

GARANTÍA DEL DERECHO DE DEFENSA EN LAS TERMINACIONES CON JUSTA CAUSA DE LOS CONTRATOS LABORALES



La Corte Constitucional mediante Sentencia SU 449 del 15 de octubre de 2020 unificó la jurisprudencia en relación con la aplicación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo respecto a las terminaciones con justa causa. Al respecto, la Corte indicó que previo al despido justificado, el empleador debe haber escuchado al trabajador para garantizar su derecho de defensa. Aclaró que no existe un ritual o formalidad específica y que en todo caso se deberá respetar los acuerdos a los que hayan

llegado las partes respecto al procedimiento disciplinario ya sea través de pacto colectivo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo.

En síntesis, la Corte indicó que siempre se debe garantizar lo siguiente:

1. Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato.
2. La terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley.
3. Se debe comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato.
4. 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.
5. Se debe acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.
6. Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos antes que el empleador ejerza la facultad de terminación.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA



La Corte Constitucional mediante Sentencia T 346 del 21 de agosto de 2020 aclaró que si un trabajador en situación de debilidad manifiesta es despedido sin justa causa sin haberse solicitado permiso al Ministerio del Trabajo, se presume que la causa del despido es la situación personal del trabajador. En tal sentido, el empleador debe acreditar que su decisión no tuvo conexión alguna con la disminución en la salud del colaborador.

Adicional a ello, la protección que ofrece el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada implica no solamente el derecho a conservar el empleo y a no ser despedido en razón de una situación de vulnerabilidad, sino que también comprende la garantía de permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación y a que sea el inspector de trabajo quien autorice el despido con fundamento en la verificación de dicha causal, con el propósito que el mismo pueda ser considerado eficaz.

DIFERENCIA ENTRE SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES Y TERCERIZACIÓN LABORAL



Recientemente la Corte Suprema de Justicia indicó la diferencia entre la sustitución de empleadores y la tercerización laboral. Al respecto, aclaró que la sustitución patronal se configura cuando existe un cambio en la titularidad de la empresa, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente y siempre que esta operación implique la continuidad de las actividades empresariales. Por otro lado, precisó que en la tercerización laboral el empresario hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, lo que usualmente se concreta a través de la figura de los contratistas y subcontratistas prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, en la tercerización laboral hay una externalización de tareas o si se quiere un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial.



ASPECTO PSICOSOCIAL DE TRABAJO EN CASA

El Ministerio del Trabajo mediante Circular 064 de 2020 estableció que durante el trabajo en casa se recomiendan las siguientes medidas:

1. El trabajo debe ajustarse a las jornadas máximas legales establecidas en la Ley; incluyendo trabajo ordinario y suplementario.
2. Se debe garantizar el derecho a la desconexión laboral.
3. Seguir reconociendo el pago de horas extras y recargos cuando sea procedente.
4. Fomentar el autocuidado del trabajador y promover pausas activas durante la jornada de trabajo.
5. Garantizar que la jornada se realice en dos secciones de trabajo con un intermedio de descanso que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa.