

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA, D.C.
SALA LABORAL

ACLARACION DE VOTO PROCESO ORDINARIO 5-2020-267-01 DE JOSE MAURICIO GIL VELASQUEZ VS BANCOLOMBIA

Aunque comparto la decisión, he sostenido que, aunque el despido no es una sanción, si es necesario dar al trabajador oportunidad de defensa, en diligencia que no necesariamente debe ser denominada descargos, **siendo lo importante otorgar ese derecho a la defensa, que en este caso si se dio pues la demandada citó al actor a una diligencia- “audiencia” o entrevista, previa al despido.** Dicha posición apoyada en sentencias de la Corte Constitucional e incluso de la Corte Suprema que recientemente así lo habían indicado.

Es por ello que antes de la sentencia SU-449 de 2020, que el Juez consideró inaplicable dada la fecha del despido, en mi criterio, el empleador no podía dar por terminado el contrato invocando una justa causa, sin seguir procedimiento alguno pues evidentemente la H Corte Constitucional en sentencia C-299 de 1998, señaló que el trabajador puede ejercer su derecho a la defensa frente al empleador antes de que le terminen el contrato y en consecuencia, **está obligado a darle oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra.**

Aunque en esa sentencia se refirió solo a una de las justas causas, en sentencia **T-546 de 2000** señaló que en todas las causales debe el empleador otorgar esa oportunidad de defensa, pues de lo contrario el despido se tornaría ilegal, lo que en efecto sucedió, pues se itera no necesariamente debe realizarse en descargos y en este caso se efectuó en la antes mencionada entrevista.

A partir de la sentencia SU 449 de 2020, cualquier discusión o duda fue resuelta, pues señaló la Corte: “ *A partir de esta sentencia y como resultado de la unificación jurisprudencial, 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.....***”

Agregó la Corte que esta garantía se extiende a todas las causales de terminación y que esta es la interpretación que deba darse al artículo 62 del CST.

Finalmente, y en cuanto a la sanción moratoria, comparto la decisión de la Sala, y aunque en otros casos en los que ha existido pacto de exclusión salarial, la he considerado procedente; en este no pues evidentemente ello solo surge de la existencia en cada caso de buena o mala fe; y en este se demostró que la conducta fue de buena fe.



MARLENY RUEDA OLARTE