



**El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario
laboral colombiano**

RAFAEL MANUEL MARTINEZ CASTRO

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de Magister en Derecho Laboral y la Seguridad Social**

**Directora: Adriana Camacho Ramírez
Tutor: Javier Eduardo Almanza Junco**

**Facultad de Jurisprudencia
Maestría en Derecho Laboral y la Seguridad Social
Universidad del Rosario**

Bogotá D.C., Colombia.

2023

El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario laboral colombiano

Rafael Manuel Martínez Castro

Para citar este artículo: Martínez, R. (2023). Vía Iuris, (35), 1- 44.

DOI:

El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario laboral colombiano¹

Rafael Manuel Martínez Castro²

Fecha de recepción: Abril de 2022

Fecha de evaluación:

Fecha de aprobación:

Para citar este artículo: Martínez, R. (2023). Vía Iuris, (35), 1- 44. DOI:

¹ El presente artículo es resultado del proyecto de investigación vinculado al grupo de la Maestría de Derecho Laboral y la Seguridad Social de la Universidad del Rosario. Periodo 2022. Bogotá, Colombia.

² Abogado Especialista en Derecho Laboral y la Seguridad Social / Candidato a Magister en Derecho Laboral y la Seguridad Social. Líder Nivel 3 Rol Contratación Jurídica / Dirección de Gestión Humana / Servicios Postales Nacionales S.A.S Link Google Scholar:
https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000171148 Link
ORCID: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000171148 E-mail personal e institucional: Rafaelmanuelmc@gmail.com, rafaelm.martinez@urosario.edu.co.

El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario laboral colombiano

Resumen

El presente artículo analiza los elementos esenciales que debe tener el proceso disciplinario laboral en el evento en que, el empleador pueda acudir al despido de un trabajador por el hecho de que este haya incurrido en una conducta susceptible de sanción disciplinaria. El estudio se realiza conforme al análisis de la legislación y jurisprudencia aplicable para casos en concreto, identificando los criterios más relevantes que deben tener en cuenta los empleadores cuando inician, adelantan y toman decisiones en el marco de las investigaciones disciplinarias laborales. Estos procesos se caracterizan por tener unos principios propios a su aplicación, los cuales buscan garantizar ciertas premisas fundamentales, como los propios derechos sociales y económicos. *Contrario sensu*, se podría llegar a establecer que el resultado carece de justificación y, en consecuencia, dejar sin efecto jurídico decisiones como la terminación del contrato de trabajo.

Palabras claves: Principios constitucionales, debido proceso, despido, derecho laboral, *non bis in ídem*.

The dismissal as a sanction: analysis within the labor disciplinary process

Abstract

This article analyzes the essential elements that the labor disciplinary process must observe in the sense that the employer can go to the dismissal of a worker for the fact that he has incurred in a conduct susceptible to disciplinary sanction. The study conducted according to the analysis of the applicable legislation and jurisprudence for specific cases, identifying the most relevant criteria that employers must consider when they initiate, advance, and make decisions within the framework of labor disciplinary investigations. These processes are characterized by having their own principles for their application, which seek to guarantee certain fundamental premises, such as social and economic rights themselves. Contrary sensu, it could be established that the result lacks justification and, consequently, leave decisions such as the termination of the employment contract without legal effect.

Keywords: Due process, dismissal, labor law, non bis in idem.

Introducción

El ordenamiento jurídico colombiano impone ciertas limitaciones a los empleadores para finalizar con justa causa los vínculos laborales con los trabajadores a fin de garantizar sus derechos. Estas condiciones giran en torno al procedimiento aplicado al momento de la investigación disciplinaria que, *a posteriori*, concluirá en el despido, soportado a su vez en las causales por medio de las cuales se justifica la terminación del contrato por parte del empleador.

Así, si el empleador tiene la intención de finalizar el contrato de trabajo con justa causa porque el trabajador ha incurrido en una conducta susceptible de sanción, primero le deberá

comunicar, única y exclusivamente, los hechos por los cuales dará por terminado el contrato, sin que pueda más adelante imputar hechos diferentes que no fueron debatidos en el proceso disciplinario el cual pone fin a la relación bilateral.

Esta presunción resulta razonable, puesto que le otorga seguridad jurídica al trabajador para defenderse de los cargos que se le hacen. Por otra parte, impide que los empleadores llegaran a cometer abusos injustificados. Por lo anterior, se presume que la terminación unilateral del contrato de trabajo de un trabajador tiene que estar relacionada con alguna de las causales que se encuentran tipificadas en el Código Sustantivo del Trabajo [CST]³.

En este sentido, “los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas” (Corte Constitucional, Sentencia T-385, 2006, p.), lo cual se realiza en función de garantías de orden constitucional, incluyendo la seguridad jurídica y debido proceso.

Bajo estas consideraciones previas, se plantea como hipótesis de desarrollo del actual artículo que, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa es una decisión que toma el empleador, o en su defecto el trabajador mediante la presentación de su renuncia voluntaria, la cual para el primer caso debe ser debidamente motivada o, *contrario sensu*, carecer de justificación, limitando su efecto jurídico.

Sobre el particular, distintas autoridades nacionales e internacionales han reconocido el carácter sancionatorio del despido. Por una parte, el Tribunal Superior de Andalucía dispuso que “el despido disciplinario es una extinción incumplimiento de las obligaciones

³ Adoptado inicialmente por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", con la ulterior expedición de normas que lo desarrollan, modifican y subrogan en algunos de sus contenidos.

contractuales del trabajador. Este matiz es relevante: ha de tratarse un incumplimiento referido a las obligaciones del trabajador derivadas de la existencia de un contrato de trabajo” (Sentencia 2413/15 de 30 de septiembre de 2015, p.).

Ahora, en Colombia, la Corte Constitucional dispuso que esta sanción, como tal, de todas formas, debe estar enmarcada dentro de unos procedimientos y medidas claros, que, en ese sentido, permitan al trabajador la garantía de derechos como lo es el debido proceso y su defensa.

En ese sentido, corresponden, entre otros: “ (i) la publicación de una política o manual que dé a conocer el trámite de los procesos disciplinarios (debe contener los elementos mínimos fijados por la Corte Constitucional) y (ii) hacer referencia a dicha política en la actualización más próxima del Reglamento Interno de Trabajo” (C-593/2014, p.).

Ahora bien, cuando exista una conducta determinada como un acto inmoral o delictuoso que haya sido cometido por el trabajador y, producto de ello, el empleador decida adelantar un proceso disciplinario que, de conformidad con el debido proceso y el derecho a la defensa compruebe la culpabilidad del investigado, el empleador se encuentra en plena facultad legal para terminar el contrato de trabajo.

No obstante, es válido recordar que la finalización del contrato es una forma de extinguir el vínculo jurídico tal como lo establecen los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo. De todas formas, la finalización del contrato puede darse debido a distintas formas.

Metodología

El desarrollo de la actual investigación se basa en una metodología de carácter cualitativo de revisión de fuentes primarias y secundarias, incluyendo el contraste entre estas, con el objeto

de determinar si el despido es realmente una sanción en el proceso disciplinario laboral colombiano, soportado en unos elementos esenciales de carácter sustancial y procedimental.

Para su logro, se acude no solo a la revisión de la normatividad y jurisprudencia en la materia, sino también, a la de autores y expertos que se han pronunciado al respecto, desde los cuales se puede generar un mayor análisis respecto al problema de investigación tratado, reflejado tanto en el desarrollo de los resultados presentados a continuación, como en las conclusiones del documento.

1. Avances normativos y jurisprudenciales del proceso disciplinario laboral colombiano

El CST y normas que lo desarrollan, otorga al empleador la facultad de adelantar investigaciones disciplinarias con el fin de imponer sanciones frente a comportamientos específicos o conductas que ejecuten sus trabajadores, las cuales incurran en un incumplimiento tácito en las obligaciones, prohibiciones, deberes o inclusive, que supongan una extralimitación de funciones.

Esta facultad se encuentra expresada en el artículo 1 de la Ley 50 de 1990, el cual establece en su primer numeral los elementos esenciales de las relaciones laborales, siendo uno de estos el de:

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.
(...) (Ley 50, 1990, literal, 1).

Al ser la subordinación un elemento esencial del contrato de trabajo, lo cual, en cierta medida, para situaciones disciplinarias impone una suerte de ventaja del empleador sobre el trabajador, el CST indica, aunque de manera somera y poco detallada, algunos lineamientos a considerar por parte de los empleadores al momento de iniciar un proceso de este tipo, expresando estos en su Título IV sobre reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento, más específicamente en sus artículos 111, 112, 113, 114 y 115.

Con ocasión de este desarrollo legal y normativo, la jurisprudencia de las Altas Cortes ha reglamentado el proceso y sus etapas para un adecuado desarrollo de las relaciones laborales.

En ausencia de previsión legal, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014, analizó la constitucionalidad del artículo 115 del CST, el cual establece el procedimiento para imponer las sanciones disciplinarias dentro de la relación laboral, declarando la exequibilidad de la disposición, aunque generando algunas precisiones respecto al alcance, contenido y lineamientos del procedimiento disciplinario laboral.

Lo anterior se encuentra como necesario, sobre todo porque, en una investigación de la OIT (Reglamentos y procedimientos disciplinarios), se ha determinado que conductas que en principio no implican sanciones, pueden estar estrechamente relacionadas a una sanción. Entre ellas, actividades como “el cambio de tareas, el traslado lateral, la denegación de una promoción, el retiro de un privilegio, la imposición de una restricción, la degradación (sin cambios de salarios), el cambio de horario, la denegación de trabajo en horas extraordinarias y la postergación de un incremento”. Estas conductas, como tal, pueden responder como sanciones a faltas o incumplimientos particulares del trabajador, lo cual no necesariamente es algo justificado.

Es por esto que, a manera de ejemplo, la Corte Constitucional en sus apartes, estableció que uno de los principales requisitos para iniciar, adelantar y culminar los procesos disciplinarios laborales, se establece en que la empresa cuente con un ordenamiento o reglamento interno

de trabajo (en adelante RIT), el cual disponga las conductas a las que se deben sujetar los trabajadores.

Superado lo anterior y previo al inicio del proceso disciplinario, la Corte Constitucional instituyó que los empleadores deberán comunicar la apertura de investigación disciplinaria a los trabajadores mediante una citación formal y escrita, la cual indique la fecha en la que deberán comparecer a diligencia de descargos con el fin de exponer sus versiones sobre los hechos, acciones, conductas, omisiones o faltas que se le endilgan.

De igual forma, estableció que el documento de apertura de investigación debe ser claro y concreto, donde se manifiesten los hechos objeto de investigación, la falta imputable, la posibilidad del trabajador de presentar las pruebas que considere pertinentes, así como el derecho que le asiste de ser acompañado por dos miembros de la organización sindical, en el evento que ostente la calidad de trabajador sindicalizado.

De manera consecuente, al momento de notificar al trabajador el documento que señala la apertura y citación a diligencia de descargos, el empleador tiene la obligación de trasladar la totalidad de material probatorio recaudado, el cual justifica la apertura del proceso disciplinario laboral.

Cabe resaltar que, de acuerdo con las garantías constitucionales y principios que se expondrán más adelante, cuando se notifique el documento formal de apertura de investigación disciplinaria al trabajador, es imperante que exista un plazo razonable para que el imputado construya su defensa y recaude el material probatorio pertinente para ello, sabiendo que esa será la oportunidad procedimental para ser escuchado y pueda ejercer su derecho a la defensa y contradicción.

Cuando arribe el día en que se celebre la diligencia de descargos, las partes deberán consignar en acta formal las preguntas y las respuestas otorgadas por el trabajador como evidencia del proceso. El acta se deberá anexar al expediente del caso investigado.

Finalizada la diligencia, el operador investigativo deberá analizar el proceso en su generalidad, valorando la defensa en conjunto con las pruebas aportadas por el trabajador con el fin de emitir un fallo o decisión, la cual debe contener criterios claros, objetivos, motivados y congruentes.

Por último, en cuanto a las sanciones que puedan ser impuestas por el empleador en el marco del proceso disciplinario laboral, esta debe ser proporcional a la falta cometida de conformidad con el procedimiento establecido en el RIT; aunado a lo acordado por las partes en el contrato de trabajo y, de conformidad con lo establecido en el CST.

Ahora bien, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL19502 de 2017, advierte sobre la inmediatez en el procedimiento disciplinario laboral como un principio obligatorio que debe ser acatado por el empleador con relación al momento en que ocurrió la consumación de la falta y el término en que se inicia el proceso disciplinario en contra del trabajador; esto, con el fin de evitar desdibujar la gravedad alegada de la conducta o, la causalidad entre ella y la decisión del empleador (Corte Suprema de Justicia, 2017, Sentencia 19502).

En suma, la Corte justifica que, a pesar de que el legislativo no determinó un término para que el empleador adelantara el procedimiento disciplinario y la investigación, es necesario que exista una razonable temporalidad, entre el cometimiento de la falta y la fecha en que se adelante y notifique la sanción disciplinaria a efectos de entender que la falta cometida es considerada grave y, en consecuencia, no se “absuelve, perdona o dispensa (...)” (Corte Suprema de Justicia, 2017, Sentencia 19502).

No obstante, en el evento en que ocurran imprevistos o por la misma complejidad de la investigación se requiera de un mayor tiempo para el recaudo probatorio documental, adelantar actuaciones que conduzcan a la clarificación de hechos, oficiar a dependencias o solicitar las versiones libres de testigos, el empleador deberá documentar la tardanza en la toma de decisión soportando así que la decisión acogida sigue siendo razonable.

En este sentido, se verifica que, ante la incertidumbre que pueda llegar a existir en relación con algunas conductas que el empleador pueda ejercitar, en función de su discrecionalidad, resulta de todas maneras coherente que existan unos lineamientos o marcos normativos que delimiten dichas actividades. Adicionalmente, se empieza a esbozar una serie de principios o conductas que orientan la labor disciplinaria de la cual se orienta el empleador, axiomas que se pasan a explicar.

2. Principios del procedimiento disciplinario: límites al control discrecional del empleador

Sea lo primero señalar la postura planteada por Robert Alexy (1997) referente a los principios en el derecho, los cuales establecen “normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto, los principios son mandatos de optimización” (p. 86), siendo fundamentales para regular y medir las conductas de los individuos en criterios de moralidad.

En Colombia, de manera básica, se podría decir que los principios se encuentran regulados en la Constitución de 1991, los cuales cumplen una función auxiliar en los conflictos jurídicos que se puedan presentar. Sin embargo, en palabras de Bobbio (1996), los principios no solo son parámetros axiológicos y auxiliares, sino, por el contrario, hacen parte del bloque de constitucionalidad y cumplen con varias funciones; una de ellas, según la Corte Constitucional, servir de soporte argumental para derogar disposiciones amplias y subordinadas que no sean armónicas con estos (Corte Constitucional, Sentencia C-458, 2015).

Ahora bien, es natural que exista infinidad de principios en el ordenamiento jurídico que, al contemplar su importancia, han cobrado mayor relevancia a lo largo de los años en escenarios internacionales tales como la Organización Mundial del Trabajo [OIT] o en mayor

generalidad dentro de la Organización de Naciones Unidas [ONU]; organismos que vigilan la observancia y cumplimiento de los mínimos irrenunciables de distintos campos del derecho, incluyendo los ambientes laborales de las relaciones subordinadas.

En el ámbito laboral, para que el proceso disciplinario sea válido, el empleador debe dar cumplimiento a los principios de legalidad, debido proceso, derecho a la defensa, principio de inmediatez, *non bis in ídem*, favorabilidad, seguridad jurídica, entre otros que, en su inaplicabilidad, puede llevar a que la decisión tomada se pueda considerar sin efectos y ser impugnada ante la Autoridad del Trabajo.

De todas formas, al ver que estos principios son explicados in extenso pero no disponen como tal de una definición clara, en ocasiones resulta difícil no solo para el empleador, sino para el mismo operador jurídico el entendimiento correcto de los mismos. Una solución a dichos términos podría ser la incorporación de definiciones o términos claros. A manera de ejemplo, en España, autores como Chamorro de la Horra han determinado que “las faltas muy graves prescriben a los 60 días naturales a partir de la fecha en la que se tuvo conocimiento de su comisión” (2016, p. 28). Con un caso tan particular como este, ya se puede ver con más claridad qué se puede entender respecto a principios como el de la inmediatez, que en ese sentido implica un tiempo no mayor a dos (2) meses.

Así, se requiere de una correcta tipificación de las conductas y de una efectiva imposición de sanción, de tal manera que así la administración de justicia se pueda ejecutar de manera más eficaz y concreta.

Otro aspecto para considerar, al momento de notificar al trabajador de la apertura de un proceso disciplinario, es la implementación del principio de inmediatez, frente al cual se encuentra inherente el plazo razonable y oportuno, puesto que, en palabras de la Corte Constitucional, no se debe premiar la desidia, negligencia o indiferencia de los actores para que se convierta en un factor de inseguridad jurídica.

Lo anterior coincide con lo planteado por la Corte Suprema de Justicia, quien precisó que, en los casos en los cuales se omite de manera injustificada la aplicación del principio en mención, se podría suponer que el empleador exculpó o condonó la falta del trabajador, rompiendo así el nexo causal que debe mediar entre la falta y la sanción a imponer o la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (Corte Suprema de Justicia, Sentencia expediente 61157, 2018).

En los casos que resulta procedente la implementación de estos principios rectores en el ámbito laboral, y en específico, en el marco del derecho disciplinario, pese a que algunos no se encuentran expresamente señalados en el CST o Constitución Política, ha sido la doctrina y la jurisprudencia quienes han establecido su relevancia y alcance dadas las siguientes consideraciones.

En lo relacionado con el principio de buena fe al interior del procedimiento disciplinario laboral, Isabel Goyes y Mónica Hidalgo (2007) señalan que este principio debe ser el fundamento de todas las relaciones laborales y, aunque no basta con su consagración formal, tampoco se puede admitir que su observancia quede sujeta al entendimiento interesado de quien pretende alegarla en su favor.

Lo anterior lleva a entender que, el empleador, a la luz del artículo 83 de la Constitución Política de 1991, debe conducir el proceso disciplinario con la visión de conocer e indagar a fondo sobre las conductas susceptibles de investigación, no con el fin de imputar responsabilidad por el simple cometimiento de la falta, sino en aras de saber la verdad material y penalizar sobre ello.

De otra parte, se encuentra el principio de legalidad, reglamentado en el artículo 29 de la Constitución, el cual establece que ningún individuo “podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa” (Constitución Política de 1991 [Const.], art., 29). Para el caso laboral, es necesario recordar que las leyes o fuentes aplicables al procedimiento disciplinario son las siguientes:

- Constitución Nacional de Colombia de 1991
- Código Sustantivo del Trabajo
- Los lineamientos y directrices de la Organización Internacional del Trabajo.
- El reglamento interno de trabajo.
- Convenciones colectivas o acuerdos sindicales
- Contrato de trabajo suscrito por las partes
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia

Es entonces que, cualquier actuación o conducta susceptible de sanción disciplinaria, debe estar tipificada de manera taxativa en la normatividad *ibidem*. Esta debe estar consagrada con anterioridad a la ocurrencia de los hechos, para que así se enjuicie únicamente por las conductas que vulneren lo instituido en el marco normativo y no en ilusorio.

Este principio reposa a su vez en el universal de seguridad jurídica, puesto que así, el disciplinado tendrá la potestad de conocer el marco normativo y reglamentario que presuntamente pudo haber incumplido, y sobre ese, establecer su defensa con la tranquilidad de que no existirá un cambio intempestivo.

Y es que la naturaleza de la seguridad jurídica guarda relación con el orden y la certeza judicial, las cuales, en términos de Valdés, son: “parámetros de respeto recíproco entre los distintos actores de una sociedad que vislumbra la carta de navegación hacia unos ideales de respeto social, de mejoramiento económico de las condiciones individuales y comunitarias, y de estabilidad en el propósito de ascender colectivamente en procura de mejores condiciones de vida” (Valdés, 2009, p.)

De igual manera, se tiene de presente que el derecho a la defensa es la exposición de los argumentos fácticos y jurídicos que se oponen a la acusación o bien, es la oportunidad al interior del procedimiento para que el trabajador exponga su versión de los hechos (Tejada, 2016).

Cabe resaltar que a los trabajadores no les precluye la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, ya que cuentan con la posibilidad de desvirtuar las imputaciones realizadas a través de los recursos que debe conceder la empresa frente a la decisión de llamar la atención por escrito, suspender o terminar el contrato de trabajo (Ostau y Niño, 2010).

Así pues, el trabajador debe contar con las garantías y medios que le permitan ejercer su derecho a defensa de forma digna que, a su vez, le permitan aportar elementos materiales probatorios y ejercer su oportunidad de contradicción en cuanto a los hechos que se le endilgan al interior de un proceso disciplinario. Sobre este punto, es dable señalar que el derecho de defensa está intrínsecamente relacionado con el debido proceso, por lo cual, tendrá una mención especial más adelante.

En la misma línea, el desarrollo del proceso disciplinario laboral se debe dar implementado el principio *in dubio pro-operario*, el cual indica que toda duda se ha de resolver en favor del trabajador, puesto que al existir normatividad aplicable al caso en concreto la cual pueda ser interpretada de diversas maneras, el derecho laboral ordena prohiar la que resulte más favorable al trabajador (Montenegro, 2018). De igual forma, al existir varios reglamentos que sancionen la conducta cometida, con base al principio de favorabilidad, será necesario aplicar la que mayor beneficio le otorgue al trabajador.

Es entonces que, cuando el empleador conozca los hechos susceptibles de sanción disciplinaria, los cuales han sido cometidos por un trabajador, es imperante iniciar *ipso facto* y formalmente el proceso disciplinario, bajo el entendido que ni el legislativo ni las Altas Cortes han cuantificado el tiempo necesario y específico con el que se cuenta para notificar al trabajador una vez conocida la conducta.

2.1. El debido proceso como principio integrador

El debido proceso, es un derecho fundamental y garantía procesal que se le debe respetar a toda persona en desarrollo de un procedimiento por parte de una autoridad competente, la cual puede proferir una sanción con efectos jurídicos, bajo determinadas condiciones y, cuyo desarrollo en su forma, en su decisión y en la contradicción de los intervinientes, se deberá sujetar a los lineamientos establecidos en las normas jurídicas (Agudelo, 2005).

En otros términos, el derecho al debido proceso busca garantizar unos mínimos irrenunciables, en línea con la protección de la dignidad humana de la persona sometida al proceso, al implementar una correcta y adecuada aplicación de las normas aplicables, razón por la cual no deja de ser una actividad compleja, progresiva y metódica, la cual se realiza de acuerdo con reglas preestablecidas con la finalidad de declarar el derecho material aplicable a un caso en concreto (Arazi, 1995).

Para el caso colombiano, la Constitución Política de 1991 establece en su artículo 29 el derecho al debido proceso, cuya aplicabilidad no solo se limita a los procedimientos judiciales, sino para todas las actuaciones administrativas que se adelanten. A su vez, señala que nadie podrá ser juzgado sino conforme a las normas preexistentes al acto que se le imputa, ante autoridad competente y, con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio, lo cual significa que no puede existir un juicio sin ley o reglamento que dirija la investigación de acuerdo con las formalidades de cada juicio.

De igual manera, el artículo en mención reza que al momento de aplicar el debido proceso la ley favorable primará sobre la restrictiva o desfavorable y que toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable.

Por su parte, la Corte Constitucional ha definido el derecho al debido proceso en los siguientes términos: “conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de

las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa” (Corte Constitucional, Sentencia C-341, 2014, p.).

Inmerso con el derecho al debido proceso se encuentra: (i) el derecho a la jurisdicción; (ii) el derecho al juez natural; (iii) el derecho a la defensa; (iv) el derecho a un proceso público; (v) el derecho a la independencia del juez y; (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario (Corte Constitucional, Sentencia C-341, 2014).

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia define el debido proceso como aquél que se desenvuelve de acuerdo con las leyes preexistentes al acto, ante juez o tribunal competente y con observancia plena de las formas propias de cada juicio, involucrando los derechos a la defensa técnica y material, al trámite sin dilaciones injustificadas, a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen, a la presunción de inocencia, a impugnar la sentencia y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho (Sentencia Segunda instancia Tutela No. 69471, 2013).

En esa línea y, partiendo de la premisa de que a toda actuación administrativa -entiéndase proceso disciplinario laboral-, se debe aplicar el debido proceso. Este principio es indispensable a la hora de tomar una decisión frente a las conductas susceptibles de sanción disciplinaria que ocurran durante la vigencia de la relación laboral.

En jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Sentencia T-433 de 1998 reiterada en la Sentencia T-605 de 1999 y retomada por la Sentencia T-083 de 2010, señala que: “(...) En todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. (Corte Constitucional, Sentencia T-083, 2010, p.).

2.2 Non bis in ídem

En Sentencia C – 870 de 2002, la Corte Constitucional indica que, “el principio non bis in ídem prohíbe que una persona, por el mismo hecho, (i) sea sometida a juicios sucesivos o (ii) le sean impuestas varias sanciones en el mismo juicio, salvo que una sea tan solo accesoria a la otra” (Corte Constitucional, Sentencia C-870, 2002, p.).

El principio *non bis in ídem* o de cosa juzgada, fue reconocido en el artículo 14.7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [PIDCP] de 1966⁴. A su vez, se puede establecer que, desde el desarrollo dogmático del artículo 29 de la Constitución Política, hay una estrecha relación entre este principio en cuanto a su alcance con el derecho fundamental al debido proceso.

En Colombia, la Corte Constitucional ha trazado una línea jurisprudencial en cuanto al contenido y aplicación del principio, teniendo de presente la Sentencia C-554 de 2001, la cual determina que:

(...) la prohibición de non bis in ídem no acarrea la imposibilidad de que unos mismos hechos sean castigados por autoridades de distinto orden; tampoco que esos hechos sean apreciados desde perspectivas distintas. Pero sí conlleva que autoridades del mismo orden y mediante procedimientos diversos sancionen repetidamente la misma conducta, como quiera que se produjese una inadmisibile

⁴ Este Tratado Internacional fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, con la aprobación por parte del Congreso de la República a través de la Ley 74 de 1968, con entrada en vigor a partir del 23 de marzo de 1976.

reiteración del ius puniendi del Estado, y de contera, un flagrante atentado contra la presunción de inocencia. (Corte Constitucional, Sentencia C-554, 2001, p.)

En palabras de Ramírez Barbosa (2008), “la finalidad de no ser juzgado dos veces por el mismo hecho es evitar una doble sanción, un doble proceso y una sanción desproporcionada a un mismo sujeto por un mismo hecho” (p.).

Este principio, en línea con lo establecido por la Corte, otorga garantías frente a seguridad jurídica y justicia material. De hecho, el principio de seguridad jurídica se refiere a la garantía que poseen los investigados para no ser perseguidos o enjuiciados de manera simultánea -o muchas veces, interminablemente-, por hechos que ya fueron decididos en instancias específicas. En parte, es terminar de golpe con el juzgamiento de una situación que se llevó a cabo en un periodo de tiempo particular y que, en teoría, solo debe ser ventilada una sola vez para obtener su ejecutoria.

En Sentencia T-429 de 1994, reiterada en Sentencia T-618 de 2013, la Corte Constitucional indicó que la justicia material “exige una preocupación por las consecuencias mismas de la decisión y por la persona que es su destinataria, bajo el entendido de que aquella debe implicar y significar una efectiva concreción de los principios, valores y derechos constitucionales” (Corte Constitucional, Sentencia T-429, 1994, p.), por lo cual, en materia del principio de proporcionalidad, impide que se le pueda imponer, por el mismo hecho, al mismo sujeto, una sanción que exceda el límite proporcional a la responsabilidad por los hechos cometidos.

Cabe resaltar que el principio *non bis in ídem* se encuentra directamente relacionado con el derecho penal, lo cual no es óbice para entender que se encuentra restringido a otras ramas del derecho, puesto que, la Corte Constitucional:

(...) lo hace extensivo a todo el universo del derecho sancionatorio del cual forman parte las categorías del derecho penal delictivo, el derecho

contravencional, el derecho disciplinario, el derecho correccional, el derecho de punición por indignidad política (impeachment) y el régimen jurídico especial ético - disciplinario aplicable a ciertos servidores públicos (pérdida de investidura de los Congresistas) (Corte Constitucional, Sentencia C-554, 2001, p.).

No obstante, existe una postura de la Corte Constitucional que, puede resultar contraria pero justificable, en cuanto a la naturaleza del principio *non bis in ídem*; en materia, se señala que dependiendo del órgano inquisitivo, podrá ser viable, excepcionalmente y de acuerdo a la conducta, que por un mismo hecho se sancione a un servidor público –o en este caso a un trabajador-, si existen dos procesos disciplinarios diferentes los cuales busquen la imposición de diferentes faltas distintas pero que, finalmente, persigan un mismo fin.

Al respecto, en sentencias Constitucionales tales como: C-244 de 1996, C-060 de 1994, C-139 de 1994, C-427 de 1994 y C-526 de 2003 se determinó que el doble enjuiciamiento no resulta un atentado contra el *non bis in ídem*, siempre y cuando la doble sanción, en *stricto sensu*, por un mismo hecho, sea producto de las diversas investigaciones que se surtieron implementando los siguientes criterios:

- Que la conducta imputada ofenda distintas faltas o bienes jurídicamente protegidos.
- Que las investigaciones y las sanciones tengan distintos fundamentos normativos.
- Que los procesos y las sanciones atiendan a distintas finalidades.
- Que el proceso y la sanción no presenten identidad de causa, objeto, sujetos, acciones, fundamento normativo, alcance y finalidad.

Finalmente, no está de más señalar que la Ley 906 de 2004, por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal [CPP], establece en su artículo 21 el principio de cosa juzgada el cual se encuentra estrechamente relacionado con el *non bis in ídem*, específicamente:

La persona cuya situación jurídica haya sido definida por sentencia ejecutoriada o providencia que tenga la misma fuerza vinculante, no será sometida a nueva

investigación o juzgamiento por los mismos hechos, salvo que la decisión haya sido obtenida mediante fraude o violencia, o en casos de violaciones a los derechos humanos o infracciones graves al Derecho Internacional Humanitario, que se establezcan mediante decisión de una instancia internacional de supervisión y control de derechos humanos, respecto de la cual el Estado colombiano ha aceptado formalmente la competencia. (CPP, 2004, art., 21)

Es entonces que, el *non bis in idem*, hace parte de las garantías a las que tiene derecho el investigado en un proceso disciplinario. Así, una persona no puede ser juzgada disciplinariamente dos veces por los mismos hechos siempre y cuando exista un resarcimiento diferente. Sin embargo, resulta necesario identificar si al momento de adelantar una investigación disciplinaria en contra de un trabajador, puedo imponer una sanción y adicionalmente, finalizar el contrato de trabajo con justa causa sin que se considere una violación al principio del Non Bis In Ídem. Mediante el siguiente análisis, se desarrollará la respuesta al interrogante planteado.

3. Terminación del contrato de trabajo como consecuencia de un Proceso Disciplinario Laboral o por facultad de ambas partes.

Una vez conocidos los principios del derecho que rigen de forma axiológica y análoga en el procedimiento disciplinario laboral, resulta necesario, ahora bien, en el hecho de que la terminación del contrato de trabajo es abiertamente contraria a la facultad que reposa en cabeza del empleador para sancionar disciplinariamente a los trabajadores que realicen actuaciones que disten de los intereses de la empresa.

Por un lado, el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, toda vez que el CST autoriza a la

parte dominante de la relación laboral para que, en cualquier momento, decida unilateralmente finalizar dicho vínculo. Tal posición es respaldada por la Corte Suprema de Justicia donde establece que:

La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del patrono no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se le impone al trabajador, sino como el ejercicio de una facultad que la ley concede al primero en la letra h) del artículo 6º del Decreto 2351 de 1965. La sanción disciplinaria, que se deriva del poder subordinante del patrono, tiene como finalidad corregir, lo que presupone la persistencia del contrato de trabajo. En cambio, el despido, sea justo o injusto, persigue la extinción del vínculo jurídico. Por esta razón el tribunal superior aplicó indebidamente el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 al exigir que el patrono demandado ha debido cumplir el procedimiento señalado, que se refiere a la imposición de sanciones disciplinarias, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el trabajador demandante. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de marzo 16 de 1984, p.)

De todas maneras, esta decisión resulta un poco contraria a la corriente que parece tomarse últimamente por parte de la misma Corporación, y de la Organización Internacional del Trabajo. A manera de ilustración, la OIT, al verificar la aplicación del artículo 4 de la Convención 158, indica que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta”. Entonces, solo de existirse un incumplimiento de las obligaciones o la presencia de una falta, surge entonces para el empleador la posibilidad de establecer los respectivos castigos dentro del procedimiento disciplinario.

Por su parte, la misma Corte Suprema ha determinado que la figura del despido per se no constituye un despido, salvo si este se pacta mediante un acuerdo de manera

extralegal. Sobre el particular, mediante sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, referencia en sentencia de 2023, dispuso:

Otro aspecto para considerar, al momento de notificar al trabajador de la apertura de un proceso disciplinario, es la implementación del principio de inmediatez, frente al cual se encuentra inherente el plazo razonable y oportuno, puesto que, en palabras de la Corte Constitucional, no se debe premiar la desidia, negligencia o indiferencia de los actores para que se convierta en un factor de inseguridad jurídica.

Lo anterior coincide con lo planteado por la Corte Suprema de Justicia, quien precisó que, en los casos en los cuales se omite de manera injustificada la aplicación del principio en mención, se podría suponer que el empleador exculpó o condonó la falta del trabajador, rompiendo así el nexo causal que debe mediar entre la falta y la sanción a imponer o la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (Corte Suprema de Justicia, Sentencia expediente 61157, 2018). (Corte Suprema de Justicia, Sentencia expediente SL945, 2023).

Pero entonces, en ese sentido, resulta pertinente primer determinar si efectivamente el despido es una sanción o no, como también si existen conductas que tengan el mismo carácter sancionatorio al de una sanción pero con una menor gravedad y que de todas maneras se pueda aplicar en contra del trabajador, de ser necesario. Cuando el empleador desea corregir, castigar, subsanar o condonar el cometimiento de una falta la cual va en contravía del ordenamiento jurídico laboral de la empresa, la salida -sin desmeritar que en efecto puede serlo-, no es finalizar el contrato de trabajo del colaborador, puesto que el fin de la actuación se soslayaría por el hecho de no volver a entablar una relación en el marco de un contrato de trabajo.

En ese sentido, si la decisión del proceso disciplinario laboral es la finalización del contrato de trabajo, la naturaleza de la actuación, más allá de juzgar, es agotar un procedimiento el cual se pudo haber omitido si el empleador toma la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo.

Así pues, es prudente considerar que el despido no es una sanción producto de un proceso disciplinario laboral, puesto que el CST en su artículo 61 lo categoriza como una forma de extinguir el vínculo laboral.

No obstante, si es necesario enfatizar que, en palabras de la Corte Constitucional (AÑO), dada la relación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto al empleador, cuando es el empleador quien decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, lo debe hacer a través de un debido proceso mínimo, como garantía de los derechos del trabajador.

Y es que, resulta razonable la obligación que reposa en cabeza del empleador de agotar un debido proceso a la luz de los principios rectores del proceso disciplinario laboral; pero ello, finalmente acaba en la misma decisión que de forma unilateral, tanto el empleador como el trabajador pueden optar.

Ahora bien, es cierto que el empleador está obligado a acatar rigurosamente el ordenamiento jurídico colombiano, el cual determina que para finalizar con justa causa el contrato de trabajo de un colaborador, debe haber surtido un debido proceso mínimo para que el trabajador sea escuchado y exponga su versión, de acuerdo con las etapas reglamentadas en la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional e implementando a su vez, las directrices consagradas en el artículo 115 del CST (Montenegro, 2018).

Bajo tal posición, resulta claro que si el empleador desea finalizar la relación laboral bajo criterios objetivos y con suficientes razones legales, debe garantizar al trabajador la realización del trámite en el marco del debido proceso.

Y es que para que el proceso disciplinario sea válido, el empleador debe dar cumplimiento a los principios mencionados con anterioridad, tales como el principio de legalidad, debido proceso, derecho a la defensa, principio de inmediatez, *non bis in ídem*, favorabilidad,

seguridad jurídica, entre otros; de lo contrario, la decisión que se opte podrá considerarse sin efectos al ser impugnada por la Autoridad del Trabajo.

De lo contrario, a pesar de que existan motivos para dar por terminado el contrato de trabajo, si no se realiza de esa manera, el trabajador puede dirigir una petición, queja o denuncia ante el Ministerio del Trabajo, pues esta entidad tiene como función principal el garantizar, proteger y promover la defensa de los derechos laborales. Así mismo, el Ministerio del Trabajo tiene la competencia y facultad para imponer sanciones a los empleadores que incumplan disposiciones laborales y vulneren derechos laborales (Tejada, 2016). El punto radica -dejando de lado el cometimiento de una falta disciplinaria- si la terminación del contrato se realiza con justa o sin justa causa.

Cuando es con justa causa, es claro que el empleador deberá adelantar todo el trámite expuesto a lo largo del presente análisis, en yuxtaposición con los principios rectores del proceso disciplinario laboral. Cuando el despido es sin justa causa, como bien se dijo, resulta una facultad a arbitrio del empleador -o del trabajador- consagrada en el CST en su artículo 61 literal h y refrendada en la *exceptio non adimpleti contractus* (Tarjuelo, J. 2019). Cualquiera que sea la modalidad que se opte, la finalidad será una; la terminación del contrato de trabajo.

4. Conclusiones

Al terminar el análisis realizado, se concluye que la finalización del contrato de trabajo con justa causa comprobada se debe adelantar a la luz del debido proceso, artículo 29 de la Constitución Política de 1991, garantizando el cumplimiento y aplicabilidad de garantías mínimas constitucionales en su forma y procedibilidad puesto que, según el artículo 115 del CST, antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe oportunamente escuchar

tanto al trabajador inculpado, en concurrencia de dos representantes del sindicato -en caso de ser sindicalizado-, con el propósito de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa.

Es por ello por lo que, al pronunciar la frase “derecho disciplinario”, automáticamente se relaciona el carácter inquisitivo del empleador quien despliega una facultad sancionatoria en la que deben primar los principios y derechos fundamentales de los trabajadores como la inmediatez, derecho a la defensa, *non bis in ídem* o cosa juzgada, presunción de inocencia, legalidad y derecho de contradicción.

Cuando el empleador adelanta un proceso disciplinario en el que garantice los derechos laborales de los trabajadores, será procedente la terminación del contrato de trabajo con justa causa, como se deriva de la aplicación del artículo 65 del CST. De lo contrario, el empleador no podrá dar por terminado el contrato justificando la incurrancia de una conducta susceptible de sanción disciplinaria. De hacerlo, dicha decisión podrá ser contraria a derecho y en su defecto, revocada por la autoridad competente.

Ahora, respecto a la naturaleza misma del despido, se ha podido verificar a lo largo de este escrito distintas posturas, que, de una parte u otra, definen o no su carácter sancionatorio. Por lo pronto, teniendo en cuenta lo señalado recientemente por la Corte, sería necesario un acuerdo extralegal en el marco del contrato laboral que permita definir la figura como una sanción.

Adicionalmente, en todo caso, será necesario que para que opere dicha actividad, es de todas formas necesario verificar el cumplimiento de los principios señalados por la Corte, que sirven como límites al ejercicio del empleador, en el marco del proceso disciplinario laboral.

En todo caso, en la vida cotidiana resulta notoria la precaria aplicación de lo instituido en la legislación laboral, siendo el empleador el principal infractor de los mínimos establecidos en favor de los trabajadores a la luz del proceso disciplinario laboral, máxime que, también, es continua la incorrecta implementación del despido como una sanción en el marco del proceso

disciplinario sin tener en cuenta que (i) el Artículo 61 del CST es específico en determinar que el despido es una forma de terminación del contrato de trabajo y, que en muchas ocasiones, se olvida que (ii) existen consecuencias jurídicas que castigan su indebida aplicación.

5. Bibliografía

Alexy, R. (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centros de Estudios Constitucionales.

Agudelo, R. (2005). El debido proceso. *Revista Opinión Jurídica*, 4(7), 89-105.

Arazi, R. (1995). *Derecho procesal civil y comercial*. Buenos Aires: Astrea. Bobbio, N. (1996). Principi generali del diritto. *Novissimo Digesto Italiano*, 13, 887-896.

Chamorro de la Horra (2016). El Despido Disciplinario. *Trabajo Fin de Grado. Grado en Relaciones laborales y recursos humanos*. Universidad de Valladolid, 28.

Montenegro, J. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. En: Diazgranados, L., & Perafán, E. (editores). *Derecho laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Goyes, I., Hidalgo, M. (2007). Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales. Pasto: Universidad de Nariño.

Montenegro T. (2018). *El debido proceso disciplinario en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Organización Internacional del Trabajo. (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

Ostau, F., & Niño, L. (2010). Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 13(26), 163-178.

Ramírez, P. (2008). El principio de non bis in ídem como pilar fundamental del estado de derecho: aspectos esenciales de su configuración. *Novum Jus*, 2(1), 101-124.

Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 15(30), 227-248.

Tarjuelo, J. (2019). La exceptio non adimpleti contractus y la exceptio non rite adimpleti contractus. *Economist & Jurist*. Recuperado el 23 de mayo de 2022 de: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-exceptio-non-adimpleti-contractus-y-la-exceptio-non-rite-adimpleti-contractus/>

Valdés, G. (2009). *Reflexiones sobre el derecho laboral en el siglo XXI*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Jurisprudencia

Constitución Política de 1991, [Const.]. 1991. (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-385 de 2006, Magistrada ponente: Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-461 de 1998, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-476 de 1998, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-605 de 1999, Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-593 de 2014, Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia 47346 de 2016, Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL 17063 de 2017. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia 45553 de 2018. Magistrado Ponente: Santander Rafael Brito Cuadrado.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL2351 de 2020. Magistrado Ponente: Omar Ángel Mejía Amador.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia SL945 de 2023. Magistrada Ponente: Olga Yineth Merchán Calderón.