TIPS RECORDATORIOS LABORALES

Septiembre 13 de 2020

La idea central de este documento es facilitar el entendimiento de normas expedidas y recordar algunos tópicos que consideramos de importancia:

Despido con justa causa: Corte fija nuevo criterio frente a la aplicación de un procedimiento previo

La Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL2351 de 2020, fijó un nuevo criterio en el procedimiento que debe agotarse antes de proceder con el despido de un trabajador bajo una de las causales de justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–.

La Corte precisó que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador alegando una de las justas causas del mencionado artículo 62 del CST no denota una naturaleza disciplinaria, razón por la cual el empleador no tiene la obligación de iniciar un proceso disciplinario laboral antes de proceder con el despido de un trabajador.

No obstante, la Corte señaló en igual sentido que, en caso de que se encontrara previsto en la convención colectiva, en el contrato de trabajo o en el reglamento interno el despido como una sanción disciplinaria, debía agotarse este proceso, so pena de incurrir en una vulneración al debido proceso.

La Corte precisa que la causal prevista en el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del CST (actos graves de violencia, injuria o malos tratamientos fuera del servicio) es la única con justa causa en la que el empleador se encuentra obligado a escuchar al trabajador para que ejerza su derecho a la defensa (Sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional), debido a que los hechos determinados en esa causal deben ocurrir fuera de la prestación del servicio. Conviene mencionar que, debido a que la ley solo establece que el trabajador debe ser escuchado, en caso de que el empleador no lo escuche, estaría vulnerando su derecho a la defensa más no su derecho al debido

Pautas que debe seguir el empleador antes del despido con justa causa, así no tenga un procedimiento previo definido para el efecto

Teniendo en cuenta lo dicho, a través de la sentencia en mención, la Corte determinó una serie de pautas que debe tener en cuenta el empleador antes de proceder a despedir a un trabajador con justa causa, a saber:

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

- Debe comunicar al trabajador de manera expresa los motivos por los cuales procederá con la terminación del contrato. Esto para brindar garantía de que posteriormente en instancias judiciales no se alegue que despidió al trabajador por otros motivos.
- Debe tomar la decisión de despido de manera inmediata a la ocurrencia de los hechos.
- Debe acreditar la configuración de una de las causales de despido con justa causa.
- Dar oportunidad al trabajador de rendir descargos, es decir, escuchar su versión de los hechos antes del despido.

Contrato de trabajo no puede darse por terminado en período de prueba por la emergencia sanitaria

Mediante el Concepto 05EE2020120300016000224 de 2020 El Ministerio del Trabajo, señaló que un empleador no puede dar por terminado un contrato, mientras el trabajador se encuentra en un período de prueba, alegando como causa el estado de emergencia decretado por el Gobierno nacional, debido a que esta no encuadra como una de las justas causas de despido.

Para lo anterior, el Mintrabajo precisó que, aunque dicho período es una excepción a la estabilidad en el trabajo, solo puede darse por terminado el contrato (además de las justas causas) siempre que el trabajador no cuente de manera objetiva con las aptitudes requeridas para el cargo, y no por una situación que es ajena a su voluntad, como la emergencia sanitaria.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia