

**LA CORTE CONSTITUCIONAL UNIFICÓ JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN CON LOS REQUISITOS PARA QUE EL EMPLEADOR DÉ POR TERMINADO DE MANERA UNILATERAL EL CONTRATO DE TRABAJO. EN TODO CASO, CON FUNDAMENTO EN LA DIGNIDAD HUMANA Y LA EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, EL EMPLEADOR DEBE GARANTIZAR, DE MANERA PREVIA AL DESPIDO, EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER OÍDO, PARA PROTEGER SUS DERECHOS A LA HONRA Y AL BUEN NOMBRE**

**II. EXPEDIENTE T-7591624 - SENTENCIA SU-449/20 (octubre 15)**  
M.P. Alejandro Linares Cantillo

### **1. Antecedentes fácticos**

1.1. El accionante laboró como cajero al servicio de Bancolombia S.A. entre el 2 de abril de 2002 y el 12 de mayo de 2010, fecha en la que la citada institución bancaria dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, aduciendo la configuración de una justa causa establecida en los numerales 1 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), los artículos 55 y 58 *ibídem*, y los artículos 55 y 67 del Reglamento interno del banco, preceptos que, en general, se refieren al incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, incluyendo la presentación de certificados falsos.

1.2. El accionante instauró demanda ordinaria laboral contra Bancolombia S.A. con el fin de lograr, entre otras, el reintegro a su puesto de trabajo y el pago indexado de los salarios dejados de percibir. El 27 de marzo de 2012, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta denegó las pretensiones de la demanda, al señalar que el trabajador cometió una falta grave, la cual validaba la terminación unilateral del contrato por justa causa.

1.3. La decisión fue apelada por el demandante y, en segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, mediante fallo del 16 de julio del 2012, revocó la sentencia objeto de impugnación. En su lugar, ordenó el reintegro del accionante a su puesto de trabajo y la cancelación indexada de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación. Al respecto, argumentó que, en este caso, ha debido aplicarse un procedimiento convencional previsto para la imposición de una sanción disciplinaria, como lo es, la terminación del contrato de trabajo, sin la cual esta no tendría ningún efecto. En consecuencia, a su juicio, se vulneró el derecho al debido proceso, por no haber citado y escuchado en descargos al trabajador, según las obligaciones existentes entre las partes.

1.4. Bancolombia S.A. formuló demanda de casación ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual se pronunció en sentencia SL4773-18 del 7 de noviembre de 2018, casando el fallo proferido por el Tribunal Superior de Cúcuta, y confirmando íntegramente la providencia adoptada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de la misma ciudad, que había negado las pretensiones del trabajador.

1.5. En la sentencia en mención, la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que el juez de segunda

instancia había incurrido en un error de hecho en la valoración de la cláusula convencional, pues esta no estableció “*un procedimiento previo y especial para dar por finalizada la relación laboral con un trabajador o para efectuar despidos, sino para imponer una «sanción disciplinaria»*”. A lo cual agregó que se cometió un yerro jurídico por desconocer su jurisprudencia reiterada, conforme a la cual “*el despido no requiere de trámite previo alguno, a no ser que exista pacto expreso al respecto, lo que (...) no ocurrió en el sub-lite*”.

1.6. El 7 de mayo de 2019, el accionante en el proceso ordinario laboral formuló acción de tutela contra la citada autoridad judicial, por considerar que la decisión de casar la sentencia proferida por el Tribunal vulneró sus derechos al debido proceso, de acceso a la administración de justicia y al mínimo vital. Lo anterior, por una parte, por la ocurrencia de un supuesto defecto fáctico, al encontrarse probado en el expediente que Bancolombia S.A. no lo llamó a rendir descargos, conforme lo establece la cláusula convencional; y por la otra, por desconocer el precedente constitucional establecido por esta Corporación en varias de sus sentencias, consistente en que se debe oír al trabajador antes de aplicar una sanción disciplinaria y con mayor razón cuando se pretende imponer un castigo, como es el de terminar su contrato de trabajo.

1.7. El juez de tutela de primera instancia denegó el amparo solicitado (*Sala de Decisión de Tutela No. 1 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia*), al considerar que las alegaciones del accionante sobre la valoración probatoria de la convención y el acatamiento de la jurisprudencia de la Corte Constitucional “*han debido presentarse dentro de la oportunidad procesal pertinente, esto es, cuando en sede de casación le fue corrido traslado para que en su condición de contraparte replicara los cargos presentados por la empresa demandada*”; momento en el cual guardó silencio. Esta decisión fue impugnada por el demandante y, en segunda instancia, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo reseñado, al estimar que, aunque el accionante no esté de acuerdo con lo decidido en sede de casación, “*la sentencia censurada no fue el resultado de un subjetivo criterio que conlleve ostensible violación del ordenamiento jurídico y, por ende, tenga aptitud de lesionar los auxilios superiores del quejoso*”.

## 2. Decisión

**Primero. CONFIRMAR** la sentencia del 29 de julio de 2019 proferida en segunda instancia por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, respecto de la acción de tutela promovida por el señor Dixon Trujillo Acevedo contra la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala de Casación Laboral de la misma Corporación.

**Segundo. DECLARAR** que, como consecuencia de su unificación de jurisprudencia y a partir de este fallo, la interpretación conforme a la Constitución del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, solo autoriza al empleador a terminar el contrato laboral unilateralmente con justa causa, si previamente se ha otorgado al trabajador el derecho a ser oído, conforme lo dispone la parte motiva de esta providencia.

**Tercero. LÍBRESE** por Secretaría General de la Corte, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

### 3. Síntesis de los fundamentos

3.1. Una vez acreditados los requisitos de procedencia de la acción de tutela, la Sala Plena de la Corte desestimó las acusaciones formuladas y unificó jurisprudencia en torno a los requisitos para que el empleador dé por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo con justa causa.

3.2. Así, en cuanto al alegado *defecto fáctico*, la Corte encontró que, contrario a lo sostenido por el accionante, la sentencia cuestionada sí tuvo en cuenta las pruebas que dan cuenta que la entidad bancaria demandada no lo llamó a rendir descargos antes de dar por terminado el contrato de trabajo que existía entre ellos. Era válido entender que la cláusula convencional que prevé la obligación que se consideraba incumplida, no opera en los casos de terminación del contrato, sino en aquellos en que se impone una sanción disciplinaria, asuntos distintos. Por esas razones la Sala concluyó que el accionante no debatía un defecto en la valoración de las pruebas sino un asunto jurídico que ya fue resuelto por el juez natural de la causa, y respecto del cual no comparte la solución adoptada por este.

3.3. Frente al cargo por *desconocimiento del precedente constitucional*, la Corte decidió abordar el estudio de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional sobre la materia. Al respecto, encontró que el primer tribunal ha mantenido una línea constante en la que considera que el debido proceso no se extiende a los casos de terminación del contrato de trabajo, por tratarse de una atribución de carácter contractual, sin perjuicio del deber que existe de rodear al trabajador de un conjunto de garantías, para asegurar el ejercicio de su derecho de defensa, cuya lectura uniforme incluye: (a) la expresión de los motivos concretos y específicos para finalizar el vínculo; (b) la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión; (c) la configuración de una causal de terminación prevista en la ley; y (d) el apego a los procedimientos acordados en la convención o pacto colectivo, el reglamento interno de trabajo, el contrato individual o un laudo arbitral. En conexión con este último punto, la Corte Suprema de Justicia ha considerado que la terminación del contrato no corresponde a la imposición de una sanción disciplinaria que implique agotar un debido proceso, el cual, como se mencionó, solo resulta exigible cuando se ha pactado en alguna de las fuentes normativas del derecho al trabajo.

En todo caso, se puso de presente que, en la reciente sentencia SL-2351 de 2020, a las garantías ya expuestas, se adicionó la del derecho de ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya exigencia se predicó de la causal 3 del literal a) del artículo 62 CST (en consideración a lo dispuesto en la sentencia C-299 de 1998) y de las causales contempladas en los numerales 9 al 15 del citado precepto legal, aclarando que, en relación con el resto de ellas, su exigibilidad dependerá de “(...) las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador”.

3.4. Por su parte, en cuanto a la Corte Constitucional, luego de hacer mención a varios de sus pronunciamientos, se encontró que no existía un criterio interpretativo uniforme entre las distintas salas de revisión y que, además, salvo el pronunciamiento adoptado en la citada sentencia C-299 de 1998 (en materia de control abstracto de

constitucionalidad respecto de la causal 3era del artículo 62 CST), la Sala Plena no había tenido la oportunidad de abordar el asunto y de plantear un fallo de unificación en sede de tutela.

3.5. De esta manera, con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del CST, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política:

**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, *se extiende para todas las causales*, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible –como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia– respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. Esto implica 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, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o

del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.

3.6. Visto lo anterior, respecto del caso concreto, la Corte concluyó que en la sentencia cuestionada la Corte Suprema de Justicia no incurrió en una valoración irrazonable frente a la jurisprudencia vigente hasta el momento. Por una parte, porque su nueva postura sobre el derecho a ser oído no estaba en vigor para el momento de la revisión del caso bajo examen; y por la otra, porque la variedad de criterios interpretativos adoptados por esta Corporación para la causal invocada por el empleador descartaba que se pudiese considerar como vulnerado el *precedente constitucional*, sin perjuicio del carácter obligatorio de cada uno de los fallos adoptados. Tal circunstancia se modifica a partir del presente fallo, el cual, por razones de seguridad jurídica, tiene efectos hacia el futuro, consolidando un criterio homogéneo y uniforme para la aplicación del artículo 62 del CST, con carácter obligatorio, como se precisa en el numeral segundo de la parte resolutive.

#### 4. Salvamentos de voto

Las magistradas **DIANA FAJARDO RIVERA** y **CRISTINA PARDO SCHLESINGER** se separaron de la decisión adoptada por la Sala Plena de la Corte Constitucional dentro de la acción de tutela presentada por el señor Dixon Trujillo Acevedo contra la Corte Suprema de Justicia -Sala de Descongestión No. 1 de Casación Laboral. Las magistradas que salvaron su voto consideraron que, contrario a lo sostenido por la mayoría, la jurisprudencia de esta Corporación ha construido un precedente claro en torno al derecho que le asiste a la persona trabajadora de ser oída antes de que el empleador o empleadora decida sobre su desvinculación unilateral por justa causa, en situaciones similares a las que este caso planteaba.

Por lo anterior, dada la existencia de una línea de decisión clara y garante de los derechos a la dignidad humana y al debido proceso, entre otros bienes fundamentales,<sup>11</sup> las magistradas disidentes estimaron que la autoridad judicial demandada incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente y que, en consecuencia, el amparo solicitado debió concederse.

Aunque en su decisión la Corte Constitucional reivindicó el derecho a la defensa de las personas trabajadoras, avaló que la voz de una de ellas no hubiera sido atendida por su ex empleador, desconociendo, en criterio de quienes salvan su voto, la labor de este Tribunal como guardián de la supremacía e integridad de la Carta.

Por su parte, el magistrado **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO** se separó de la conclusión a la que llegó la mayoría en el caso concreto, al confirmar la decisión de tutela de instancia y no acceder a conceder el amparo constitucional de los derechos del accionante. A su juicio, en este caso, la Sala de Descongestión No. 1 de la Sala Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un defecto fáctico al casar la sentencia de segunda instancia, desconociendo el precedente jurisprudencial sostenido de esa Corporación, según el cual, si bien no puede

---

<sup>11</sup> En su concepto, esta línea de decisión está integrada, entre otras, por las sentencias C-594 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-299 de 1998. M.P. Carlos Gaviria Díaz; T-546 de 2000. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-800 de 2000. M.P. Jaime Araujo Rentería; T-385 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas; T-075A de 2011. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, y T-293 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

considerarse que la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa tenga un carácter sancionatorio que exija en principio la aplicación de un procedimiento, el empleador debe garantizar el derecho del trabajador a ser escuchado en relación con los hechos que motivan el despido y poder dar su versión a este respecto, en ejercicio de su derecho de defensa. Advirtió que esa postura jurisprudencial también ha sido sostenida por la Corte Constitucional en varias oportunidades, partiendo de la sentencia C-299/98 en el marco del Estado social de derecho, uno de cuyos pilares fundamentales es el trabajo y en garantía y protección de los derechos fundamentales del trabajador para quien el despido unilateral tiene consecuencias gravosas.

Aunque la Sala Plena en esta sentencia de unificación precisó las garantías obligatorias que deben rodear el ejercicio de la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral con fundamento en causales legales, garantías entre las cuales está el derecho del trabajador a ser oído sobre su versión de los hechos, lo cual no tuvo lugar en el caso concreto, terminó por negar la tutela invocada por el accionante, que en concepto del magistrado Lizarazo, debía haberse concedido, en aplicación de los precedentes jurisprudenciales tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional. Por estas razones, expresó su salvamento de voto.

De igual manera, el magistrado **ALBERTO ROJAS RÍOS** salvó su voto en atención a que, las reglas jurisprudenciales contenidas en la sentencia de unificación vulneran el derecho de los trabajadores a ser oídos cuando el empleador aplica alguna de las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo. A su juicio, la Sala Plena, en desarrollo del principio de progresividad e igualdad, debió reiterar el precedente fijado en las sentencias T-546 de 2000, T-800 de 2002, T-385 de 2006, T-293 de 2017 y C-299 de 1998, y señalar que siempre que se aplique cualquiera de las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador debe garantizar el derecho de los trabajadores a ser oídos.

A la luz de la decisión adoptada en el proceso bajo estudio, las reglas de unificación en la cual se fundamenta implican una regresión de los derechos de los trabajadores, pues hasta ahora, la jurisprudencia de esta Corte<sup>12</sup> había señalado que, en casos de terminación unilateral del contrato por justa causa imputable al trabajador, el empleador debía agotar un procedimiento de descargos. Sin embargo, a partir de ahora, al acoger el precedente de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, se restringe un espacio de garantía para los derechos de los trabajadores.

Por consiguiente, a juicio del magistrado Rojas Ríos, se debió tutelar los derechos del accionante, y ordenar que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, profiriera un fallo de reemplazo, pues conforme a los antecedentes contenidos en el expediente de tutela, y tal como fueron reseñados en el folio 12 de la providencia de unificación, el actor no hizo un uso inadecuado del auxilio educativo, pues el dinero siempre estuvo en su cuenta de ahorros. De la misma manera, la determinación de finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral por parte de Bancolombia S.A., se debió al ejercicio velado de una facultad disciplinaria, toda vez que se acusó al accionante de incurrir en “faltas” e “información fraudulenta”.

---

<sup>12</sup> T-546 de 2000, T-800 de 2002, T-385 de 2006 y T-293 de 2017.

Por último, no resulta particularmente gravoso para los empleadores agotar un procedimiento de descargos, que garantice el derecho de los trabajadores a ser oídos antes de la terminación unilateral del contrato, pues no restringe el derecho a la autonomía de la voluntad, y, en todo caso, no se impide que el empleador termine el contrato, pero en cambio sí es la oportunidad para que, de manera formal, el trabajador busque dar explicaciones y eventualmente, pueda conservar su empleo.