

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA LABORAL SALVAMENTO DE VOTO

Radicación 05360 31 05 002 2017 00037 01

Con el acostumbrado respeto por las demás integrantes de la Sala, me aparto de la decisión que finalmente se adopta en torno a la condena a la indemnización por despido sin justa causa.

Considero que el cuestionamiento sobre la terminación del contrato de trabajo declarado judicialmente no debía centrarse en la acreditación de la citación a descargos al demandante, sino en la subsunción de la causal invocada para fenecer ese vínculo.

Tal como ha sido expuesto en reiteradas ocasiones por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹, corresponde al trabajador probar el despido y al empleador acreditar la existencia de una justa causa, por lo que con base en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, éste debe comunicar al trabajador al momento de finalizar el vínculo laboral los motivos que dieron lugar a tomar decisión, sin que pueda endilgarse posteriormente algún hecho o conducta diferente.

¹ Entre otras, sentencia SL-8825 de 2017.

Como bien es sabido, la terminación unilateral del contrato no tiene una naturaleza disciplinaria, por lo que estricto sentido no resulta aplicable en el presente caso la regla contemplada en la sentencia C-593 de 2014, que hizo un estudio de constitucionalidad del artículo 115 del CST, que habla precisamente del procedimiento para las sanciones disciplinarias, y no de la facultad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, por lo que son dos supuestos totalmente distintos.

En adición, no debe desconocerse que el contrato de trabajo es bilateral y lleva implícita la condición resolutoria, conforme al literal h) del artículo 61 y a los artículos 62 y 64 del Código Sustantivo de Trabajo; lo anterior autoriza a cualquiera de los contratantes para dar por terminado el vínculo, en caso de verse afectados por el incumplimiento de las obligaciones pactadas, garantizando en todo caso la posibilidad de reclamar los daños o perjuicios ocasionados.

Ahora, tampoco se acreditó en el proceso que las partes hayan pactado por escrito o por medio de alguna otra fuente de derecho, que debía agotarse un trámite previo al despido, pues no se aportó convenio, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo o incluso contrato que así lo dispusiera, por lo que la fuente de obligaciones resulta ser la Ley, en este caso, el Código Sustantivo de Trabajo, que no consagra tal obligación.

En ese orden, en mi concepto no era exigible un procedimiento previo para que la terminación del contrato de trabajo pudiera ser catalogada como legal. Adicionalmente, tal ausencia no implica *per se* el desconocimiento del derecho de contradicción del trabajador, pues éste se le garantizó en el proceso judicial, no solo con la representación

a través de abogado, sino con la posibilidad de replicar los argumentos de quien fuera su empleador e incluso con la presentación de un extenso material probatorio para desnaturalizar los hechos endilgados.

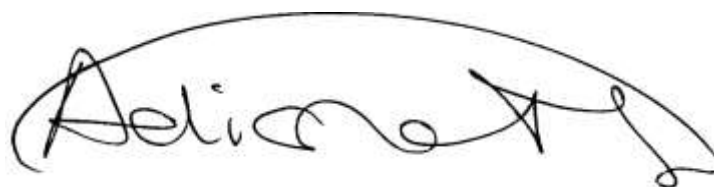
No desconozco que, tal como fue citado en la presente providencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que cuando se invocan para la terminación del contrato de trabajo los numerales 3 y 9 a 15 del literal a) del artículo 62 del CST, resulta menester oír al trabajador antes de adoptar tal decisión; sin embargo, tales no fueron las causales ventiladas en este asunto, pues los hechos pudieron ser catalogados como un grave incumplimiento de las obligaciones del trabajador, lo que correspondería al numeral 8 ibídem, para el cual no se establece tal exigencia.

En igual sentido, en la providencia traída a colación, se indica que respecto de las demás causales determinadas en el artículo 62 del CST deben analizarse las circunstancias fácticas que originan el motivo que da lugar a la finalización del vínculo. Por ende, en mi concepto tampoco es un requisito que inexorablemente deba agotar el empleador previo a la finalización del contrato de trabajo, pues reitero, al trabajador judicialmente se le garantizó su derecho de contradicción, máxime cuando se ventilaron hechos ejecutados por él en vigencia de la relación laboral y sobre los cuales tenía pleno conocimiento, por lo que en mi sentir, no se habla de situaciones intempestivas o fuera del alcance del trabajador, sino del recuento de hechos pasados, que la empleadora consideró que justificaron el despido.

En este orden de ideas, entiendo que el cuestionamiento efectuado a la demandada no se debió centrar en si se escuchó o no previamente al trabajador, sino en la existencia

efectiva de los hechos que soportaron la terminación del contrato de trabajo, y con base a ello verificar su adecuación típica conforme a la Ley, situación que fue relegada por el primer supuesto que, en mi criterio, no resta justeza a la terminación del contrato.

En los anteriores términos dejo expuestas las razones que me llevan a disentir de la decisión acogida por la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adriana', enclosed within a large, sweeping, horizontal oval stroke.

ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ
MAGISTRADA