

Garantías laborales frente a la aplicación de la sanción disciplinaria de despido en el sector privado en Colombia

Labor guarantees against the application of the disciplinary sanction of
dismissal in the private sector in Colombia

Daniel Eduardo Córdoba Vidal

daniel.cordoba@utch.edu.co

<https://orcid.org/0009-0005-6532-6997>

Universidad Tecnológica del Chocó "Diego

Luis Córdoba"

Colombia

Yafran Moya Cuero

yafran.moyac504@utch.edu.co

<https://orcid.org/0009-0006-4176-3647>

Universidad Tecnológica del Chocó "Diego

Luis Córdoba"

Colombia

Ricardo Emiro Ledesma Copete

ricardo.ledesma@utch.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-3357-2884>

Facultad de Derecho de la Universidad

Tecnológica del Chocó "Diego Luis

Córdoba", Universidad Libre de Colombia,

Universidad Pedagógica Nacional, Grupo

de Investigación de Derecho Público y

Nuevas Tendencias de la Administración

Pública, UTCH.

Colombia

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4722>

Artículo recibido: 07 de julio de 2025

Aceptado para publicación: 29 de octubre de
2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4722>

Garantías laborales frente a la aplicación de la sanción disciplinaria de despido en el sector privado en Colombia

Labor guarantees against the application of the disciplinary sanction of dismissal in the private sector in Colombia

Daniel Eduardo Córdoba Vidal

daniel.cordoba@utch.edu.co

<https://orcid.org/0009-0005-6532-6997>

Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba"
Colombia

Yafran Moya Cuero

yafran.moyac504@utch.edu.co

<https://orcid.org/0009-0006-4176-3647>

Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba"
Colombia

Ricardo Emiro Ledesma Copete

ricardo.ledesma@utch.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-3357-2884>

Facultad de Derecho de la Universidad Tecnológica del Chocó "Diego Luis Córdoba", Universidad Libre de Colombia, Universidad Pedagógica Nacional, Grupo de Investigación de Derecho Público y Nuevas Tendencias de la Administración Pública, UTCH
Colombia

Artículo recibido: 07 de julio de 2025. Aceptado para publicación: 29 de octubre de 2025.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En el presente artículo se analiza la aplicación de garantías laborales frente a la aplicación de la sanción disciplinaria de despido en el sector privado en Colombia; para alcanzar este objetivo, se propone una investigación de enfoque cualitativo, en el que se identifican los principios y derechos que materializan el debido proceso disciplinario laboral en el país; a su vez, se reconocen los alcances de la facultad de discrecionalidad que tiene el empleador colombiano frente a la aplicación de sanciones disciplinarias en contra de los trabajadores de empresas del sector privado; y, por último, se describen los mecanismos legales de despido o terminación del contrato como resultado de un proceso disciplinario laboral en el sector privado.

Palabras clave: debido proceso, despido, garantías laborales, sanción disciplinaria, sector privado, terminación del contrato

Abstract

This article analyzes the application of labor protections to the disciplinary sanction of dismissal in the private sector in Colombia. To achieve this objective, a qualitative study is conducted, identifying the principles and rights that embody due process in the country's labor discipline. It also recognizes

the scope of the discretionary power of Colombian employers regarding the application of disciplinary sanctions against employees in private-sector companies. Finally, it describes the legal mechanisms for dismissal or termination of employment as a result of labor discipline in the private sector.

Keywords: due process, dismissal, labor protections, disciplinary sanctions, private sector, termination of employment

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Córdoba Vidal, D. E., Moya Cuero, Y., & Ledesma Copete, R. E. (2025). Garantías laborales frente a la aplicación de la sanción disciplinaria de despido en el sector privado en Colombia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (5), 2051 – 2064. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i5.4722>

INTRODUCCIÓN

La legislación colombiana faculta a los empleadores, tanto del sector público como del sector privado, para el ejercicio de potestades de naturaleza disciplinaria, con fundamento en el elemento de subordinación que rige cualquier tipo de relación de trabajo, del cual se deriva el deber de obediencia que se le impone al trabajador y que este acepta una vez pacta las condiciones contractuales para el ejercicio de la labor contratada, ello con el propósito el orden al interior de la organización y actuar con disciplina en la ejecución de las labores encomendadas.

Sin embargo, esta no es una potestad ilimitada, de ahí que contemple unos límites para evitar que se convierta en una facultad absoluta; dichos límites se derivan precisamente de la Constitución y la ley, así como también de convenios y tratados internacionales que, de conformidad con el artículo 93 superior, hacen parte del bloque de constitucionalidad y, por ende, deben ser acatados por Colombia, normativas alineadas, particularmente, con garantías laborales donde se busca proteger el derecho al trabajo y salvaguardar el debido proceso a través de las oportunidades y los espacios respectivos para que el trabajador, frente a una presunta falta disciplinaria, pueda responder, ser escuchado y ejercer sus derechos a la defensa y a la contradicción.

Lo problemático del asunto es que, en muchos casos, particularmente en el sector privado, conformado en su gran mayoría por pequeñas y medianas empresas, se desconocen se desconocen los alcances y limitaciones de dicha facultad disciplinaria que tiene el empleador, a tal punto de que se presentan casos en los que se sanciona al trabajador de manera arbitraria como si se tratara de castigos en lugar de correctivos, llevando incluso al despido del propio trabajador, esto es, a la terminación de su contrato de trabajo sin brindar las oportunidades y espacios a los que obliga la ley para que sea escuchado.

Si bien la legislación colombiana permite que los reglamentos de trabajo que contienen el régimen disciplinario de la empresa contemple la sanción de despido o terminación laboral del contrato, para aplicar dicha sanción es necesario que se agote previamente una serie de requisitos y procedimientos acordes a la garantía del debido proceso; sin embargo, desde un punto de vista jurídico este tipo de sanciones no son recomendables, de ahí la importancia de reconocer por qué es necesario tener en cuenta este aspecto, lo que amerita un estudio, no solo normativo, sino también doctrinal y jurisprudencial, de los alcances que puede y debe tener el despido como sanción disciplinaria, específicamente en organizaciones del sector privado en Colombia.

En vista del anterior panorama, este artículo busca abordar el siguiente problema jurídico: ¿cuáles son los alcances de la aplicación de garantías laborales frente a la aplicación de la sanción disciplinaria de despido en el sector privado en Colombia? La respuesta a este interrogante se desarrolla mediante una investigación de enfoque cualitativo, siguiendo los lineamientos del método hermenéutico, estructurando en tres capítulos: 1) Principios y derechos que materializan el debido proceso disciplinario laboral en Colombia, 2) Alcances de la facultad de discrecionalidad que tiene el empleador frente a la aplicación de sanciones disciplinarias en contra de los trabajadores de empresas del sector privado en Colombia y 3) Mecanismos legales de despido o terminación del contrato como resultado de un proceso disciplinario laboral en el sector privado en Colombia.

La pertinencia de este análisis está dada por los múltiples casos que se dan en la realidad laboral colombiana, donde el despido se constituye en una acción disciplinaria recurrente, generadora de inseguridad jurídica para empleadores y vulneradora de derechos laborales de los trabajadores.

DESARROLLO

Principios y derechos que materializan el debido proceso disciplinario laboral en Colombia

El debido proceso disciplinario laboral en Colombia está sustentado en una serie de principios y derechos que permiten su materialización; básicamente, obedece a un conjunto de reglas y pasos legales que deben seguirse por parte de un empleador para lograr que una decisión sea justa, permitiendo garantizar que todas las decisiones que se tomen se encuentren sujetas a reglas de juego previamente concretadas, impidiendo con ello que se adopten decisiones de manera arbitraria.

En el sector privado colombiano el debido proceso es fundamental para materializar la subordinación laboral, ya que este es el sustento de la potestad disciplinaria que tienen los empleadores, elemento que, de la mano de la prestación personal del servicio y de la remuneración, procura probar la existencia de una verdadera relación laboral. Esta subordinación implica que todo trabajador debe cumplir con el deber de seguir las órdenes y funciones que se le encomiendan y ejercer las labores para las cuales fue contratado; de dicho deber de obediencia se desprende la necesidad de generar orden y disciplina en el puesto de trabajo.

El elemento de subordinación se encuentra alineado a la garantía del debido proceso y cuenta con reconocimiento tácito en el Código Sustantivo del Trabajo.

La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora 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 imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante (art. 23, lit. b).

La norma también establece que la subordinación no se puede convertir en un factor de discriminación de ninguna índole, ni tampoco puede limitar el ejercicio de la actividad sindical, de tal suerte que cuando exista un uso abusivo de dicho elemento le corresponderá al Ministerio de Trabajo llevar a cabo las acciones administrativas respectivas e imponer las sanciones cuando a ellas hubiere lugar.

La subordinación, por tanto, le confiere al empleador la potestad de adelantar investigaciones de naturaleza disciplinaria con el propósito de que con ella se puedan imponer sanciones frente a conductas que pudiera haber incurrido el trabajador como resultado de haber incumplido obligaciones o deberes encomendados por el empleador; no obstante, esta es una potestad que encuentra límites en el debido proceso, por lo que la imposición de una sanción siempre se deberá realizar según reglas y lineamientos previamente establecidos. Con ello coincide la Ley 50 de 1990, la cual establece en su artículo 1 que de la subordinación se desprenden las facultades que tienen los empleadores para hacer exigibles el cumplimiento de órdenes y deberes que deben desplegarse durante el tiempo de duración del contrato.

De lo anterior se desprende, como ya se ha dicho, que esta no es una potestad ilimitada, es decir, que ningún empleador puede imponer todo tipo de deberes u órdenes, sino que estas deben estar alineadas a los derechos fundamentales del trabajador, así como a su dignidad humana; por tanto, cuando se contempla como posible sanción el despido del trabajador, por ejemplo, si bien el

empleador lo puede hacer, es necesario que previamente se agoten los procedimientos, etapas y oportunidades en las que el trabajador podrá ser escuchado para no afectar la garantía del debido proceso disciplinario laboral.

Para Martínez (2023b), el elemento de subordinación claramente es generador de ciertas ventajas para el empleador y ello se desprende del contenido de varios artículos del Código Sustantivo del Trabajo que aluden a este; sin embargo, la norma es poco detallada en determinar sus alcances, lo que genera un amplio margen interpretativo para que el empleador pueda interpretarlo.

Así, por ejemplo en el artículo 111, al hacer referencia a las sanciones disciplinarias, se hace énfasis en que estas no pueden estar comprendidas por penas corporales, ni medida alguna que lesione la dignidad humana del trabajador; por su parte, en el artículo 112 se contempla la posibilidad de que la suspensión del trabajo sea una sanción, pero, a su vez, se aclara que esta no puede exceder los ocho días de suspensión por la primera vez, ni los dos meses en caso de reincidencia; de igual manera, en el artículo 113, que hace alusión a las multas, se aclara que estas solo pueden aplicarse por retrasos o faltas al trabajo y que no pueden exceder la quinta parte del salario de un día y es potestad del empleador descontar estas multas del salario.

En el artículo 114 se explica que ningún empleador puede imponer sanciones que no se encuentren previstas ya sea en los reglamentos internos de la empresa o en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual; mientras que en el artículo 155, al hacer referencia al procedimiento para aplicar sanciones, de manera implícita se toca el tema del debido proceso, pues se establece que antes de aplicar una sanción disciplinaria es una obligación del empleador dar la oportunidad al trabajador inculcado para que este sea escuchado, de manera que cuando se imponga una sanción desconociendo estos procedimientos, esta no producirá efecto alguno.

Lo que se observa en las pautas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo es que el elemento de subordinación no cuenta con una regulación específica, de ahí que ha sido a través de la vía jurisprudencial desde donde se ha reglamentado sus alcances. La Corte Constitucional, a través de la Sentencia C-593 de 2014, por ejemplo, ha señalado que la potestad sancionadora del empleador debe ejercerse dentro de los límites de la presunción de inocencia, el derecho de defensa, el in dubio pro operario¹ la imparcialidad, la contradicción, la nulla poena sine lege² la cosa juzgada y el non bis in idem³.

La Corte en la misma sentencia también hace referencia a la necesidad de que se cuente con reglamentos internos en los cuales están contenidos los procedimientos para imponer sanciones disciplinarias.

Se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente (Sentencia C-593 de 2014).

¹ En caso de duda, se resuelve a favor del trabajador

² No existe pena sin ley.

³ No se puede sancionar dos veces por un mismo hecho.

Por tanto, es necesario que existan este tipo de reglamentos y que estos cuenten con el procedimiento que permitan llevar a cabo las actividades de identificación, investigación y sanción de todas aquellas conductas que resulten contrarias a lo establecido en el propio reglamento, de tal forma que es obligación de toda empresa y de todo empleador tener estructurados estos procedimientos, siempre buscando garantizar el debido proceso disciplinario laboral, garantía que debe estar llamada a ser verificada, en caso de ser necesario, por los jueces laborales.

Al respecto de lo anterior, Tejada (2016) afirma que el juez laboral de instancia está llamado a verificar la observancia del debido proceso disciplinario laboral en casos de terminación de contrato o despido, donde habrá de verificarse el respeto por los distintos principios que sustentan el debido proceso disciplinario laboral.

Tabla 1

Principios del debido proceso disciplinario laboral

Principio	Descripción
Legalidad	Implica que toda conducta prohibida, así como sus sanciones, criterios y procedimientos deben estar debidamente fundamentados en una norma.
Tipicidad	Todas las infracciones y sanciones descritas en un reglamento deben estar plasmadas de manera clara, expresa e inequívoca y contener los parámetros mínimos para evitar la imposición de una restricción injusta.
Derecho de defensa	El inculcado debe tener plena claridad sobre los cargos que reposan en su contra y así tener la oportunidad de rendir descargos y solicitar la práctica de pruebas.
Derecho de contradicción y controversia de la prueba	Obedece a la potestad de aportar y solicitar pruebas con el objeto de controvertir las presentadas por la contraparte.
Doble instancia e imparcialidad	Se constituye en una garantía esencial del debido proceso para que sea una autoridad independiente e imparcial la que pueda hacer la revisión de una actuación previa.
Presunción de inocencia	Hace referencia a que toda persona es inocente hasta que no se demuestre lo contrario.
Non bis in ídem	Se refiere al derecho que tienen las personas a no ser juzgadas dos veces por un mismo hecho.

Fuente: elaboración propia.

Para Hinestroza & López (2022), con el debido proceso disciplinario se logra una materialización obligatoria de los principios y derechos de los trabajadores, lo cual es de aplicación tanto en el sector público como en el privado: mientras que en el primero existen normas y reglamentos sujetos a la ley, en el segundo se debe contar con parámetros mínimos plasmados en reglamentos de trabajo que tengan límites claros sobre el uso y alcance de la subordinación, buscando generar un equilibrio en la relación entre empleados y empleadores.

Con lo anterior coincide Tejada (2016), quien señala que ello es el verdadero reflejo de la subordinación, ya que permite crear reglamentos internos de trabajo, así como manuales de convivencia en los que se establecen los requerimientos mínimos para garantizar el debido proceso

disciplinario laboral en el sector privado; por tanto, tal y como sostiene Martínez (2023a), el debido proceso no solo se instituye como un derecho fundamental, sino que también opera como garantía procesal y principio que impone límites a la subordinación en materia laboral al establecer unos mínimos que son irrenunciables, siempre de la mano de la protección de la dignidad humana del trabajador.

Alcances de la facultad de discrecionalidad que tiene el empleador frente a la aplicación de sanciones disciplinarias en contra de los trabajadores de empresas del sector privado en Colombia

En el sector privado colombiano también es necesario observar plenamente la garantía del debido proceso laboral; por lo tanto, la discrecionalidad que tiene el empleador para aplicar sanciones disciplinarias en contra de un trabajador debe siempre encasillarse dentro de listados precisos de aquellas conductas que puedan ser objeto de tales sanciones, al igual que de fórmulas de graduación, lo que significa que la potestad discrecional del empleador para aplicar sanciones disciplinarias no es absoluta, ni ilimitada, sino que es reglada y limitada.

Acerca de la delimitación de dicha potestad se ha referido la Corte Constitucional en la Sentencia T-433 de 1998, donde señala que esta es una potestad que debe estar dentro de los límites del debido proceso, principio-garantía-derecho que se constituye en factor delimitador para dictar reglamentos internos, manuales de convivencia y estatutos empresariales, al igual que su exigibilidad.

En esta línea la Corte también se refiere en la Sentencia SU-449 de 2020, en la que establece la diferencia que existe entre los procedimientos disciplinarios de empresas del sector privado y la potestad que tienen los empleadores para hacer despidos con justa causa, medidas que son claramente diferentes; en tal sentido, en caso en el que un reglamento se encuentre contemplada la sanción disciplinaria de despido, para su materialización es necesario agotar el debido proceso disciplinario laboral, ofreciendo al trabajador los espacios necesarios para que haga sus descargos, presente pruebas y refute las aportadas en su contra, de manera que si el despido no está contemplado como sanción disciplinaria en el reglamento interno de la empresa, la terminación del contrato solo se podrá dar por justa causa si se cumplen con los presupuestos establecidos en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aun cuando la regulación prevista entre los artículos 104 a 125 del CST no señala expresamente que una de las sanciones disciplinarias que puede imponer el empleador sea el despido o la terminación unilateral del contrato de trabajo, lo cierto es que tal alternativa no se encuentra expresamente prohibida y varios mandatos legales permiten proceder con su consagración. Así, en primer lugar, cabe aclarar que la citada regulación únicamente menciona y regula de forma expresa las multas y la suspensión del trabajo, pese a ello autoriza al empleador para adoptar modalidades sancionatorias distintas, como expresión de la autonomía de la voluntad, con la prohibición de que no pueden "(...) consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador", por lo que, en términos de la doctrina, podría recurrirse a figuras como la amonestación, la anotación en la hoja de vida o el despido (Sentencia SU-449 de 2020).

Algunas empresas del sector privado colombiano tienen listados taxativos de deberes y obligaciones especiales, al igual que prohibiciones para el trabajador, de manera que cuando se incumple uno de esos deberes y obligaciones o se incurre en una conducta prohibida taxativamente en el reglamento, puede haber lugar a la aplicación de una falta disciplinaria, previo agotamiento de un procedimiento

para su imposición acorde al debido proceso. Generalmente, estas faltas están divididas en leves y graves, siendo estas últimas las que pueden ser generadoras de sanciones como el despido.

Tabla 2

Listado de faltas leves y graves más habituales en los reglamentos internos de trabajo en empresas privadas colombianas

Faltas leves	Faltas graves
Retardo injustificado a la hora de llegada al trabajo. Ausentarse del lugar de trabajo sin justificación. No cumplimiento de deberes y obligaciones establecidos en el reglamento. Incurrir en conductas prohibidas en el reglamento. Actuar con negligencia en el ejercicio de las labores contratadas. Fingir enfermedades o accidentes.	Incurrir en retardos constantes en la llegada al trabajo sin justificación. Ausentarse injustificadamente del lugar de trabajo, generando un perjuicio grave para la empresa. Incurrir en el incumplimiento grave de deberes y obligaciones. Incurrir en conductas prohibidas que generen una afectación grave a la empresa. Actuar de manera contraria a los planes de trabajo o decisiones de la empresa. Incurrir en actos que afecten de manera grave derechos humanos y fundamentales de superiores y compañeros de trabajo. Destruir o adulterar documentos de la empresa. Incumplir las obligaciones, funciones u órdenes de manera temeraria. Actuar sin diligencia, oportunidad y responsabilidad. Violar el marco ético de la empresa. Afectar, dañar, perder o poner en peligro documentos, recursos, materias primas, herramientas y/o equipos de la empresa. Promover o participar en acuerdos restrictivos de la competencia. Violar secretos industriales o empresariales. Incumplir con las estipulaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-.

Fuente: elaboración propia.

Generalmente, las faltas leves son sancionadas con llamados de atención o incluso multas, mientras que las faltas graves se sancionan con suspensión del contrato de trabajo y, en algunos casos, con despido o terminación del contrato. Estas sanciones, como ya se ha mencionado, están sustentadas en los artículos 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo y, por lo tanto, no deben ser comparadas como formas de castigo, ni deben obedecer a tratos que afecten la dignidad humana del trabajador, sino que deben ser sanciones contempladas en el reglamento interno de trabajo, siendo legítimas y, por ende, una manifestación de la potestad subordinante del empleador.

Según Fernández (2015a), normalmente el despido no se contempla como sanción en los reglamentos internos de trabajo por ser un asunto de conveniencia y de seguridad jurídica, no solamente para el empleador, sino también para la empresa, pues el despido-sanción implica una pérdida de discrecionalidad para el empleador, es decir, limita su facultad de subordinación para efectuar despidos con justa causa, de manera que si se contempla el despido-sanción, el empleador

estaría obligado a agotar previamente el debido proceso disciplinario laboral, esto es, debe llevar a cabo todas las etapas y procedimientos que el propio empleador ha contemplado en el reglamento interno de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que, en muchos casos, cuando se busca despedir a un trabajador, lo que pretende es que esto se materialice de manera inmediata, por lo que el despido inmediato solo es procedente si se ejecuta con justa causa, es decir, de conformidad con el contenido del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual no sería posible si en el reglamento interno se contempla el despido como sanción, ya que este obliga a cumplir el debido proceso y, por ende, agotar el procedimiento sancionatorio al que hace alusión el estatuto laboral colombiano, en el que se establece que se deben aplicar como mínimo unos pasos.

- Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribe la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión (art. 115).

En este sentido, si un reglamento interno de trabajo contempla el despido como sanción disciplinaria y el empleador despide a un trabajador sin el agotamiento de las etapas contempladas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, esta acción será nula y, por ende, no tendrá efecto alguno.

Lo anterior es una garantía que, según lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, está diseñada para que se cumpla tanto en el sector público como privado y tiene como propósito la búsqueda de equilibrio y orden al interior de las organizaciones, aplicando sanciones ajustadas a la dignidad humana del trabajador, así como también a la garantía del debido proceso disciplinario laboral.

En este sentido, la potestad de subordinación del empleador tiene como “límite obligado el respeto por la dignidad humana del trabajador y por sus derechos fundamentales” (Sentencia C-386 de 2000), lo cual debe darse al margen del debido proceso y siguiendo los principios de legalidad, proporcionalidad, congruencia, non bis in ídem y derecho a la defensa para un adecuado ejercicio disciplinario laboral de carácter garantista para el trabajador.

Mecanismos legales de despido o terminación del contrato como resultado de un proceso disciplinario laboral en el sector privado en Colombia

La legislación laboral en Colombia permite el despido o terminación de los contratos de trabajo como sanciones disciplinarias, siempre y cuando estas se encuentren contempladas en el acápite relacionado con el régimen disciplinario de los reglamentos internos de trabajo en las empresas del sector privado; este despido-sanción conlleva unos efectos claros para los trabajadores involucrados en una investigación disciplinaria por la comisión de una falta grave.

La jurisprudencia no ha sido para nada pacífica en la materia; de hecho, según doctrinantes como Fernández (2015b), Domínguez & Díaz (2017), Montenegro (2018), Rivas (2019), Bisbicuth (2020) y Delgado (2022), en Colombia se observan dos posiciones al respecto: por un lado, se ha adoptado una postura según la cual no es posible considerar el despido como sanción disciplinaria, por lo cual los procedimientos disciplinarios internos en las empresas solo están legitimados para imponer otras sanciones distintas al despido.

Pero de otro lado se ha determinado una posición distinta, sobre todo apadrinada por la Corte Constitucional y es que, a través del agotamiento del debido proceso mediante el ejercicio del derecho de defensa, la contradicción y el aporte de pruebas, es posible terminar un contrato de trabajo, esto es, generar un despido como sanción producto de un proceso disciplinario. Esta posición se ha venido desarrollando desde la Sentencia C-299 de 1998, en donde se estableció que la terminación de un contrato de trabajo bien puede ser asimilada como una sanción si esta se aplica porque el trabajador incurrió en cualquiera de las causales para generarla.

Claramente, para aplicar este tipo de sanciones es necesario aplicar el debido proceso, lo que implica ofrecer las oportunidades respectivas al trabajador para que ejerza el derecho de defensa y controvierta las pruebas presentadas en su contra: así quedó establecido en la Sentencia T-293 de 2017, donde se señala que el empleado debe tener la oportunidad para hacer los respectivos descargos frente a cualquier clase de imputación fáctica que se haga en su contra.

Con la intención de evitar esa dualidad de posiciones, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia frente al tema a través de la Sentencia SU-449 de 2020, en la que se establece que cuando un empleador recurra a la potestad discrecional para dar por terminado un contrato de trabajo; ya sea como sanción o por justa causa, en ambos casos debe dar cumplimiento a una serie de garantías que son obligatorias y exigibles para cada caso.

Tabla 3

Garantías que debe brindar el empleador para terminar un contrato de trabajo

Garantía	Descripción
----------	-------------

Inmediatez	Debe existir una relación de cercanía entre el hecho o si conocimiento y la decisión de terminar el contrato de trabajo.
Causales taxativas	La terminación del vínculo contractual solo se puede sustentar en causales justas, expresas y tácitamente estipuladas en la ley.
Comunicación concreta, clara y específica	Es necesario que al trabajador se le comuniquen las razones y fundamentos que sustentan la decisión de terminar el contrato laboral.
Aplicación de procedimientos para dar por terminado el vínculo contractual	Es indispensable que las empresas cuenten con procedimientos contenidos en su reglamentación interna, laudo arbitral o contrato individual de trabajo.
Exigencia de causales y preaviso	Se deben exigir las causales establecidas en la legislación y la jurisprudencia y avisar de manera anticipada al trabajador sobre el proceso en su contra.
Debido respeto a la relación laboral	Se debe garantizar a todos los trabajadores un trato digno y respetuoso, otorgando los espacios necesarios para ser escuchados y que no sean menospreciados en sus intervenciones.

Fuente: elaboración propia a partir de Sentencia SU-449 de 2020.

Para Delgado (2022), desde tiempo atrás se esperaba una decisión que unifica las posiciones de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional frente al procedimiento que se debía seguir en la imposición de la sanción de despido; con la unificación de posiciones se brinda seguridad jurídica a empleadores y trabajadores en casos de terminación unilateral de contratos de trabajo con justa causa como sanción.

La postura acogida en la Sentencia SU-449 de 2020 fue adoptada por la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, destacándose los fallos del 28 de febrero de 2024 (Rad. 73874) y del 12 de junio de 2024 (Rad. 86434), donde se acogieron las formas legítimas de despido o terminación de contratos de trabajo como resultado de procesos disciplinarios laborales en empresas del sector privado.

CONCLUSIONES

El debido proceso disciplinario laboral se constituye en la principal garantía para imponer límites a la potestad discrecional y subordinante que tiene todo empleador en el marco de un contrato laboral y, por ende, busca salvaguardar al trabajador en su dignidad y derechos para verse protegido de cualquier tipo de decisión arbitraria que se pueda tomar como resultado de una medida disciplinaria, de tal suerte que, de no observarse el debido proceso, cualquier decisión que se adopte resultará nula y, por ende, puede ser objeto de demanda ante el Ministerio del Trabajo.

Aunque el Código Sustantivo del Trabajo ha sido claro en establecer disposiciones que, interpretadas de manera debida, dan a entender que la sanción de despido puede ser procedente si previamente se agotan las etapas y procedimientos acordes al debido proceso disciplinario laboral, lo cierto es que hasta la Sentencia SU-449 de 2020 no existía un criterio unificado sobre la posibilidad de reconocer el despido o terminación unilateral del contrato con justa causa como sanción disciplinaria.

No obstante lo anterior, y según lo analizado en este artículo, es claro que, desde un punto de vista jurídico, no resulta recomendable que los empleadores disponga en sus reglamentos internos de

trabajo, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales sanciones de despido o terminación del contrato laboral con justa causa, pues, como se ha mencionado, ello se constituye en un límite a la potestad de subordinación que tiene el empleador; claramente limita sus potestades discrecionales y no resulta acorde a las necesidades que, en la práctica, demanda una situación de despido.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991, 20 de julio). Constitución Política de Colombia. GO: 116.
- Bisbicuth D., S. (2020). Análisis sobre el despido del trabajador como consecuencia de una sanción disciplinaria en Colombia. Universidad Católica de Colombia.
- Congreso de la República. (1990, 1 de enero). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones [Ley 50 de 1990]. DO: 39.618.
- Corte Constitucional. (1998, 20 de agosto). Sentencia T-433 [MP. Alfredo Beltrán Sierra].
- Corte Constitucional. (2000, 5 de abril). Sentencia C-386 [MP. Antonio Barrera Carbonell].
- Corte Constitucional. (2014, 20 de agosto). Sentencia C-593 [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub].
- Corte Constitucional. (2020, 15 de octubre). Sentencia SU-449 [MP. Alejandro Linares Cantillo].
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2024, 12 de junio). Radicado 86434 [MP. Omar Ángel Mejía Amador].
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2024, 28 de febrero). Radicado 73084 [MP. Marjorie Zúñiga Romero].
- Delgado B., C. (2022). Sentencia SU-449 de 2020. ¿Se unificaron los descargos por despido? <https://derlaboral.ueexternado.edu.co/uncategorized/sentencia-su-449-de-2020/>
- Domínguez M., A., & Díaz, R. (2017). El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. *Revista de Derecho*, (24), 7-40.
- Fernández T., R. (2015a). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho*, (44), 423-460.
- Fernández T., R. (2015b). Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente. *Ius et Praxis*, 21(2), 267-316.
- Hinestroza T., N., & López S., J. (2022). Debido proceso que se debe cumplir en el derecho laboral colombiano para la aplicación de sanciones dentro de las relaciones laborales en empresas privadas. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Martínez C., R. (2023a). ¿Es el despido una sanción? Abordaje de los principios en el proceso disciplinario laboral colombiano. *Vía Iuris*, (35), 97-112.
- Martínez C., R. (2023b). El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario laboral colombiano. Universidad del Rosario.
- Montenegro T., J. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. *Revista Jus*, (5), 137-166.
- Moreno de T., C. (2009). Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones. Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, de 7 de junio de 2005. *Temas Laborales*, (101), 255-265.

Morgado V., E. (1997). El despido disciplinario. En N. de Buen & E. Morgado (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 569-590). Universidad Nacional Autónoma de México.

Presidencia de la República. (1950, 9 de septiembre). Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 2663 de 1950]. DO: 27.407.

Rivas D., L. (2019). Proceso disciplinario laboral, criterios para determinar el término entre la ocurrencia de la falta disciplinaria y la sanción o despido con justa causa. Universidad de San Buenaventura.

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

Tribunal Superior de Medellín. Sala Quinta de Decisión Laboral. (2023, 28 de julio). Radicado 05001-31-05-014-2015-01016-01 (02-21-222) [MP. Víctor Hugo Orjuela Romero].

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .