuarto: aplicación de procedimientos específicos. De haberse pactado algún procedimiento específico, el empleador deberá observarlo en todo momento para proceder con la terminación unilateral. Adicionalmente, la Corte precisó que esta garantía se amplía “los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado” (Sentencia SU-449, 2020).

Quinto: cumplimiento de exigencias propias. El empleador deberá acreditar el cumplimiento de las exigencias específicas de cada causal de terminación, en los casos en que estén estipuladas.

Sexto: respeto debido en la relación laboral. La Corte precisó que, a partir de esa decisión, será necesario garantizarles a los trabajadores el debido respeto como sujeto de la relación laboral, el cual consiste en el derecho a ser escuchado de forma previa al despido. Sobre este, se indicó que no puede entenderse “como un escenario de agotamiento del debido proceso”

(Sentencia SU-449, 2020), pues es propio de una garantía del derecho a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas. Así, pues, esta se contempla como la posibilidad de que el trabajador tenga un espacio en el cual pueda manifestarse frente a la configuración de la causal que fue invocada como justa para la terminación del contrato laboral. Adicionalmente, la Corte advirtió que esta causal se extiende a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Finalmente, en la misma providencia, la Corte Constitucional aclaró que la garantía del derecho de defensa no requiere un proceso reglado; es decir, que más allá de que el trabajador tiene derecho a exponer los motivos que permitan enervar la causal alegada y que el empleador debe garantizarlo, ello no implica la obligación de contradicción ni el desarrollo de una etapa probatoria, pues, en palabras de la Corte Constitucional, tal exigencia “es propia del entorno judicial” (Sentencia SU-449, 2020).

Pues, bien, en relación con el caso concreto, se tiene que la Corte Constitucional decidió confirmar la sentencia que a su vez ratificó el fallo que deniega la acción de tutela promovida por el trabajador. Para la Corte la sentencia cuestionada no valoró de forma irrazonable la jurisprudencia vigente en ese momento por dos razones en específico: la primera, porque el derecho del trabajador a ser escuchado no estaba en vigor. Y la segunda, porque la variedad de criterios interpretativos descartaba que se pudiera considerar vulnerado un precedente constitucional.

Esta decisión cuenta con cuatro salvamentos de voto³, los cuales se dan en el siguiente sentido: dos de las magistradas, Diana Fajardo Rivera y Cristina Pardo Schlesinger, al considerar que la jurisprudencia de la Corte ha construido un precedente claro sobre el derecho del trabajador a ser oído antes de que el empleador decidiera sobre su desvinculación unilateral por justa causa. En ese sentido, las magistradas consideraron que en la providencia cuestionada se incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente y que el amparo solicitado debió concederse.

El segundo salvamento del voto del magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo estimó que la autoridad judicial demandada incurrió en defecto fáctico por desconocer el precedente jurisprudencial de esa Corporación, de acuerdo con el cual, aunque la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa no es de carácter sancionatorio, el empleador debe garantizar el derecho al trabajador de ser escuchado y debe poder dar su versión. Además, precisó que la misma postura ha sido sostenida por la Corte Constitucional, como se dispuso

³ La sentencia SU-449 de 2020 publicada en la página oficial de la Corte Constitucional no tiene los salvamentos de voto que se anuncian en las firmas de los magistrados de la Sala Plena. Ante la imposibilidad de su consecución en dicha Corporación, la exposición y análisis de los respectivos salvamentos de voto se realiza de la mano del comunicado de prensa número 43 de 2020, emitido por la Corte y que cuenta con su respectiva citación en las referencias bibliográficas.

en la sentencia C-299 de 1998. Finalmente, el magistrado advirtió que el amparo de la tutela debió haberse concedido.

En similar sentido, el magistrado Alberto Rojas Ríos salvó su voto indicando que las reglas jurisprudenciales de la sentencia de unificación vulneran el derecho de los trabajadores a ser oídos, pues, en su criterio, la Sala debió reiterar el precedente e indicar que en cualquiera de las causales de terminación con justa causa el empleador debe garantizar el derecho de los trabajadores a ser oídos.

Además, el magistrado consideró que las reglas de unificación adoptadas implican una regresión de los derechos de los trabajadores, pues la jurisprudencia de la Corte había señalado que el empleador debía agotar un procedimiento de descargos. Sin embargo, a partir de la SU-449 de 2020 se acoge el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, restringiéndose el espacio de garantía para los derechos de los trabajadores. Adicionó que no es gravoso para los empleadores agotar el procedimiento de descargos, pues no restringe el derecho a la autonomía de la voluntad, ni se impide la terminación del contrato, pero sí es una oportunidad para que el trabajador puede dar explicaciones y conservar su trabajo.

En ese sentido, para los cuatro magistrados los derechos del trabajador debieron ser amparados.

Ahora bien, llama la atención de esta sentencia que la Corte Constitucional justifica en varias razones la decisión de ampliar la garantía del respeto debido en la relación laboral a todas las causales del Código Sustantivo del Trabajo. En esta se indica que el derecho del trabajador a ser escuchado se concreta en una garantía que procura “el respeto para la estima del trabajador como individuo, sujeto y no objeto de la relación laboral” (Sentencia SU-449, 2020) y también su derecho fundamental de defensa.

Indicó la Corte que como se advirtió en las sentencias C-299 de 1998 y SL2351-2020 de 2020, este derecho le permite al trabajador participar en la decisión “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”. (Subrayas fuera de texto) (Sentencia SU-449, 2020).

Lo que de forma concreta llama la atención es que en este aparte es que la Corte argumentara que escuchar al trabajador le permite presentar argumentos y exteriorizar pruebas; sin embargo, la decisión se toma en aras de la obligación de escuchar al trabajador, indicándose que no necesariamente debe surtirte esta garantía a través de la citación a descargos, pero nada dice sobre la posibilidad del trabajador de presentar pruebas.

Surge, entonces, cuestionable las razones de la Corte Constitucional para haber advertido esta posibilidad como razón que fundamenta la unificación jurisprudencial, pero nada advierte a los empleadores sobre el deber de garantizar a los trabajadores la oportunidad de presentar pruebas ni controvertirlas. Además, posteriormente, aclaró que esta opera como un ejercicio del derecho de defensa y no como el deber de agotar el debido proceso.

También surge cuestionable que la sentencia de unificación tiene cuatro salvamentos de voto, asunto que podría llegar a cuestionar la legitimidad de la unificación jurisprudencial, aunque formalmente cumpla con el criterio de mayoría de la Sala Plena. Así, pues, ninguno de los magistrados ni las reglas de unificación advierten el derecho que le asiste al trabajador en materia probatoria.

4. Consideraciones en torno a la falta de protección del derecho fundamental al debido proceso a favor de los trabajadores

Tras el desarrollo de los apartes del presente artículo, surgen algunas consideraciones críticas —si se quiere— sobre la aplicación del derecho al debido proceso en las terminaciones del vínculo laboral cuando media una justa causa. Pues bien, como se vio, las altas cortes han indicado que el derecho al debido proceso tiene aplicación en las relaciones laborales del sector privado, generándose con ello algunas limitaciones a las potestades de los empleadores, pero que se pueden quedar cortas al momento del despido del trabajador.

Es de recordar que se ha determinado que el despido obedece al ejercicio de la condición resolutoria tácita que puede ser ejercida tanto por el empleador como por el trabajador. En este sentido, se ha indicado que la terminación unilateral del contrato laboral no constituye sanción alguna. Así, la Corte Constitucional consideró que esta facultad no tendría que examinarse bajo la óptica del debido proceso, sino a la luz del principio de buena fe.

Esta posición jurisprudencial podría encontrar justificación como un amparo al sistema económico, a la estructura empresarial y a la agilidad propia del mundo laboral, pues despedir a un trabajador con justa causa puede permitir al empleador tanto un margen de movimiento para tomar la decisión como para preservar su economía ante la configuración de una justa causa.

Sin embargo, teniendo en cuenta la naturaleza del derecho al debido proceso es, cuando menos, cuestionable que se inobserve su protección en aras de proteger la estructura empresarial o la economía de un particular, afectando la satisfacción de derechos fundamentales para los trabajadores.

Además, también llama la atención el hecho de que la terminación del contrato laboral de forma unilateral se haya basado en el principio de la buena fe, pues pareciera estar únicamente

a favor del empleador, a quien le bastaría manifestar la existencia de una justa causa para que se dé por hecho, en principio, la realización de la conducta; correspondiéndole con esto el deber al trabajador de acudir a la vía judicial como un escenario en el cual encontrará protección del debido proceso. Es decir, lo que llama la atención es que la realización de la conducta del trabajador no esté amparada también en el principio de la buena fe, pues a pesar de que se ha dicho que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, es él quien debe acudir a la vía judicial, con las cargas que ello conlleva.

Así, pues, parece que basta la simple afirmación del empleador sobre la conducta del trabajador, inhibiendo con ello la satisfacción de las garantías propias del debido proceso a favor de este, pues no se exige que se presenten pruebas de la supuesta comisión de la conducta, ni tampoco se otorga el derecho del trabajador a controvertirlas, ni a presentar las suyas propias, entre otras garantías propias del derecho analizado.

Adicionalmente, se quisiera volcar un poco la mirada sobre la postura de la Corte Constitucional relacionada con la autonomía de la voluntad en el ámbito privado y la condición resolutoria tácita.

Sobre lo primero, llama la atención que se indica que el contrato laboral tiene como uno de sus pilares esenciales la autonomía de la voluntad que mientras para el trabajador está relacionada con sus actividades, formas y las personas con quienes desee contratar, para el empleador se analiza desde la óptica de la libertad económica.

Lo que surge cuestionable es que se ampare como parte de la libertad contractual cuando lo que media es la necesidad del trabajador de satisfacer sus derechos fundamentales, lo que implica que se encuentra en una relación desigual, en la cual poco podría, en la generalidad de los casos, pactar condiciones en el marco de la autonomía de la voluntad, pues la realidad es que este debe, generalmente, adherirse a las condiciones ofrecidas para su cargo. Es decir, la presente crítica quiere poner la lupa en que es posible que realmente el trabajador no puede ejercer su autonomía de la voluntad.

Lo segundo va en la misma línea, pues se establece que la terminación unilateral del contrato laboral con justa causa se ejerce en el marco de la condición resolutoria tácita. Situación que amerita cuestionar también desde la óptica de la estructura desigual, pues podría ser comprensible que en otras materias esta obedezca a esta condición, pero en el ámbito laboral lo cierto es que es cuestionable que se analice como un mero incumplimiento de una de las partes para facultar a la otra a la terminación del contrato, pues las consecuencias no son las mismas para las partes, siendo más gravosa la terminación para el trabajador por los derechos que se encuentran en vilo, pero también porque inhibe su posibilidad de que se le garantice un debido proceso.

En conclusión, el presente escrito analizó el derecho al debido proceso en las terminaciones unilaterales de contratos laborales encontrando pocas garantías a favor del trabajador y aunque se ha establecido cierta protección constitucional lo cierto es que el trabajador continúa siendo la parte débil y desprotegida de la relación laboral.

Conclusiones

Tras haberse analizado el derecho fundamental al debido proceso desde las ópticas doctrinarias, normativas y jurisprudenciales puede advertirse en un primer momento que este es un derecho que procura la existencia de principios y garantías a favor de las personas en el marco de diferentes tipos de procedimientos; además de fungir como un límite al poder estatal. Inicialmente, su regulación constitucional contempla su aplicación en las actuaciones judiciales y administrativas; sin embargo, a través de jurisprudencia se ha ampliado a las relaciones entre particulares.

Así, pues, de conformidad con las altas cortes, el derecho fundamental al debido proceso es una garantía de todas las personas que no puede ser exigida únicamente al Estado, siendo un deber de los particulares observar sus reglas cuando se encuentren en la posibilidad de aplicar sanciones.

Doctrinariamente, autores como Carlos Bernal Pulido (2004, p. 37) han señalado que este derecho debe respetarse en actuaciones de particulares frente a las personas respecto de las cuales tengan una relación subordinada.

Ahora bien, en materia laboral se ha establecido que las altas cortes han indicado que el derecho al debido proceso tiene aplicación en las relaciones laborales del sector privado, generándose con ello algunas limitaciones a las potestades de los empleadores.

Sin embargo, de cara a su garantía en la terminación del vínculo laboral cuando media una justa causa se tienen varias conclusiones: en primer lugar, la naturaleza del despido obedece al ejercicio de la condición resolutoria tácita que puede ser ejercida tanto por el empleador como por el trabajador y no a una sanción, aunque puedan ser recurrentes.

Asunto de suma relevancia pues, al no ser contemplado como sanción, el debido proceso que resulta de obligatoria observancia para el desarrollo de las sanciones disciplinarias no es aplicable al despido del trabajador.

Así pues, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional han establecido que únicamente habrá lugar a exigir el respeto por el debido proceso para despedir a un trabajador con justa causa cuando así se haya pactado en el reglamento interno de trabajo, el contrato laboral o convención colectiva.

En ese sentido, de no existir ese pacto previo entre las partes el empleador no está obligado a su observancia. Sin embargo, ambas corporaciones han concluido a través de su jurisprudencia que el trabajador tiene derecho a ser escuchado previo a que el empleador tome la decisión. Constituyéndose esta la garantía que jurisprudencialmente se ha establecido para los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Agudelo Ramírez, M. (2005). El debido proceso. *Opinión Jurídica*, 4(7), 89-105. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1307>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://acortar.link/xQoX4>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. <https://acortar.link/SIhiYZ>
- Bernal Pulido, C. (2004). *El derecho fundamental del debido proceso*. Señal Editora.
- Congreso de la República de Colombia. (1968, 30 de diciembre). Ley 74 de 1968. *Por la cual se aprueban los “Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”*. Diario Oficial n.º 32.682.
- Congreso de la República de Colombia. (1973, 5 de febrero). Ley 16 de 1972. *Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, firmado en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969*. Diario Oficial n.º 33.780.
- Consejo de Estado de la República de Colombia, Sección Segunda. (2014, 12 de junio). Rad. 68001-23-33-000-2014-00413-01 (Guillermo Vargas Ayala, M. P.).
- Consejo de Estado de la República de Colombia, Sección Segunda. (2020, 27 de noviembre). Rad. 11001-03-15-000-2019-04842-01 (Gabriel Valbuena Hernández, M. P.).
- Consejo de Estado de la República de Colombia, Sección Segunda. (2022, 14 de julio). Rad. 47001-23-33-000-2015-00249-01 (4457-2018) (Gabriel Valbuena Hernández, M. P.).
- Consejo de Estado de la República de Colombia, Sección Segunda. (2022, 5 de diciembre). Rad. 11001-03-15-000-2022-03292-00 (Rocío Araújo Oñate, M. P.).

Constitución Política de Colombia. (1991). Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 n. ° 114.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1998, 17 de septiembre). Sentencia T-433/98 (Alfredo Beltrán Sierra, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1998, 22 de julio). Sentencia C-299/98 (Carlos Gaviria Díaz, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1999, 1 de julio). Sentencia T-470/99 (José Gregorio Hernández Galindo, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2000, 10 de mayo). Sentencia T-546/00 (Vladimiro Naranjo Mesa, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2000, 30 de marzo). Sentencia T-362/00 (Antonio Barrera Carbonell, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2006, 24 de mayo). Sentencia C-397/06 (Jaime Araujo Rentería, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2015, 3 de agosto). Sentencia T-544/15 (Mauricio González Cuervo, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2017, 15 de marzo). Sentencia T-151/17 (Alejandro Linares Cantillo, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2017, 23 de enero). Sentencia T-018/17 (Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2017, 8 de mayo). Sentencia T-293/17 (Antonio José Lizarazo Ocampo, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2020). Comunicado número 43 de 2020. <https://acortar.link/uYic40>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2020, 27 de noviembre). Sentencia SU-449/20 (Alejandro Linares Cantillo, M. P.).

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2021, 19 de agosto). Sentencia T-329/21 (Alberto Rojas Ríos, M. P.).

- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2022, 22 de junio). Sentencia T-234/22 (Antonio José Lizarazo Ocampo, M. P.).
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2022, 23 de marzo). Sentencia SU-086/22 (Cristina Pardo Schlesinger, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral. (2016, 24 de agosto). Sentencia SL13691-2016, rad. 52134 (Fernando Castillo Cadena, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. Sala de Casación Laboral. (2018, 29 de agosto). Sentencia STP11125-2018 (Patricia Salazar Cuéllar, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. Sala de Casación Laboral. (2020, 1 de julio). Sentencia SL2351-2020 (Omar Ángel Mejía Amador, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. Sala de Casación Laboral. (2023, 22 de febrero). Sentencia SL374-2023 (Ana María Muñoz Segura, M. P.).
- Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. Sala de Casación Laboral. (2023, 12 de julio). Sentencia SL2606-2023 (Carlos Arturo Guarín Jurado, M. P.).
- Hoyos, A. (2004). *El debido proceso*. Temis.
- Larenz, K. (1985). *Derecho justo: fundamentos de ética jurídica* (L. Díez-Picazo, Trad.). Civitas.
- Montenegro Timón, J. D. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. En L. A. Diazgranados Quimbaya y E. A. Perafán Del Campo (eds.), *Derecho laboral en Colombia* (pp. 137-166). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Organización de los Estados Americanos. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. <https://acortar.link/29eKxW>
- Organización de los Estados Americanos. (1978). *Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica*. <https://acortar.link/gE693>
- Páez Medina, A. (2019). *Terminación del contrato por el empleador con justa causa; una visión desde el derecho al debido proceso* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Universidad Nacional. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78440>
- Presidencia de la República de Colombia. (1950, 9 de septiembre). Decreto Ley 2663 de 1950. *Sobre Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial n.º 27.407.