

Sentencia T-1103/02

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Alcance

PERJUICIO IRREMEDIABLE-Elementos

ACCION DE TUTELA-Inexistencia de perjuicio irremediable

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-636913

Acción de tutela instaurada por Alejandro Carvajal Berrío contra la Sociedad Comisionista de Colombia S.A. -Comicol S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

Bogotá, D.C., cinco (5) de diciembre de dos mil dos (2002)

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos proferidos el 25 de abril de 2002, por el Juzgado Trece Civil Municipal de Bogotá y el 13 de junio de 2002, por el Juzgado Treinta y Seis Civil del Circuito de Bogotá en la tutela instaurada por Alejandro Carvajal Berrío contra la Sociedad Comisionista de Colombia S.A. -Comicol S.A.

El presente expediente fue escogido para revisión por medio de auto del 4 de septiembre de 2002, proferido por la Sala de Selección Número Nueve y repartido a la Sala Tercera de Revisión.

## I. ANTECEDENTES DEL CASO

Alejandro Carvajal Berrío, actuando por medio de apoderado, interpuso acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa y al buen nombre, los cuales, considera, fueron vulnerados por la terminación unilateral de su contrato de trabajo con la Sociedad Comisionista de Colombia S.A. -Comicol S.A. Según el actor, aun cuando la accionada alegó que existía justa causa para la terminación unilateral del contrato, no se le informó adecuada y oportunamente cuáles eran los motivos que llevaron a tal decisión, por lo cual no pudo ejercer su derecho de defensa. Sostiene el actor que la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para prevenir un perjuicio irremediable, que se concreta, a su juicio, en el hecho de que a raíz de su despido por la existencia de una supuesta justa causa, no ha podido ser contratado por otras empresas. Por lo anterior, solicita al juez de tutela que ordene su reintegro como trabajador a la Sociedad Comisionista de Colombia S.A.

De conformidad con las pruebas que obran en el expediente, el motivo que llevó a la terminación unilateral del contrato del accionante, fue la realización de operaciones irregulares en Bolsa. Dicha irregularidad consistió en que “diversas órdenes de negociación de acciones de la Sociedad Tejicondor S.A.,” realizadas durante los días 13 al 30 de julio de 2001, no fueron registradas en el Sistema Electrónico de Registro de Ordenes, por lo cual no existía sustento “de las órdenes efectivamente impartidas por uno de los comitentes ordenante de tales operaciones.”<sup>1</sup> Para la accionada dichas transacciones “constituían una violación grave de sus obligaciones laborales, y por lo tanto, de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 62, Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, configura una justa causa para su remoción.”<sup>2</sup>

Estos motivos fueron comunicados por escrito al actor el 21 de diciembre de 2001 —fecha en la que se le informó acerca de la terminación unilateral del contrato— y reiterados el 4 de marzo de 2002. La accionada afirma que con anterioridad al 21 de diciembre de 2001 sostuvo varias reuniones con el accionante en las que estuvieron presentes el Gerente General, Luis Iván Correa Peláez, y la Gerente Administrativa, Ruth Estela Upegui Mejía, y donde se le solicitó explicación sobre lo ocurrido y se le informó de la gravedad de la falta. Agrega que el accionante, dada su experiencia, conocía cuáles eran sus deberes como comisionista de bolsa, en particular la obligación de registrar las operaciones. El accionante

sostiene que hasta la fecha de la notificación del despido no tuvo conocimiento de la existencia de las faltas graves que dieron lugar a la terminación de su contrato.

El Juez Trece Civil Municipal de Bogotá, declaró que la tutela era improcedente, porque la acción ordinaria laboral era el mecanismo idóneo para controvertir la justa causa alegada para la terminación unilateral de contratos de trabajo. El accionante impugnó la decisión y el Juzgado Treinta y Seis Civil del Circuito de Bogotá, confirmó la decisión de primera instancia, y consideró, además, que no se había demostrado la existencia de un perjuicio irremediable para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio.

## I. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### 1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las sentencias proferidas por los jueces de instancia dentro del proceso de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y de conformidad con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

### 1. Problemas jurídicos

Por lo anterior, corresponde a la Sala de Revisión resolver los siguientes problemas jurídicos:

1. ¿Procede la acción de tutela como mecanismo de protección transitorio de los derechos al debido proceso, a la defensa y al buen nombre, de un trabajador cuyo contrato ha sido terminado con justa causa?

1. ¿Constituye una violación al debido proceso, a la defensa y al buen nombre el que el trabajador se haya reunido informalmente con varios gerentes de la accionada para dar explicaciones sobre irregularidades ocurridas en la ejecución de actividades propias de sus funciones, sin que se hubiere dejado constancia escrita de ello y que luego tales irregularidades fueran señaladas como la justa causa de la decisión de terminación unilateral del contrato?

Con el fin de resolver los problemas planteados, la Corte procederá, primero a examinar la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio en casos de terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa y, en caso de que la tutela resulte procedente, pasará la Corte a examinar si hubo o no una violación al debido proceso, a la defensa y al buen nombre como lo alega el actor.

1. Procedencia excepcional de la acción de tutela para controvertir el carácter injusto del despido.

La Corte ha sostenido de manera reiterada que la terminación unilateral del contrato es una facultad que tiene una parte, tanto el empleador como el trabajador, de extinguir unilateralmente la convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones.<sup>3</sup> El ejercicio de esta facultad –que no tiene una naturaleza disciplinaria<sup>4</sup>—, está sometida al cumplimiento de ciertas condiciones. Dada la relación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, así como la protección constitucional de sus derechos, la Corte ha sostenido que la facultad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa no es ilimitada sino que debe realizarse de conformidad con un debido proceso mínimo, como garantía de los derechos del trabajador.<sup>5</sup>

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 con justa causa, el empleador tiene varias obligaciones. La primera de ellas es 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.<sup>6</sup> En cuanto a las causales, la

Corte en sentencia C-594 de 1997, aclaró que el trabajador debía conocer los motivos precisos que causaban la terminación unilateral del contrato, sin que pudiera entenderse cumplido este requisito con la mención genérica de las causales del Código Sustantivo del Trabajo. Dijo la Corte lo siguiente:

“(…) esta disposición debe ser interpretada conforme al principio de buena fe (CP art. 83) y de acuerdo a su propia finalidad, que es precisamente permitir que la parte conozca con precisión cuáles son las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa. En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. (...)”

“Conforme al párrafo del mismo artículo, la parte que hace cesar el contrato debe expresar en el momento de la terminación del mismo cuáles son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas. (subrayado fuera de texto)<sup>8</sup>

El segundo requisito de ese debido proceso mínimo es que se le garantice al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen.<sup>9</sup> Este requisito fue reconocido por la Corte en la Sentencia C-299 de 1998, MP: Carlos Gaviria Díaz,<sup>10</sup> donde estableció que el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial y, en consecuencia, declaró exequible el numeral 3 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa. Dijo entonces la Corte:

Aunque la norma demandada [Numeral 3, literal a) del Artículo 62, Código Sustantivo del Trabajo] autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no

implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.

“(...) el párrafo 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 persona 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”

El tercer elemento de ese debido proceso mínimo, es que se haga de conformidad con el procedimiento previamente determinado. Aun cuando en principio el Código Sustantivo del Trabajo no establece un procedimiento específico que deba seguirse, salvo en casos como el despido de mujer embarazada o de los promotores y fundadores de sindicatos, o de algunas de las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo,<sup>11</sup> ello no impide que tal procedimiento se establezca en el contrato de trabajo,<sup>12</sup> o en una convención o pacto colectivo.<sup>13</sup>

En cuarto lugar, 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.”<sup>14</sup>

Un quinto requisito, desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, y adoptado por la Corte Constitucional en la sentencia T-546 de 2000, consiste en que para que la justa causa alegada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, es necesario

que haya una relación de inmediatez: “El empleador debe dar por terminado el contrato 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, la Corte Suprema “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 corzo para que el empleador despida a un trabajador por una falta que ya había exculpado,<sup>15</sup> 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,<sup>16</sup> 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.”<sup>17</sup>

No obstante lo anterior, y con el fin de que la tutela no desplace a la justicia laboral ordinaria en todos los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo, la Corte ha resaltado la procedencia excepcional de la acción de tutela para controvertir la ilegalidad del despido cuando se ha violado de manera manifiesta el proceso mínimo debido. Por ejemplo, en la sentencia SU-250 de 1998, la Corte dijo lo siguiente:

“la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, 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”.

...

“En conclusión, 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” (negritas y subrayas fuera del texto).

Esta Corporación ha señalado de manera reiterada, que salvo en casos de la existencia de un perjuicio irremediable, o cuando no se vislumbre la existencia de un mecanismo judicial que pueda definirse como idóneo para el logro efectivo de la protección a los derechos fundamentales de los ciudadanos, no es procedente la acción de tutela para resolver conflictos laborales surgidos entre el patrono y el trabajador. Así, en situaciones especiales, como cuando la terminación unilateral del contrato es en realidad una persecución velada de trabajadores sindicalizados,<sup>18</sup> o de discriminación contra un enfermo de SIDA,<sup>19</sup> de afectación grave de la libertad de cultos y religiosa,<sup>20</sup> o una vulneración de los derechos de la mujer embarazada y su hijo,<sup>21</sup> la Corte ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para ordenar el reintegro de trabajadores. En esos eventos, la violación manifiesta de otros derechos fundamentales, hizo necesaria la intervención del juez de tutela en aras de proteger transitoriamente los derechos de los trabajadores debido a que se consideró que existía una insuficiencia de las acciones laborales ordinarias, o se estaba ante un perjuicio irremediable.

Corresponde entonces, en principio, a los jueces laborales ordinarios al analizar la justa causa de la terminación unilateral del contrato de trabajo establecer si en el trámite del despido se cumplieron a cabalidad del deberes constitucionales enunciados y que buscan garantizar el respeto de un debido proceso mínimo, especialmente en caso de terminación unilateral del contrato con justa causa. Salvo que la acción laboral ordinaria no sea idónea para proteger otro tipo de derechos fundamentales posiblemente afectados con la situación del despido -v.gr. discriminación sindical, afectación grave de la libertad religiosa o de culto, discriminación a mujer embarazada, persecución por opiniones políticas, etc.-, o que se esté ante un perjuicio irremediable que amerita la protección temporal e inmediata por parte del juez de tutela, la vía laboral ordinaria es el medio procesal llamado a establecer la vulneración de los deberes constitucionales que el empresario tiene al momento de la desvinculación con justa causa. Lo anterior sin desmedro de la existencia de posibles vías de hecho por parte de los jueces laborales que desconozcan las decisiones constitucionales que condicionan el ejercicio de la facultad legal de terminación unilateral del contrato laboral al cumplimiento de determinados deberes constitucionales en el análisis las demandas

laborales por despido injusto.

Pasa la Corte a examinar, si en el presente caso se dan los supuestos para la procedencia excepcional de la acción de tutela para controvertir la terminación unilateral del contrato de trabajo y ordenar el reintegro del trabajador.

## 1. El caso concreto

El accionante señala en el escrito de su demanda que por la forma en que fue terminado su contrato de trabajo, se produjo una violación del debido proceso y de su derecho de defensa, pues no tuvo oportunidad de controvertir las acusaciones sobre operaciones irregulares que justificaron su despido. Esta situación, en su opinión, ha vulnerado su buen nombre y amenaza con causarle un perjuicio irremediable, pues a raíz de las circunstancias del despido, no ha podido conseguir trabajo en otras empresas. Procede la Corte a examinar si en el caso bajo estudio se presentó la vulneración señalada por el accionante.

Como se ha sostenido anteriormente, la acción de tutela sería la vía procedente para analizar la terminación unilateral del contrato de trabajo y establecer si en el trámite del despido se respetaron los derechos fundamentales del trabajador sólo en el evento de que la acción laboral ordinaria no fuera la vía idónea para proteger otro tipo de derechos fundamentales posiblemente afectados con la situación del despido -v.gr. discriminación sindical, afectación grave de la libertad religiosa o de culto, discriminación a mujer embarazada, persecución por opiniones políticas, etc.-, o que se esté ante un perjuicio irremediable que amerita la protección temporal e inmediata por parte del juez de tutela.

Constata la Corte que de las pruebas allegadas al proceso no surge que hubiera existido una decisión que involucre algún caso de discriminación o afectación grave de otros derechos fundamentales para cuya protección la acción laboral ordinaria no sea la vía judicial idónea.

Pero por otra parte, el accionante afirma que la decisión unilateral del empleador amenaza con ocasionarle un perjuicio irremediable, por lo que solicita la protección transitoria de sus derechos fundamentales. Esta Corte ha sostenido que existe perjuicio irremediable cuando se estructuran cuatro elementos básicos, resumidos por la Corte Constitucional en la sentencia

T-225 de 199322; a saber: el perjuicio ha de ser inminente, las medidas para corregirlo deben ser urgentes, el daño debe ser grave y su protección impostergable. Ninguno de esos elementos se presenta en el caso bajo estudio. El actor se limita a afirmar que la razón por la cual no ha sido contratado por otras empresas es la terminación unilateral del contrato de trabajo con la sociedad comisionista, pero no presenta ninguna prueba de ello, ni sustenta por qué en este caso, el perjuicio es inminente y grave y las medidas urgentes e impostergables. Tampoco se trata en este caso de un trabajador especialmente protegido por la Carta o de una persona en condiciones de vulnerabilidad como ocurre con la protección de la mujer embarazada, el fundador de un sindicato, de una persona de la tercera edad. Por lo anterior, no procede la acción de tutela en ninguna de sus modalidades.

## I. DECISIÓN

Con base en las consideraciones expuestas, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

### RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR el fallo proferido el 13 de junio de 2002 por el Juzgado Treinta y Seis Civil del Circuito de Bogotá que confirmó la sentencia del Juez Trece Civil Municipal de Bogotá que denegó por improcedente la tutela instaurada por Alejandro Carvajal Berrío contra la Sociedad Comisionista de Colombia S.A. -Comicol S.A.

Segundo.- Por Secretaría, líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.”

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Cfr. Folio 28. La obligatoriedad del registro de las operaciones fue regulado por la Resolución 1200 de 1995 de la Superintendencia de Valores, artículo 3.4.1.5, que dice: “Ejecución de órdenes sobre acciones y bonos convertibles en acciones. Los comisionistas de bolsa únicamente podrán ejecutar aquellas órdenes de compra y venta de acciones y bonos convertibles en acciones que hayan sido previamente ingresadas en el Sistema Electrónico de Registro de Ordenes.”

2 Cfr. Folio 22. El numeral 6 del literal a) del artículo 62, Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el decreto 2351 de 1965, dice lo siguiente: “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: a) Por parte del patrono: (...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

3 Ver entre otras, las sentencias T-1755 de 2000, MP: Fabio Morón Díaz; T-546 de 2000, MP: Vladimiro Naranjo Mesa; SU-250 de 1998, MP: Alejandro Martínez Caballero.

4 Corte Constitucional T-1755 de 2000, MP: Fabio Morón Díaz, donde la Corte declaró que la tutela resultaba improcedente para controvertir la terminación del contrato de trabajo de un empleado oficial, sin que se hubiera informado al trabajador si existía o no justa causa. En este fallo, la Corte Constitucional recogió la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, sobre la materia y dijo: “Si bien en derecho laboral, la situación de subordinación (...), 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.”

5 La Corte ha amparado a trabajadores que habían sido despedidos de sus empleos por el único motivo de haber iniciado gestiones para celebrar un pacto colectivo con la empresa (Cfr. Sentencia T-476 de 1998, MP: Dr. Fabio Morón Díaz). La Corte ha admitido la tutela para proteger el derecho a la dignidad del trabajador contra quien la empresa ejerce actos de hostigamiento para forzar la terminación unilateral del contrato (Sentencia T-461 de 1998. MP: Alfredo Beltrán Sierra y T-605 de 1999, MP: Alfredo Beltrán Sierra).

6 Ver Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de mayo de 1960. MP. Luis Fernando Paredes; sentencia de noviembre 12 de 1986. MP. Juan Hernández Sáenz; sentencia del 25 de octubre de 1994. MP. Francisco Escobar Henríquez.

7 Corte Constitucional, Sentencia C-594 de 1997, MP. Alejandro Martínez Caballero, en donde la Corte declaró la exequibilidad del parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que faculta al empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo.

8 Esta sentencia recogió una de las corrientes adoptadas por la Corte Suprema de Justicia en la materia. Esa corporación 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 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Sentencia de diciembre 10 de 1990, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez.). En otras oportunidades ha sido mucho más estricta, determinando que el empleador está en la obligación de comunicarle al trabajador las razones concretas para el despido. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de noviembre 12 de 1986, MP. Juan Hernández Sáenz). Esta última corriente fue la recogida por la Corte Constitucional.

9 Corte Constitucional, T-362 de 2000, MP: Antonio Barrera Carbonell, negó la acción de tutela interpuesta por dos trabajadores de la Empresa Gasorient S.A., que afirmaban que

por hacerse miembros de la USO, comenzaron a ser perseguidos y luego fueron despedidos por la supuesta ocurrencia de hechos graves denunciados por terceras personas, sin que se siguiera el debido proceso y sin que hubieran podido controvertir los cargos en su contra. La Sala consideró que no había prueba de la persecución alegada por los accionantes. Dijo entonces la Corte: “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.”

10 Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, MP. Carlos Gaviria Díaz, donde la Corte, al referirse 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.” (subrayado fuera de texto) En el evento analizado en esta providencia, se trataba de mantener las normas de consideración y respeto entre el empleador y el trabajador, no sólo dentro del lugar de trabajo sino por fuera de él, constituyéndose en una situación difícil de establecer, cuándo algún hecho ocurrido por fuera del horario y del lugar del trabajo es suficiente para romper el contrato laboral, hechos que bien pueden ser provocados por el mismo patrono o por un familiar suyo, lo que haría injusto exigir al trabajador que frente a la actitud hostil o agresiva del patrono o de su familia mantenga una actitud pasiva, y no permitirle justificar su conducta, con la observancia del debido proceso.

11 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de agosto 4 de 1992, M.P. Manuel Enrique Daza Álvarez. Dijo entonces la Corte Suprema: “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)

12 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de agosto 4 de 1992, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez. Dijo la Corte sobre este punto: “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 de que el despido sea ilegal”.

13 Corte Constitucional, Sentencia T-013 de 1999, MP: Alfredo Beltrán Sierra, donde la Corte deniega una tutela instaurada por una trabajadora de una empresa privada, cuyo sueldo no fue reajustado, por bajo rendimiento. Sin embargo, como algunas de las prácticas de la empresa podían ser entendidas como un intento de despido indirecto, la Corte aclaró cuáles son los requisitos legales para la terminación unilateral del contrato de trabajo. La Corte señaló que cuando la causal de terminación del contrato era bajo rendimiento el debido proceso era el siguiente: “Para dar aplicación al numeral 9 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días; b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de las ocho (8) días siguientes.”

14 Corte Constitucional, Sentencia T-546 de 2000, MP: Vladimiro Naranjo Mesa, fallo en el que la Sala analizó el proceso debido para el despido de un trabajador oficial que había

llegado a la empresa en estado de embriaguez.

15 Ver Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación. Laboral, Sentencias de julio 30 de 1976 y de octubre 5 de 1984.

16 Ver Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación. Laboral, Sentencia de julio 30 de 1976 y Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998.

17 Corte Constitucional, Sentencia T-546 de 2000, MP: Vladimiro Naranjo Mesa, ya citada.

18 Corte Constitucional, Sentencia T-605 de 1999, MP: Alfredo Beltrán Sierra, en el que un trabajador de una empresa privada es despedido con justa causa pero en realidad se trataba de una persecución contra el sindicato al que el trabajador se encontraba afiliado.

19 Corte Constitucional, Sentencia SU-256 de 1996, MP: Vladimiro Naranjo Mesa, tutela interpuesta por enfermo asintomático de VIH/ SIDA que fue despedido sin justa causa y con indemnización por el club privado en el que trabajaba, a raíz del diagnóstico de su enfermedad. La Corte concede el amparo, por considerar que el caso involucraba una discriminación que hacía procedente la tutela como mecanismo principal.

20 Ver Corte Constitucional, Sentencia T-982 de 2001, MP: Manuel José Cepeda, en donde la Corte protegió los derechos fundamentales a la libertad de cultos y a la libertad religiosa de una trabajadora desvinculada por no cumplir con el horario de trabajo los días sábados debido a la prohibición expresa de su fe de laboral el sabath.

21 Ver por ejemplo, Corte Constitucional, Sentencia T-902 de 2000, MP: Alejandro Martínez Caballero, en donde la Corte ordenó el reintegro de una trabajadora embarazada que había sido despedida sin permiso previo del Ministerio del Trabajo; Sentencia T-1070 de 2001, MP: Jaime Córdoba Triviño, en donde la Corte concedió la tutela a favor de una mujer embarazada despedida sin justa causa en el 7 mes de embarazo. T-1101 de 2001, MP: Manuel José Cepeda, en donde la Corte tuteló los derechos de una mujer embarazada vinculada a una empresa de servicios temporales, cuyo contrato fue terminado con una supuesta causa: la finalización de la labor para la cual fueron requeridos sus servicios.

22 Corte Constitucional, Sentencia T-225 de 1993, MP: Vladimiro Naranjo Mesa. Ver también las sentencias: SU-250 de 1998, MP: Alejandro Martínez Caballero; T- 015 de 1995, y T - 468

