

Informativo Laboral No. 2

04 de febrero de 2016

LÍMITES A LA POTESTAD DEL EMPLEADOR DE TERMINAR UN VÍNCULO LABORAL.

CATEGORÍAS DE DESPIDOS EN MATERIA CONSTITUCIONAL.

COMPATIBILIDAD DEL REINTEGRO CON EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN EN MATERIA CONSTITUCIONAL.

REITERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL MÍNIMO EN MATERIA DISCIPLINARIA.

DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR MOTIVOS DE ORIGEN ÉTNICO O "RAZA".

Mediante la sentencia T 462 del 2015, la Honorable Corte Constitucional analizó un caso bastante peculiar, en el cual un trabajador fue despedido sin justa causa por al parecer acosar laboralmente a dos compañeros de trabajo con actos de "brujería", el trabajador despedido es un afrodescendiente de origen chocoano, territorio en que por sus raíces africanas, algunos habitantes han adoptado creencias que se generalizan en occidente por considerarlas sobrenaturales y en algunos casos malignas.

A continuación, traemos una breve síntesis de las consideraciones más importantes en materia laboral, expuestas por la corporación de cierre constitucional en este caso.

Inicialmente, la Corte Constitucional recordó que si bien es cierto el empleador tiene una facultad legal para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, esta facultad tiene su salvaguarda fundada en la necesidad de adecuar el derecho a la realidad económica, a la generación de empleo, y a los intereses comerciales, y tiene su límite en los derechos fundamentales del trabajador, por lo que si el motivo de la terminación del contrato sin justa causa fue discriminatorio, el juez constitucional podrá establecer su inconstitucionalidad e ineficacia, al respecto la corporación señaló:

"...la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que si bien existe un margen de discrecionalidad otorgado al empleador para

efectos de realizar despidos sin justa causa, dicha facultad no puede tener el carácter de absoluta o ilimitada, ni implicar un abuso del derecho que finalice con el desmedro de los derechos fundamentales del trabajador. (...) la Corte Constitucional ha señalado la procedencia del amparo constitucional cuando se ha evidenciado que el despido no comporta un acto puramente discrecional por parte del empleador, dirigido a la simple consecución de un fin económico o comercial, o propio de sus negocios, sino que el mismo refleja una vulneración ostensible y grave de los derechos a la libertad sindical, a la garantía de no discriminación, a los derechos de la mujer embarazada, a los derechos del trabajador disminuido o en condición de discapacidad, o a la libertad de cultos y religiosa, entre otros..."

En este punto añadió una clasificación de despidos, la cual podemos explicar así:

- ✓ Despido justificado, el cual se caracteriza porque el empleador logró probar una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.*
- ✓ Despido injustificado con pago de indemnización, en el cual el empleador usa su facultad para dar por terminado el contrato de trabajo sin que medie una justa causa y paga la correspondiente indemnización.*
- ✓ Despido injustificado sin pago de indemnización, caso similar al anteriormente comentado, pero el trabajador puede acudir a la jurisdicción laboral para reclamar el incumplimiento en el pago del empleador.*
- ✓ Despido injustificado con pago de indemnización contrario a la constitución, en esta modalidad el empleador cumple su obligación de pagar la indemnización pero el motivo de la terminación del vínculo laboral vulnera derechos fundamentales irrenunciables del trabajador.*

Para finalizar, consideramos importante mencionar lo estimado por la Corte en lo referente a que el reintegro y el pago de indemnización no se excluyen cuando el despido se motiva en una discriminación, argumento bastante relevante en las futuras acciones constitucionales que los empleadores puedan enfrentar, al respecto indicó:

"...Finalmente, la Corte ha resaltado la compatibilidad del reintegro y el pago de la indemnización, asegurando que no son excluyentes. En efecto, el despido injustificado cuya motivación real tiene un carácter discriminatorio, genera dos tipos de daño: por un lado, una vulneración al derecho al trabajo y al mínimo vital, la cual puede ser resarcida a través de la indemnización contemplada por la ley. No obstante, por otro lado, genera una vulneración directa a principios y derechos de

carácter constitucional, como es el caso del derecho a la igualdad, a no ser discriminado, a la dignidad humana, a la honra y al buen nombre. En tanto estos derechos son de carácter irrenunciable, el reintegro procedería como una medida para compensar el daño ocasionado al trabajador...”

En lo referente al debido proceso en materia disciplinaria, la Corte reitero que “...los empleadores tienen la obligación jurídica de garantizar el debido proceso mínimo en aquellos trámites que tienen como finalidad sancionar al trabajador por una conducta cometida por éste que atente contra el reglamento de trabajo...” y respecto de las medidas que debe implementar para garantizar este derecho a los trabajadores incurso en procesos disciplinarios considero lo siguiente:

“...el empleador deberá i) comunicar formalmente la apertura del procedimiento disciplinario; ii) formular en forma clara y precisa las conductas por las cuales se investiga, y las faltas sancionables; iii) dar traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados; iv) indicar el término para el ejercicio material del derecho a la defensa, que incluye el derecho a controvertir las pruebas de cargo; v) pronunciarse sobre el resultado del procedimiento con una adecuada motivación; vi) imponer una sanción proporcional a los hechos probados, y, finalmente, vii) garantizar al trabajador la posibilidad de controvertir las decisiones adoptadas en el procedimiento disciplinario...”

Además, agrego que las faltas disciplinarias deben estar perfectamente determinadas, puesto que si son indeterminadas es imposible establecer el alcance de las mismas, tornando las decisiones disciplinarias violatorias del derecho al debido proceso; en lo referente al caso bajo estudio resaltó que el “seguimiento a través de brujos” carece de sentido común, sustento científico y de ninguna manera estaba establecida como una violación a la normativa, por lo que se configuraba un prejuicio para una cultura en particular; además agrego que se debe presumir la inocencia del trabajador y en ningún momento se debe imponer al trabajador la obligación de probar esta.

Finalmente, en lo atinente a la prohibición constitucional a la no discriminación, la alta corporación reitero que el ordenamiento jurídico colombiano está dirigido a proteger a las minorías étnicas, que históricamente han sido discriminadas por su origen étnico o de “raza” y a garantizar bajo el cobijo del derecho a la igualdad y otros postulados constitucionales su derecho al ejercicio libre de sus creencias culturales; agregando que las entidades de cualquier índole no pueden utilizar su margen de autonomía disciplinaria en las relaciones laborales para encubrir actos discriminatorios bajo un supuesto manto de juridicidad.

Cordialmente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.