



Santiago de Cali, 02 de agosto de 2022.

Señores
EMPLEADORES
E.S.M.

REF. BOLETÍN INFORMATIVO
SENTENCIA SU 449/2020

Nos permitimos enviar boletín informativo, con ocasión de la expedición de la Sentencia SU 449 de 2020, mediante la cual, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia, frente a los requisitos que debe cumplir el empleador, cuando decida hacer uso de la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que a la fecha, existen pronunciamientos de la Corte Constitucional en diferentes sentidos y pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que pueden generar confusión en cuanto a los parámetros que deben ser tenidos en cuenta, para hacer uso de dicha facultad.

Igualmente, es pertinente resaltar que, los efectos del fallo de unificación tendrán efectos a futuro a partir de la expedición del fallo, por razones de seguridad jurídica, certeza y coherencia del ordenamiento jurídico.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que para la Corte Constitucional, existen diferencias entre la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa como facultad contractual y el despido o resolución que el empleador da al contrato laboral, como consecuencia de la comisión de una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo (numeral 6 del literal a. del artículo 62 del C.S.T.), por tal razón, la Corte Constitucional realiza la siguiente distinción:

1. La terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador representa el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita que se establece en el artículo 64 del CST, que goza de las siguientes características: a) ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, b) con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, c) que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos, sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley, y d) cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes, por lo cual, en principio la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador **excluye la aplicación del debido proceso** y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin, salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (*en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral*); o (ii) que ello se imponga por

Calle 1 No. 4 – 38 Centro de negocios Franco Murgueitio, Barrio San Antonio.

Cali – Valle. Colombia

Teléfonos: Teléfono: (2) 8933868 – 8933935

www.cdlae.com



el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, tal como se constató con la causal prevista en el numeral 9, literal a), del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966.

2. Por otra parte, en la resolución de un contrato de trabajo, con justa causa por parte del empleador, derivada de la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no de la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento, si resulta obligatorio el agotamiento del debido proceso.

En segundo lugar y en vista de los diferentes pronunciamientos hechos por la Corte Constitucional, frente a la facultad de llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, mediante la Sentencia SU 449 de 2020, la Corte establece las garantías que se deben respetar cuando se haga uso de tal facultad, las cuales se relacionan a continuación:

- 1) **Inmediatez:** en virtud del principio de inmediatez, la decisión de dar por terminado el contrato debe ser tomada de forma inmediata o en un término prudencial a partir de la ocurrencia de los hechos.
- 2) **Causales taxativas:** la decisión de terminación unilateral del contrato, debe ampararse en una de las justas cuales taxativamente señaladas en el artículo 62 del C.S.T.
- 3) **Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato:** le asiste la obligación al empleador, de comunicar al trabajador, las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato.
- 4) **Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual:** el empleador debe agotar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno de trabajo, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual, sin embargo, esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
- 5) **Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas:** Se impone al empleador, acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación unilateral de contrato, por ejemplo, en las causales de los numerales 9 a 15 del literal a), el empleador deba dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días.
- 6) **Respeto debido en la relación laboral:** se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación.



Aunado a lo anterior, es oportuno resaltar que, de conformidad con la Sentencia de Unificación de la Corte Constitucional, la garantía del numeral sexto, es decir, que el trabajador sea oído, se extiende a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, pero no constituye un escenario de agotamiento del debido proceso, que como lo reitera la corte, no resulta exigible frente a la facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales. Lo anterior, quiere decir que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden).

En ese orden de ideas, a partir de dicho fallo, cuando el empleador despide al trabajador como consecuencia de haber incurrido en una falta grave, está en la obligación de agotar el procedimiento disciplinario, pues en ese caso para la Corte, se está ante un despido sancionatorio y no ante una facultad contractual, pues la primera implica realizar un juicio de reproche o castigar la comisión de una falta grave, no obstante, es importante aclarar que, aun en los casos donde se pretenda hacer uso de la facultad de terminación unilateral del contrato laboral, como facultad contractual, el agotamiento del procedimiento disciplinario también será obligatorio cuando las partes establezcan algún trámite o procedimiento específico, para dar fin al vínculo contractual, ya sea en convención o pacto colectivo, en el reglamento interno de trabajo, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

A modo de conclusión y dado que la obligación de escuchar al trabajador es una garantía que la Corte impone respetar a todo trabajador, independientemente de la causal a la que se aluda para terminar el contrato con justa causa, se sugiere al empleador continuar surtiendo el procedimiento disciplinario, frente a cualquiera de las 15 causales consagradas en el literal a) del artículo 62, en vista de que la Corte pasó por alto determinar las reglas de aplicación, para la garantía establecida en el numeral sexto antes citado, lo cual genera una incertidumbre jurídica, pues en el evento de no ser aplicada tal garantía en debida forma, el empleador pueda verse expuesto a sanciones, reintegro del trabajador, pago de aportes y prestaciones sociales, entre otros.

CAICEDO DE LA ESPRIELLA ABOGADOS S.A.S.