

**El Debido Proceso En El Marco De Procesos Disciplinarios Al Interior De Empresas
Privadas**

Sofía Toro Arango

Escuela de Derecho, Universidad EAFIT.

Monografía para optar por el título de abogada.

Asesor:

Camilo Piedrahita Vargas

29 de septiembre de 2025

Tabla de contenido:

Resumen:.....	4
Abstract:.....	5
Introducción:	6
Capítulo 1: el debido proceso y sus reglas desde un aspecto general.	8
1.1. ¿Qué es el debido proceso?	8
1.2. Disposiciones normativas	11
1.2.1. Disposiciones nacionales	11
1.2.2. Disposiciones internacionales.....	13
1.3. Principios del debido proceso.....	17
1.3.1. Principio de legalidad:	18
1.3.2. Juez natural:	18
1.3.3. Plenitud de las formas:.....	19
1.3.4. Presunción de inocencia:	19
1.3.5. Derecho de defensa:	19
1.3.6. Sin dilaciones injustificadas:	20
1.3.7. Derecho a presentar pruebas y a controvertir otras:.....	20
1.3.8. Impugnación:	21
1.3.9. No ser juzgado dos veces por el mismo hecho:.....	21
1.3.10. No autoincriminación:	22
1.4. Actuaciones en las que aplica el debido proceso.	23
Capítulo 2: aplicación del debido proceso en los procesos disciplinarios promovidos por empresas privadas.....	26
2.1. ¿Qué es un proceso disciplinario y cuándo debe aplicarse?	26
2.2. ¿Por qué en relaciones entre particulares, empleador – trabajador, hablamos de debido proceso?.....	27
2.3. ¿Qué dicen diferentes disposiciones normativas respecto al debido proceso en procesos disciplinarios?	28
2.3.1. Decreto Ley 2663 de 1950 (CST).	28
2.3.2. Jurisprudencia.	30
2.3.2.1. Jurisprudencia de la Corte Constitucional.....	30
2.3.2.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.	35
2.3.3. Ley 2466 de 2025, Reforma laboral.	39

2.4. ¿Qué debe hacer entonces el empleador para que se entienda garantizado el debido proceso en materia disciplinaria?	42
Capitulo 3: consecuencias para las empresas al imponer sanciones disciplinarias desatendiendo el debido proceso	44
3.1. ¿Cuál es la consecuencia que se deriva de desatender el debido proceso disciplinario?	44
3.2. ¿Quién debe solicitar el reintegro y quien lo ordena?	50
Conclusiones	52
Listado de referencias	54

Resumen:

Esta monografía trae un análisis, recopilación y sistematización de las normas que regulan el debido proceso en el contexto de los procesos disciplinarios promovidos dentro de empresas privadas. Así pues, el objetivo central de la misma es analizar cómo se aplican las normas generales del debido proceso en el marco de los procesos disciplinarios al interior de empresas de carácter privado.

Para ello inicialmente se definirá a grandes rasgos a que atiende este derecho desde un ámbito general, para luego pasar a definir los principios intrínsecos a este. Teniendo de base lo anterior, se dará paso a profundizar en el objetivo general, donde se analizará cómo se aplica el debido proceso en los procesos disciplinarios, en particular se hará referencia a las cargas que se desprenden como contrapeso de la potestad sancionadora del empleador cuando pretenda llevar a cabo un proceso disciplinario en contra de un trabajador.

Seguidamente, se pondrán de presente las posibles consecuencias sobre los empleadores que hagan caso omiso al debido proceso disciplinario que han sido determinadas gracias al desarrollo jurisprudencial y legal. En aras de que haya una mayor ilustración de lo anterior se traerán a colación ejemplos de cómo se han impuesto las mismas en la historia reciente colombiana. Lo anterior seguido de una conclusión que recopila lo dicho a lo largo y ancho del texto.

Palabras clave: Debido proceso, Derecho fundamental, Proceso disciplinario, Poder sancionatorio.

Abstract:

This monograph presents an analysis and synthesis of the rules that regulate the disciplinary due process implemented within private companies. Therefore, the main objective is to identify how the general rules of due process apply in the context of disciplinary procedures at private companies.

To do this, we will first define, from a general perspective, what due process entails, followed by an explanation of the principles linked to this fundamental right. Furthermore, we will proceed to develop our general objective, which means we will analyze how the disciplinary due process works, particularly referring to the special duties employers have in order to balance their punitive power.

Next, we will address the principal consequences employers may face when they disregard the disciplinary due process, consequences that have been determined mainly by case law. To illustrate these consequences with real-life cases, we will present examples in which employers have been punished by Colombian High Courts in the last several years. This will be followed by a conclusion that summarizes all that has been developed throughout the text.

Key words: due process, fundamental right, disciplinary due process, punitive power.

Introducción:

El debido proceso es un derecho ampliamente estudiado y desarrollado por la Ley en sentido amplio. Pese a esto, hasta hace poco en materia laboral las normas respecto a este derecho no se encontraban sintetizadas en un mismo artículo y habían tenido que ser desarrolladas vía jurisprudencia, generando que de la simple lectura de estas surgieran muchos vacíos legales. En general, se puede decir que hay tres razones fundamentales por las cuales se entiende útil el proyecto planteado.

En primer lugar, debido a que la Constitución Política en su artículo 29 enfatizó que el debido proceso como derecho fundamental aplica a todo tipo de actuaciones, entendiéndose incluidas ahí las que ejerzan los particulares en atención a su poder sancionatorio en el marco de relaciones de tipo laboral. Por ello surge la necesidad de aclarar cómo se aplica este derecho fundamental en los casos donde es un particular que no está investido de ningún tipo de función jurídica el que debe aplicarlo.

En segundo lugar, si bien expone nuestra Carta Magna que el debido proceso aplica a todo tipo de actuación, se queda corta en la explicación y determinación de dicho derecho en el escenario donde los particulares deben atender al mismo en procesos disciplinarios al interior de empresas privadas. No solo ocurre esto con la Constitución, de manera análoga fue extremadamente conciso nuestro legislador al regular esta materia en un único artículo, que si bien acaba de ser llenado de más contenido con la nueva Reforma Laboral, anteriormente pecaba por dejar una única frase para regular esto. Se trata del 115 del Código Sustantivo del Trabajo ("CST"), donde anteriormente más allá de establecerse las formas que debían atender los empleadores en el ejercicio del poder disciplinario, se limitaba a mencionar que el trabajador debía 'ser oído' y que este podía estar acompañado por dos miembros del sindicato, esta última situación no se estudiará acá mismo.

De la obligación tipificada en este artículo de oír al trabajador surgían más dudas que certezas pues ¿Qué se entendía por ser oído? ¿Ser oído implicaba poder presentar pruebas? ¿Implicaba el derecho de controvertir? ¿Cuándo era la oportunidad idónea para ello? ¿Quién

debía oír al trabajador? Dejándonos claro todos estos interrogantes que el legislador más allá de brindar claridad dio paso al nacimiento de una especie de vacío jurídico, que con la modificación a este artículo propuesta por la nueva Reforma Laboral se llenó un poco y todo gracias a lo antiguamente elaborado por la jurisprudencia. A pesar de esto, aún quedaron cosas sin incluirse. Debido a la poca regulación en materia legal, la jurisprudencia se había visto obligada a ser quien desarrollara y determinara el alcance de esta expresión y además se había visto obligada a ampliar la regulación en torno a este derecho en el marco de procesos disciplinarios.

La tercera y última razón, se debe a que hoy en día la desatención al debido proceso en materia disciplinaria puede suponer un menoscabo significativo en términos económicos para los empleadores. Sin dejar de lado que para el trabajador también implica lo mismo pues quedar desempleado y más en casos que pueda estar violándose un derecho fundamental representa una situación crítica. A tan alto tipo de gravedad en términos de consecuencias más atención requiere la situación.

Se termina proponiendo una frase que puede ser la síntesis de todo y es que el debido proceso es al derecho disciplinario lo que la potestad sancionatoria es al jefe. Presupone esto que, el objetivo de analizar para luego poder sintetizar todos los pronunciamientos legales y jurisprudenciales pueda facilitar y garantizar a mayor medida la correcta aplicación de este derecho fundamental en el ámbito de procesos disciplinarios en empresas privadas.

Capítulo 1: el debido proceso y sus reglas desde un aspecto general.

Antes de pasar a profundizar en el tema central del texto, el debido proceso en procesos disciplinarios al interior de empresas privadas, hay que tener una visión genérica de lo que implica el debido proceso. Por ello, en este capítulo lo que se hará es definir qué es el debido proceso, mencionar cuáles son las disposiciones normativas de carácter nacional e internacional que lo consagran, hacer alusión a los principios y garantías que trae consigo dicho derecho, para finalmente poder mencionar a que tipo de actuaciones es aplicable el mismo.

1.1. ¿Qué es el debido proceso?

En aras de poder definir a que atiende el debido proceso es menester empezar por definir que es un proceso hablando en términos legales. Como bien lo afirmo el abogado colombiano Jesús María Sanguíno Sánchez en el libro 'Debido proceso, Realidad y debido proceso, el debido proceso y la prueba', jurídicamente hablando es un concepto que tiene una dispersión de significados absoluta y está muy alejado de poderse condensar en una única definición:

En sentido jurídico, no obstante, el uso permanente, el diario convivir con el mismo y el estudio de maestros y eximios juristas, su significación cada día se aleja más para enmarcarla con una precisión científica. El concepto de proceso, en términos de Kant, en parte se explica, en parte se expone, pero casi es imposible lograr una definición única y unívoca. (2003, P.260).

Lo que si es cierto es que la palabra proceso naturalmente denota o se entiende como el desarrollo de cierta serie de actos dirigidos a la obtención de un fin, o como bien lo define la Real Academia española " 2. Transcurso del tiempo. 3. m. Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial". Dicho esto, se puede afirmar que no solo existe el proceso en el ámbito jurídico, sino que hay otro tanto tipo de procesos que incluso se pueden acercar más a la cotidianidad como el proceso de votación presidencial, el proceso para ingresar a un colegio o universidad, proceso para crear una empresa, entre otros.

Pese a la insatisfacción por conseguir una definición precisa del sustantivo proceso, nuevamente haciendo referencia al abogado colombiano Jesús María Sanguíno Sánchez, en el mismo libro antes mencionado este logra darnos una especie de significado refiriéndose a esta palabra como el artefacto apto para satisfacer los derechos y resolver controversias en virtud de decisiones tomadas por autoridades competentes. En sus palabras:

Superados los tiempos históricos en que el hombre estaba facultado para dirimir sus conflictos por su propia mano, se institucionaliza el proceso como un mecanismo idóneo para lograr la efectividad de sus derechos por la decisión de la autoridad del Estado. (2003,P.263).

Luego de definir que es el proceso lo que compete para el desarrollo de la presente monografía es definir que es el debido proceso. De esto se ha ocupado tanto la jurisprudencia como la Doctrina. Por un lado, varios doctrinantes han estudiado el fenómeno jurídico del debido proceso. Uno de ellos es Adolfo Alvarado Velloso, quien llegó a definir el mismo como un proceso lógico en el cual se deben respetar una serie de principios constitucionalmente reconocidos: "En otras palabras: el debido proceso no es ni más ni menos que el proceso (lógicamente concebido) que respeta los principios que van ínsitos en el sistema establecido desde el propio texto Constitucional". (1989, p.89).

Así mismo, el abogado, magíster en Derecho procesal, Candidato a Doctor por la Universidad de Salamanca, juez, etc., Martín Agudelo Ramírez ha definido este derecho como:

El derecho fundamental que tienen todas las personas (naturales y jurídicas) a participar en procedimientos dirigidos por unos sujetos con unas determinadas condiciones y cuyo desarrollo en su forma, en su decisión y en la contradicción de los intervinientes deberá sujetarse a los lineamientos establecidos en las normas jurídicas. Es un derecho fundamental que reclama de procedimientos pluralistas y ampliamente participativos, en los que se asegure la igualdad y un debate que permita la defensa de todos sus participantes. (2004).

Por otro lado, la jurisprudencia se ha pronunciado igualmente en una multiplicidad de sentencias donde a grandes rasgos se define esta construcción jurídica como un derecho fundamental encaminado a proteger a quien esté siendo juzgado, bien sea por un particular o por un administrador de justicia, para que a este se le respete una serie de derechos en el transcurso de la toma de la decisión:

El debido proceso es el conjunto de garantías mínimas que se deben reconocer a las personas dentro de las actuaciones judiciales y administrativas, en procura de obtener una sentencia o decisión justa sobre sus derechos (vida, integridad, libertad o patrimonio) involucrados en las mismas. (Consejo de Estado radicado 18394, 2010).

En otras palabras, comprende un número de principios que operan como garantías para todos los sujetos partes en el marco de un proceso en el que se resuelve un determinado caso. Lo que es igual a decir que atiende a un conglomerado de principios y garantías que deben protegerse a quien sea el titular de una posible consecuencia negativa:

El derecho al debido proceso comprende un conjunto de principios materiales y formales entre los que se encuentran el principio de legalidad, el principio del juez natural o legal, el principio de favorabilidad penal y el principio de presunción de inocencia, todos los cuales responden mejor a la estructura jurídica de verdaderos derechos fundamentales, [...]. (T – 572,1992).

Adicionalmente y como bien se mencionó anteriormente, se trata de un derecho de carácter fundamental. Lo anterior supone que es un derecho que está expresamente consagrado por la Constitución y que es inherente a toda persona por el solo hecho de existir y ser un ser humano y por lo cual se hace caso omiso a cualquier tipo de característica personal, espiritual, y/o religiosa para su goce y protección. Ha dicho la Corte al respecto lo siguiente:

Los derechos humanos fundamentales que consagra la Constitución Política de 1991 son los que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana. De allí que se pueda afirmar que tales derechos son inherentes al ser humano: es decir, los posee

desde el mismo momento de su existencia -aún de su concepción - y son anteriores a la misma existencia del Estado, por lo que están por encima de él. (T- 571, 1992).

Al respecto de los principios y garantías que se desprenden de este derecho se hablará más adelante en este capítulo, sin embargo, cabe resaltar que los mismos se manifiestan en ciertas ocasiones en oportunidades para actuar y en otras ocasiones como prohibiciones para las partes. Un claro ejemplo de lo anterior es el principio de presentar pruebas y controvertir otras, y por oposición está el principio que prohíbe que una persona sea juzgada dos veces por el mismo hecho (non bis in idem), respectivamente.

En definitiva, se puede decir que es un derecho que ostenta todo ser humano por disposición constitucional en virtud del cual se exige que se respeten una serie de principios y garantías a los sujetos cuando se vean inmersos en procesos sancionatorios. Lo anterior sin importar que vayan a ser juzgados por administradores de justicia, particulares investidos de función jurisdiccional o particulares con poder disciplinario y/o sancionatorio.

1.2. Disposiciones normativas

El debido proceso es un derecho fundamental que ha sido consagrado en diversos textos legales tanto de carácter nacional como internacional. Gracias a dichas consagraciones es que hoy se puede decir que es un derecho aplicable en nuestra legislación.

A continuación, se presentará una recapitulación de las disposiciones normativas más relevantes que comunican la obligatoriedad de dicho derecho y otras que por su parte se refieren no al derecho en sí mismo sino a los demás principios y garantías intrínsecos a este.

1.2.1. Disposiciones nacionales

El debido proceso se encuentra tipificado en la Constitución Política de Colombia de 1991 (“Const”) en el título II: ‘De los derechos, las garantías y los deberes’ específicamente en el capítulo 1: ‘De los derechos fundamentales’ artículo 29. De allí es que se puede afirmar la fundamentalidad del derecho:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

Pese a ser esta la norma genérica y de mayor rango que consagra este derecho, de manera individual cada materia especial del derecho en sus códigos se ha encargado de regular en alguna medida lo que implica el debido proceso para sí.

Un ejemplo de lo anterior ocurre con el Código General del Proceso (“CGP”), el cual en su artículo 14 hace mención a este derecho, haciendo obligatorio su cumplimiento para todas las actuaciones reguladas en dicho código.

Por su parte otro tanto de Códigos, Leyes y Decretos nacionales hacen énfasis en la obligatoriedad, exigibilidad y aplicabilidad de este derecho de manera implícita. En muchas ocasiones puede que no se encuentre una remisión o mención al debido proceso como tal sino a los principios y garantías que se desprenden del mismo.

Así está el Código Procesal Penal, que en diferentes articulados sin mencionar explícitamente ‘debido proceso’ hace remisión a este consagrando aquello que dicho principio avala y protege. Por ejemplo, en el artículo 6 trae a colación el principio de legalidad, en el artículo siguiente alude a otra garantía como lo es la presunción de inocencia. Mas adelante en el

artículo 15 trae a colación el principio de contradicción, en el 19 el del juez natural, en el 21 el de la cosa juzgada, y así otro tanto más.

Ocurría algo similar, pero de manera más limitada con el CST, pues este hacía alusión al debido proceso consagrando en un único artículo, el 115, el deber del empleador de oír al trabajador antes de imponerle una sanción disciplinaria. A través de este, se podía entender que, en un solo artículo, y como se verá con mayor profundidad en el segundo capítulo, el legislador cobijaba varios de los principios del debido proceso como la contradicción. Sobra anotar que dicho artículo fue modificado recientemente por la reforma laboral y ahora cobija explícitamente más garantías y principios como el indubio pro disciplinado, derecho de defensa, imparcialidad, entre otros.

Adicionalmente, se encuentra consagrado dicho principio en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En su artículo 3 referente a los principios dispone que las actuaciones y procedimientos administrativos se harán de conformidad con el principio del debido proceso, y de manera adicional en el numeral primero menciona ciertos principios de este como el derecho de defensa y contradicción, presunción de inocencia y non bis in ídem.

Las disposiciones mencionadas anteriormente no son las únicas que hablan al respecto sin embargo y para dar paso al tema central del presente texto se dejará hasta ahí. Ya con esto se entiende el mensaje de que es un derecho consagrado constitucionalmente que se ha replicado al interior de cada materia del derecho, bien sea haciendo una remisión explícita o simplemente haciendo alusión a los principios y garantías que el mismo profesa.

1.2.2. Disposiciones internacionales

Como se mencionó al inicio dicho principio también tiene un importante desarrollo y consagración en materia internacional, a continuación se mencionarán los que se consideran más relevantes al estar estipulados en instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

En primer lugar, está la Declaración Universal de Derechos Humanos¹. Dicho instrumento plasma varios de los principios propios del debido proceso aun sin tener que hacer mención explícita al mismo. Lo anterior, especialmente en los artículos 8, 9, 10 y 11. A grandes rasgos estos artículos se encargan de disponer los derechos que tienen los ciudadanos en el marco de los procesos jurídicos y correlativamente de determinar aquellas acciones de las que no pueden ser objeto. Así pues, el primer artículo mencionado dispone que todos los humanos tienen derecho a poder acudir a los tribunales competentes para buscar el amparo de sus derechos fundamentales, lo que no es más sino una consagración conjunta de principios como la impugnación, derecho de defensa, juez natural, todos propios del debido proceso.

Seguidamente están los artículos 9 y 10 que se centran en hacer un contrapeso total a la arbitrariedad y propenden por la independencia e imparcialidad en el marco de procesos judiciales. Esto nuevamente demuestra como el debido proceso se encuentra consagrado haciendo alusión a principios intrínsecos a este, tal y como lo es la plenitud de las formas y el principio de legalidad. Finalmente, es importante destacar otro de los principios del debido proceso consagrados en el artículo 11, principios que se repiten en la gran mayoría de los instrumentos internacionales que son la presunción de inocencia y la legalidad a la hora de condenar a un ciudadano.

En segundo lugar, está el artículo 26 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre². El mismo se refiere al derecho que ostenta todo acusado a tener un proceso regular donde se presuma su inocencia hasta tanto no sea probada su culpabilidad. Así mismo pone de presente el deber de escuchar al acusado de un delito y que en dicho ejercicio se pueda garantizar la imparcialidad y publicidad. Finalmente pone de presente que solo podrán juzgar quienes hayan sido dotados de competencia por las leyes de cada país y que por supuesto se le dé un tratamiento digno a todo acusado:

¹ Declaración que ha sido acogida en Colombia principalmente al ser una nación miembro de las Organización de las Naciones Unidas, cuya Asamblea General en 1948 proclamo la misma declaración.

² Declaración adoptada por los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos de la cual Colombia es parte y por ende se entiende vinculada a la misma.

Artículo 26 - Derecho a proceso regular Se presume que todo acusado es inocente, hasta que se pruebe que es culpable. Toda persona acusada de delito tiene derecho a ser oída en forma imparcial y pública, a ser juzgada por tribunales anteriormente establecidos de acuerdo con leyes preexistentes y a que no se le imponga penas crueles, infamantes o inusitadas. (1948).

Si bien dicho artículo hace mucho énfasis al derecho penal en tanto habla de delitos y acusados, lo importante en él es que da visibilidad a la importancia de oír a quien se presume cometió una falta y que recalca la importancia de ser juzgado por la autoridad competente. Dichos principios como se verá más adelante han sido intrínsecamente relacionados al debido proceso por las altas Cortes de nuestro país.

En tercer lugar, está el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ³ el cual en su artículo 14 de manera amplia advierte al respecto de varios derechos y garantías que ostenta toda persona en el marco de un proceso donde sea juzgada.

Como ocurre con el anterior instrumento internacional, hace particular hincapié en procesos penales, sin embargo, lo que realmente nos importa analizar es como dicho Pacto ha reconocido la importancia de que existan garantías mínimas tales como la presunción de inocencia, celeridad en los procesos, contradicción, ser oído, doble instancia, cosa juzgada, etc. El artículo menciona todas estas garantías en sus diversos numerales, a modo de ejemplo se citarán algunas:

Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, [...]

2. Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

3. [...]c) A ser juzgado sin dilaciones indebidas; [...]

³ Pacto aprobado por la Ley 74 de 1968.

5. Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

[...]

7. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país. (1966).

En cuarto lugar, están los artículos 8 y 9 de la Convención Americana de Derechos Humanos.⁴

La convención en su artículo 8 en alguna medida trae cosas bastante similares a las del artículo antes descrito. Dicho artículo no necesita mayor explicación pues su encabezado nos permite situarnos bien sobre los temas tratado, el mismo se trata de “Garantías Judiciales” lo que de entrada nos informa que plantea y estipula un tanto de garantías que toda persona en el marco de un proceso tiene derecho a que se le protejan.

Entre las más significativas está nuevamente en el numeral 1 el derecho a ser oído, la salvedad del plazo razonable y por la autoridad competente que la Ley haya destinado. Mas adelante en el numeral 2 se encuentra el principio que se ha repetido en todos los instrumentos, la presunción de inocencia. En el mismo numeral se pone de presente también el derecho a la defensa, y a la doble instancia enunciado como la posibilidad de recurrir. Finalmente, también se evidencia como enfatizan en la prohibición de juzgar a alguien dos veces por los mismos hechos.

De este mismo instrumento está el artículo 9, que de manera análoga hace referencia a otro de los principios inmersos en el debido proceso y es el principio de legalidad, el cual se explicará más adelante. Dicho artículo realza el hecho de que solo se puede condenar por acciones u omisiones que antes de realizarse estuviesen tipificados como delitos, y que de

⁴ Convención aprobada por la Ley 16 de 1972.

igual manera no pueda imponerse una pena más grave que la consagrada al momento de la acción u omisión.

En quinto y último lugar, se encuentra la Convención sobre los Derechos del Niño⁵, la cual en su artículo 40 establece nuevamente a grandes rasgos varios por no decir todos los principios antes mencionados por los otros instrumentos internacionales. Dicho artículo en su numeral dos supone que los Estados parte deben garantizar a los niños acusados mínimamente ciertas cosas, entre ellas las siguientes: (i) que el delito que se impute ya estuviere consagrado como tal antes de la acción y omisión (principio de legalidad), (ii) que se presuma inocente, (iii) que la decisión sea revisada por un superior jerárquico (doble instancia), entre otros.

De todas las normas mencionadas se puede concluir que, si bien se encuentran relacionadas mayormente con el derecho penal y la comisión de delitos, lo realmente importante para el desarrollo de este proyecto es ver que la importancia que se ha decantado por darle al debido proceso y sus garantías está lejos de ser exclusivamente colombiana, todo lo contrario, la misma viene desde incluso el siglo pasado en normas de carácter internacional. Lo anterior permite que se dé mayor visibilidad a dichas garantías y que sea más fácil para los países miembros o que hayan ratificado las convenciones y pactos ceñirse y extrapolar a sus normas dichas consideraciones.

1.3. Principios del debido proceso

Como bien se ha mencionado en los apartados anteriores, el debido proceso es un derecho que tiene todo ser humano a que se le protejan una serie de principios y garantías en el marco de un proceso de cualquier tipo.

A continuación, se definirán brevemente aquellos principios a los que hace mención el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia de 1991, y que deben concurrir en toda actuación judicial o administrativa para que se entienda asegurado el debido proceso.

⁵ Convención aprobada por la Ley 12 de 1991.

En otras palabras, los principios que se definirán a continuación son los que la Carta Magna de nuestro país establece como necesarios que concurren para poder entender que se cumplió con el derecho fundamental objeto de estudio.

1.3.1. Principio de legalidad:

Primeramente, está el principio de legalidad. Frente a este principio dice la Constitución en el artículo antes mencionado lo siguiente: “Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, [...]”. (Const., 1991, art. 29).

Lo anterior no es otra cosa, sino que los seres humanos solo pueden ser juzgados y sancionados según las normas que existan en el momento en que se produjo su acción u omisión. Al respecto ha reiterado la Corte Constitucional que:

Y de otro lado, define la relación entre el individuo y el Estado al prescribir que el uso del poder de coerción será legítimo solamente si está previamente autorizado por la ley. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. (C – 710, 2001).

1.3.2. Juez natural:

Seguidamente está el principio del juez natural, al respecto dice el artículo “ante juez o tribunal competente[...]”. (Const., 1991, art. 29). Este principio presupone que el juez o autoridad que va a conocer del proceso debe ser únicamente el que la norma designó para conocer y decidir sobre esa situación.

El ya antes mencionado abogado, Magíster, juez, entre otros, Martín Agudelo Ramírez, como ponente del II Congreso de Derecho Constitucional y Procesal Constitucional en Perú en 2004, describió el juez natural como uno de los requisitos inherentes a la legalidad del juez, aspecto que para el integra este derecho fundamental, al respecto dijo: “Este principio procesal se ha entendido como el derecho a un juez preconstituido por la ley procesal para el conocimiento de determinado asunto”.

1.3.3. Plenitud de las formas:

Finaliza el primer párrafo del artículo en mención haciendo alusión al principio de la plenitud en las formas sosteniendo “con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio [...]”. (Const., 1991, art. 29).

Es así como este principio implica atender a los procedimientos trazados por las normas. En otras palabras, comprende cumplir con el “paso a paso” reglado por la disposición normativa aplicable al caso, lo que permite que el desarrollo del proceso no se haga de manera arbitraria y que haya seguridad jurídica respecto de las etapas o pasos que mínimamente deben existir y los tiempos estipulados para ello.

El deber de atender a la plenitud de las formas busca conseguir que se cumpla con el derecho de igualdad contenido en el artículo 13 de la Carta Política, específicamente la igualdad ante la ley.

Esa igualdad teórica se realiza en los distintos campos por medio de normas especiales. En el campo procesal, en lo referente a la administración de justicia, la igualdad se logra al disponer que todos sean juzgados por el mismo procedimiento. (C – 407, 1997).

1.3.4. Presunción de inocencia:

El tercer párrafo del artículo en mención comienza haciendo alusión al principio de la presunción de inocencia “Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. [...]”. (Const., 1991, art. 29).

No requiere de mayor explicación el mismo, pues se trata de lo que dice en su literalidad, donde las personas se presumen inocentes hasta tanto no haya una decisión en firme que los encuentre culpables del hecho particular que se les imputa.

1.3.5. Derecho de defensa:

Prosigue esta disposición haciendo mención a los derechos que se deben garantizar en el marco del debido proceso, comenzando con el derecho de defensa “Quien sea sindicado

tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; [...]”. (Const.,. 1991, art. 29).

El mencionado derecho atiende a que todas las partes del proceso tengan la oportunidad de expresar libremente sus versiones, puntos de vista, fundamentos de hecho y de derecho, durante las etapas del proceso destinadas para ello.

El derecho de defensa no solo está consagrado en normas nacionales, sino que tiene una amplia tipificación en normas de carácter internacional, la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SP 2144 de 2016 expone que este está previsto en:

El artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en el canon 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el precepto 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la norma 26 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el artículo 7.6 y 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, [...].

1.3.6. Sin dilaciones injustificadas:

La Constitución en el mismo artículo continúa haciendo alusión al derecho de este numeral “a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; [...]”. (Const.,. 1991, art. 29). Lo anterior supone entonces que en el marco de un proceso donde se haga uso de la facultad sancionatoria, toda persona juzgada tiene derecho a que el proceso se lleve a cabo sin ningún tipo de demora o retraso arbitrario e/o injustificado.

1.3.7. Derecho a presentar pruebas y a controvertir otras:

Adiciona el artículo que se tiene derecho a “a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; [...]”. (Const.,. 1991, art. 29). De la mano con el derecho de defensa está el derecho que ostenta toda persona de presentar sus propias pruebas dentro del proceso y así mismo de defender y replicar la pertinencia, utilidad, licitud, entre otros, de las que la contraparte haya presentado en su contra.

La Corte Constitucional ha dicho que este derecho de contradicción se visualiza dentro del marco del derecho de defensa, pues es el derecho de defensa el que hace posible que se contradigan, controvertan, objeten y se soliciten nuevas pruebas dentro de un proceso:

El derecho de defensa, que significa plena oportunidad de ser oído, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como de ejercitar los recursos que la ley otorga. (C-617, 1996).

1.3.8. Impugnación:

En añadidura dice el artículo 29 de la Carta Magna que se tiene derecho “a impugnar la sentencia condenatoria, [...]”. (Const., 1991, art. 29).

Este principio permite que, una vez tomada la decisión las partes, bien sea porque hayan resultado agravadas parcial o totalmente, puedan controvertir la decisión logrando con esto que un superior jerárquico revise dicho pronunciamiento. Lo anterior en aras de que ese superior pueda constatar si en la misma hay algún error que deba ser corregido o si de lo contrario se encuentra debidamente fundamentada.

Como lo mencione anteriormente esto permite que esa primera decisión no deba ser absoluta y que quien se encuentre insatisfecho con tal pueda contar con una segunda revisión, pues es claro que en el curso de cualquier proceso donde se haga uso del poder sancionatorio el juez o el particular que tome la decisión, por el hecho de su carácter humano, pueda cometer cualquier tipo de error. En palabras de la Corte:

Derecho en virtud del cual las partes que intervienen dentro del proceso al sentirse desfavorecidas o insatisfechas con la decisión de primera instancia se encuentran en la posibilidad de acudir ante el Juez competente en procura de un nuevo examen de la situación planteada. (T-410, 1993).

1.3.9. No ser juzgado dos veces por el mismo hecho:

Finalmente termina esta norma mencionando que se tiene derecho “a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. [...]”. (Constitución Política, art. 29, 1991).

Este principio propende por garantizar que una vez juzgada una persona por ciertos hechos no pueda volver a ser juzgada por esos mismos hechos. Es decir, prohíbe que se pueda juzgar dos veces a la misma persona por lo mismo.

El docente y abogado Ricardo Echavarría Ramírez en un artículo de la revista nuevo foro penal reitera lo dicho por la sentencia C-554 de 2001, según la cual la prohibición de juzgar a una persona más de una vez sobre los mismos hechos no solo aplica para procesos judiciales y específicamente penales sino para cualquier clase de actuaciones donde se haga uso del poder sancionatorio, entre estas en procesos disciplinarios: “Conforme este artículo, el principio al non bis in ídem tiene cobertura, tanto en materia penal, como en el amplio campo del derecho sancionatorio y, en general, a todo tipo de actuaciones judiciales y administrativas”. (2019, p.234).

1.3.10. No autoincriminación:

Si bien este principio no está taxativamente expuesto en el artículo 29 es de crucial importancia mencionarlo acá. El mismo se encuentra tipificado en el artículo 33 de la Constitución Política y prevé que nadie podrá ser obligado a declarar en su contra o en contra de ciertos parientes en determinados grados de consanguinidad, afinidad, y/o civil.

Es cierto que antiguamente la Corte Constitucional había limitado su aplicabilidad a “los asuntos criminales, correccionales o de policía [...]”. (C-426,1997). Y pese a que su aplicación cobra mayor relevancia en materia penal, hoy en día, dicho principio es aplicable en otras áreas incluyendo los procesos laborales. Lo anterior como bien lo dispuso la Corte Constitucional en la sentencia C-422 de 2002, donde se apartó del pronunciamiento antes mencionado y por el contrario enfatizó en que era un principio con cabido en todas las actuaciones de las personas, dentro de lo que entendemos incluido la materia laboral, así pues dijo que:

Es lo cierto que tal principio en los términos textuales mismos de la regla Constitucional reviste una amplitud mayor pues ésta no restringe la vigencia del principio a determinados asuntos[8] y por ello bien cabe su exigencia en todos los ámbitos de la actuación de las personas[9].

Así las cosas, considera la Corte que más que a la naturaleza específica de los asuntos de que se trate debe atenderse como criterio preponderante, definidor del ámbito de aplicación de la regla contenida en el artículo 33 constitucional, el carácter relevante de la información en función de la protección de la garantía de no autoincriminación, que se repite, puede proyectarse en los más variados ámbitos de la interrelación de las personas con el Estado.

Como puede desprenderse de la simple lectura del apartado anterior, esta garantía constitucional implica que ninguna persona se encuentra en la obligación a delatar situaciones que puedan resultar en consecuencias desfavorables para sí. En materia laboral, no es otra cosa sino decir que el trabajador llamado a un proceso disciplinario tiene el derecho a no revelar información suya que pudiera causarle consecuencias penales, es decir que no está obligado a confesar cualquier actuar delictivo.

1.4. Actuaciones en las que aplica el debido proceso.

El debido proceso es un derecho que aplica a todo tipo de actuaciones según lo que establece el ya citado artículo 29 de nuestra Constitución Política. De manera análoga, ha reiterado y profundizado la Corte Constitucional en que lo anterior implica que es un derecho que debe ser respetado y acatado de manera imperativa en cualquier escenario donde se haga uso de la facultad disciplinaria y sancionatoria. Haciendo énfasis en que el titular de esa facultad no son únicamente autoridades públicas, sino que entidades de carácter privado e incluso particulares también pueden serlo, estando sujetos todos a observar los deberes que se derivan del debido proceso cuando hagan uso de esta facultad.

Respecto a esto la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014 reitera lo dicho por la misma corporación en la sentencia T-433 de 1998:

no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.).

Lo anterior implica que, la observancia al debido proceso no depende del sujeto que está haciendo uso de la facultad disciplinaria, pues lo que se ha dicho es que sin importar quien sea, lo único relevante para afirmar que aplican las garantías intrínsecas a este derecho es que exista la posibilidad de imponer castigos y sanciones a otro en virtud de una subordinación o poder disciplinario.

La Corte Constitucional en la sentencia antes mencionada reiterando un pronunciamiento de la ya también mencionada sentencia soporta lo siguiente manifestando que:

No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (C-593, 2014).

Siguiendo esta línea y el punto de vista de la Corte Constitucional en dicha sentencia, podría decirse que la indiferencia frente a quien esté haciendo uso de la potestad disciplinaria para que aplique el debido proceso, está directamente relacionada con el hecho de que la finalidad del debido proceso se centra en proteger a la persona que está siendo juzgada o sobre la que se presume puede haber un castigo o consecuencia desfavorable. Por lo cual si se quiere lograr mayor protección no se podría limitar a unos solos titulares, sino que tiene que ampliarse su espectro de aplicabilidad, pues de lo contrario podría esto ser un corredor directo a la violación de este principio en toda aquella actuación que se dejase por fuera.

Como sustento de lo anterior está el argumento esbozado por la Corte Constitucional en la sentencia T-470 de 1999, argumento reiterado en la sentencia sobre la que hemos venido haciendo referencia, según la cual:

La garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor.

Con base en lo anterior se podría afirmar entonces que, en el caso de empresas de carácter privado, cuando el empleador vaya a ser uso de la facultad disciplinaria, entendida como la posibilidad de imponer sanciones o castigos para mantener el orden y disciplina en el trabajo, el mismo no podrá hacerlo de manera arbitraria sino en atención al debido proceso y lo que ello implica.

Finalmente se puede concluir que, si bien es cierto que el debido proceso tiende a asociarse mayoritariamente con instancias jurisdiccionales o frente autoridades públicas, la realidad es que el mismo tiene la misma fuerza frente a particulares que detentan la potestad disciplinaria frente a otro u otros. Un claro ejemplo de particulares en esta situación pueden ser las empresas de carácter privado, donde las mismas en cabeza de empleadores haciendo uso de esta potestad derivada de la subordinación pueden sancionar a sus empleados. Lo anterior es la situación que se pretende analizar en el presente escrito y que se seguirá desarrollando en el siguiente capítulo.

Capítulo 2: aplicación del debido proceso en los procesos disciplinarios promovidos por empresas privadas.

Luego de desarrollar de manera general el debido proceso como derecho fundamental se pasará a ver su aplicabilidad en los procesos disciplinarios promovidos en contra de trabajadores en empresas privadas, el tema central de la presente monografía.

2.1. ¿Qué es un proceso disciplinario y cuándo debe aplicarse?

En el presente escrito se hace alusión a los procesos disciplinarios que se promueven en contra de trabajadores en el marco de relaciones laborales de cualquier tipo. Para ello es fundamental definir que es un proceso disciplinario laboral.

Al respecto se puede decir que se trata de un conglomerado de etapas que se siguen al interior de una empresa para investigar y en ciertos casos sancionar a un trabajador que posiblemente ha incurrido en alguna de las faltas contempladas en el Reglamento Interno ("RI") de la misma organización, o en la ley laboral.

Los procesos disciplinarios deben aplicarse cuando el empleador vaya a hacer uso de su facultad disciplinaria o sancionatoria contra uno de los trabajadores, tema central que se tratará en el presente texto. Así mismo es importante anotar que cuando se está en presencia de despidos que no se den en el marco de procesos disciplinarios sino por la voluntad unilateral del empleador con justa causa, se debe seguir un debido proceso disciplinario cuando las partes lo hayan acordado o la ley lo imponga, haciendo la salvedad que la Corte Constitucional unificando jurisprudencia estableció que mínimamente cuando no haya nada establecido deberán seguirse una serie de pasos. Lo anterior lo dijo en la sentencia SU-449 de 2020.

Por otro lado, en los casos donde por la voluntad unilateral del empleador el mismo decida dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa no debe mediar debido proceso disciplinario, pues ahí hay lugar a una indemnización. Recuérdese que los casos de terminación unilateral no serán tratados acá mismo pues en estos casos el despido no es

visto como una sanción sino como parte de la condición resolutoria tácita propia de todos los contratos bilaterales.

En el presente trabajo solo se desarrolla el estudio del debido proceso cuando se está en presencia de sanciones disciplinarias y donde el despido si es considerado como sanción. Solo puede decirse que se habla de ambas figuras cuando la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador se da por la comisión de una falta grave prevista en el RI o en otra fuente del derecho donde tiene estipulado el despido como su sanción disciplinaria, caso en el cual hay lugar a que se cumpla a cabalidad el debido proceso y todo lo que ello implica, que será explicado a continuación.

2.2. ¿Por qué en relaciones entre particulares, empleador – trabajador, hablamos de debido proceso?

Respecto a esto se habló en el capítulo pasado en el numeral 1.4 por lo cual si se desea profundizar en ello se recomienda retornar a dicho segmento. Sin embargo, no está de más recordar que en la relaciones y procesos que involucran a empleadores y trabajadores que son particulares, hablamos de debido proceso y por ende debemos aplicarlo principalmente por el hecho de que el artículo 29 de la Carta Magna fue enfático al decir que el debido proceso aplica a todo tipo de actuaciones.

Así mismo, la jurisprudencia ha reiterado en diversas oportunidades que el debido proceso no aplica dependiendo del particular o los particulares inmersos en los procesos, pues la calidad de los sujetos es indiferente a la hora de determinar su aplicabilidad. Lo que realmente importa es que se esté haciendo uso de la facultad sancionatorio o disciplinaria para afirmar que debe ser aplicado.

En este sentido, el uso por parte del empleador de su facultad disciplinaria, entendida como la posibilidad de imponer sanciones para mantener el control dentro de la empresa, es lo que explica y hace que se deba hablar del debido proceso en este marco, pues a raíz de esto el empleador no puede hacer uso de esta facultad de manera arbitraria, sino que debe atender al derecho fundamental objeto de estudio y lo que este traiga consigo mismo.

2.3. ¿Qué dicen diferentes disposiciones normativas respecto al debido proceso en procesos disciplinarios?

A continuación, y para el desarrollo del tema central de la presente investigación, se expondrá lo dispuesto en diversas construcciones jurídicas respecto a que implica el debido proceso en materia disciplinaria laboral para luego poder condensar en una conclusión lo dicho en todas estas.

2.3.1. Decreto Ley 2663 de 1950 (CST).

Sobra anotar que el análisis de esta Ley fue hecho antes de la reforma laboral. Respecto a cómo funciona o que implica el debido proceso cuando un empleador pretende llevar a cabo un proceso disciplinario en contra de un trabajador, la Ley en sentido estricto había dicho muy poco. Al respecto, y como se mencionó en la introducción la única disposición normativa que hablaba de ello fue el artículo 115 del CST. Recuérdese entonces que esta falta normativa es una de las razones por las cuales se consideró imprescindible la realización de la presente monografía.

El artículo antes mencionado, antes de la reforma solo se limitaba a exigir que el empleador antes de imponer cualquier tipo de sanción debía oír al trabajador, y permitirle a este estar acompañado por dos representantes del sindicato al que perteneciera si fuere el caso. Sin embargo, y como se puso de presente en la introducción, ninguna ley había desarrollado en su totalidad que implicaba el ser oído, que pasos debían agotarse para que se entendiera cumplida esta formalidad y que otras obligaciones implicaba ello.

Adicional a esto, es de importancia resaltar que en materia laboral existe otro aparato normativo que aplica en la relación laboral y es el conocido Reglamento interno ("RI"). Dicho reglamento, es aquel aparato que contiene "el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio". (CST, 1951, art. 104).

Como mínimo dicho documento debe contener lo establecido en el artículo 108 del CST. Dicho artículo, a grandes rasgos dispone que el RI debe contener las obligaciones especiales de los trabajadores y del empleador, así como las prohibiciones para los mismos, las faltas y sanciones aplicables, el procedimiento para la imposición de sanciones, proceso disciplinario, entre otros. Así mismo, sobra anotar que el RI debe ser elaborado respetando los límites y principios que consagra la Ley, especialmente el CST y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pero por supuesto entendiendo que aplica la Constitución, Bloque de Constitucionalidad, y demás normas aplicables.

La importancia del RI y por lo cual se ha decidido traer a colación es porque en materia laboral es una fuente del derecho y por ende hace parte del contrato de trabajo que cada trabajador celebre con el empleador. Lo anterior, se traduce en que lo que se diga allí es de obligatorio cumplimiento para todas las partes de la relación contractual laboral, respecto a esto dice el CST que: “EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador”. (CST, 1951, art. 107).

Después de lo anterior, se puede afirmar entonces que lo que cada empresa consagre en su RI como parte del proceso disciplinario o sancionatorio será de obligatorio cumplimiento en dichas situaciones, y ni el modo de proceder y actuar, ni las sanciones podrán apartarse de lo que se diga en el mismo. Por ello, el respeto y garantía al debido proceso en materia disciplinaria laboral también depende de que tanto se cumpla o no lo consagrado en dicho reglamento. De lo anterior surge la importancia para este trabajo, pues cumplir con el debido proceso en este sentido entre otras cosas implica primeramente cumplir con lo que establece el RI.

Por esto, a pesar de que el legislador en los Códigos inicialmente no desarrollo ampliamente la materia, el RI de cada empresa puede ser el mecanismo idóneo para desarrollar esta situación de manera más amplia y precisa dejando de lado todo aquello que pueda generar imprecisiones o pleitos entre las partes de la relación laboral.

Es así entonces como de la precisión, orden, consagración expresa y taxativa en el RI, que no dé cabida a interpretaciones vagas y ambiguas respecto a cómo operan los procesos disciplinarios al interior de una empresa, es que puede depender de que haya una mayor seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador respecto al respeto y garantía del debido proceso al interior de la empresa.

En síntesis, si bien la Ley en sentido estricto, y por lo menos antes de la reforma, había dicho muy poco sobre cómo debía operar y funcionar este derecho fundamental en materia disciplinaria laboral, lo cierto es que la ley en sentido amplio, que en este caso incluiría el RI, puede desarrollarlo plenamente permitiendo entonces que no sea una materia de inexactitudes y vacíos.

2.3.2. Jurisprudencia.

Como bien se anunció anteriormente, ha sido la jurisprudencia la que mayormente ha delimitado el alcance de esta materia. Han sido la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, las que han llenado de contenido y de forma lo ordenado por la Ley. Ahora bien, en este punto es importante señalar que, si bien ambas Cortes han tratado la materia, estas han tenido consideraciones notoriamente distintas a pesar de que en el último tiempo han venido presentando cada vez más similitudes. Gracias a esa discrepancia es que en este punto se planteará por separado lo profesado por cada una, pues no se puede hablar de una única jurisprudencia cuando en realidad hay dos líneas de análisis e interpretación diferentes en ciertos aspectos.

2.3.2.1. Jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Arraigada a su función garantista de derechos, el máximo órgano constitucional se ha decantado por establecer una serie de requisitos de mayor exigencia para el empleador a la hora de cumplir con el debido proceso. A continuación, se presentará la conclusión a la que se llegó respecto a que considera esta Corte que debe acatarse para cumplir con el debido proceso. Dicha conclusión, fue extraída de la lectura y análisis de cuatro sentencias que presentan un desarrollo amplio de cómo aplica este derecho fundamental en esta materia:

Sentencia C-593 de 2014 M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia SU-598 de 2019 M.P. Carlos Bernal Pulido, Sentencia SU-449 de 2020 M.P. Alejandro Linares Cantillo y Sentencia T-329 de 2021 M.P. Alberto Rojas Ríos.

Antes de comenzar, es importante aclarar que si bien cada una de las cuatro providencias resuelve problemas jurídicos distintos, de manera análoga, las cuatro realizan una labor explicativa de la importancia del derecho al debido proceso en el marco de los procesos disciplinarios, así como sus garantías y particularidades.

Primeramente, es enfática la Corte en sus diversos pronunciamientos al establecer, como bien se dijo en el capítulo anterior, que el derecho constitucional al debido proceso aplica a todo tipo de actuaciones donde se haga uso de la potestad disciplinaria y/o sancionatoria. Incluyendo las actuaciones donde el patrono pretenda sancionar al trabajador.

No sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.). (C-593, 2014).

Igualmente, se encargó la Corte de delimitar el sentido en el que debía ser entendido el texto anterior a la reforma del artículo 115 del CST. La misma mencionó que no podía limitarse a su literalidad y que en ese sentido el mandato de oír al trabajador no debía ser entendido como una simple formalidad antes de sancionar al mismo, sino que por el contrario debía irse más allá de lo explícito, entendiendo que esa norma exigía que se respetaran la totalidad de las garantías propias del debido proceso, en palabras suyas:

Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso. (C-593, 2014).

De manera análoga, en los diversos pronunciamientos la Corte insiste sobre todo respecto a la proporcionalidad y razonabilidad con la que se debe hacer uso de la facultad sancionatoria. En otras palabras, establece que el empleador no puede usar su facultad sancionatoria de manera arbitraria, sino que debe hacerlo de manera razonable y proporcional a la falta cometida que a su vez debe estar plenamente probada “la Corte reiteró que la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan [...]”. (SU-598, 2019).

De igual manera, el máximo órgano constitucional exige que la falta que se impute al trabajador deba estar plenamente probada, lo que implica que aun cuando se haya alegado una justa causa, para aplicar la sanción que se derive de esa justa causa debe realizarse un procedimiento disciplinario en el cual se tiene que demostrar que el supuesto de hecho que se alega concuerda con la justa causa. Lo que quiere decir que ni siquiera cuando medie una justificación para dar por terminado el contrato de trabajo puede dejarse de aplicar el debido proceso disciplinario: “En ese sentido, la libertad de invocar esta justa causa no exime al empleador de respetar los derechos fundamentales que se relacionen con dicha facultad, esto es, el debido proceso disciplinario”. (SU-598,2019).

Mas aún, la jurisprudencia de la Corte tocó un tema crucial respecto a la contradicción de prueba. La misma manifestó que en materia probatoria se debe reconocer entre otras cosas al menos los derechos a controvertir las pruebas que se presenten en contra del acusado y el derecho a que el acusado conozca las pruebas que se alegan y se presentan en su contra. La misma en la sentencia T- 329 de 2021, expone que el debido proceso en materia disciplinaria implica igualmente que tanto el trabajador como el empleador tengan derecho a presentar sus pruebas y controvertir las de la contraparte. Enfatizando así en que resulta menester que se reconozca el derecho de publicidad, pues es importante que cada parte conozca la totalidad de las pruebas de su contraparte en aras de poder controvertirlas. Resume la importancia del traslado de las pruebas así:

Es apenas lógico y razonable que toda persona contra la cual se dirige una acusación en un trámite judicial, administrativo o en otro tipo de asuntos, debe tener la oportunidad de conocer y acceder a las pruebas que sustentan dicha formulación, para defender sus derechos y controvertir las decisiones que pueda afectarle. (T-329 de 2021).

De lo anterior, se puede concluir que la Corte ha hecho imperativo que deban darse traslado al trabajador de todas las pruebas que se tengan en su contra y que fundamenten en alguna medida los hechos imputados, pues de lo contrario no tendrá la plena posibilidad de ejercer su derecho de contradicción y defensa.

Después de todo lo dicho por la Corte, se podría decir que el mayor aporte que ha traído la misma ha sido la determinación de las etapas que mínimamente debían contener el procedimiento sancionatorio contemplado en los RI de las empresas para que se entendiera amparado el debido proceso. En otras palabras, la Corte se encargó y fue la pionera en desarrollar los pasos que si o si debían concurrir en el marco de un proceso disciplinario, que por supuesto podían ser más si así lo desea y lo consagra el empleador en el RI pero nunca menos, pues eran los que mínimamente debían contenerse y observarse al interior de estos procesos. A continuación, se cita uno de los apartados en los que se mencionaron estas etapas, sin pasar por alto que han sido reiteradas en múltiples pronunciamientos:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término

durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. (C-593, 2014).

Alineado a lo anterior, ha sostenido la misma que en aras de poder manifestar que el empleador actuó conforme al debido proceso en el marco de un proceso disciplinario, además de garantizar la ocurrencia de las 7 etapas antes mencionadas, debe haberse respetado las siguientes garantías propias del debido proceso:

1. el principio de legalidad, frente a las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y el procedimiento previsto para su imposición;
2. el principio de tipicidad, al exigir certeza, claridad y especificidad en los comportamientos sancionables;
3. el derecho de defensa, con miras a realizar descargos, controvertir pruebas y allegar las que se consideren necesarias para sustentar la oposición;
4. el derecho a impugnar, ya sea al interior de la empresa (si existe tal alternativa), o a través de las acciones judiciales que resulten procedentes;
5. el principio de presunción de inocencia, pues para la imposición de una sanción deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador; y
6. el principio de non bis in ídem, por el cual nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho. (SU-449, 2020).

De todo lo dicho se puede extraer que el debido proceso disciplinario para la Corte Constitucional se resume en lo siguiente:

- El debido proceso se debe aplicar para todas las actuaciones donde se vaya a ejercer un poder sancionatorio.
- La facultad sancionatoria del empleador tiene límites tanto legales como constitucionales dentro de los cuales se establece que debe ser ejercida de manera razonable y proporcional a la falta cometida, y que deben encontrarse plenamente probados los hechos.
- Toda sanción impuesta a un trabajador en el marco de un proceso disciplinario debe ser producto de un proceso debidamente reglado en el que se garantice la ocurrencia de las 7 etapas principales descritas por la Corte, así como las otras que estuviesen acordadas por el trabajador y el empleador en el RI, contrato, convención o pacto y/o laudo, donde además se le permita al trabajador ejercer su derecho de defensa y contradicción así como los otros principios y garantías intrínsecos al debido proceso.
- En aras de poder permitirle al trabajador su derecho de defensa y contradicción y el de publicidad, se le debe dar traslado de todas las pruebas que se tengan en su contra y que fundamenten en alguna medida los hechos imputados. Situación entonces que niega la posibilidad de que el empleador le invoque la reserva de información en una diligencia de descargos.
- En un proceso disciplinario se entiende cumplido el debido proceso cuando (i) se cumple a cabalidad lo estipulado por las partes, en especial lo del RI y otras normas vinculantes como pactos o convenciones colectivas, (ii) se garantiza el cumplimiento de las 7 etapas antes descritas dentro del proceso y (iii) se actúa de conformidad con los principios que proceden como garantías del debido proceso.

2.3.2.2. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

El máximo órgano de jurisdicción ordinaria era un poco más laxo y menos riguroso a la hora de determinar el deber de los empleadores en el marco de procesos disciplinarios en aras de proteger el debido proceso. Por su parte, la misma trataba de dejar de lado el excesivo

formalismo del proceso disciplinario y proponía centrarse más en la materialización efectiva de las exigencias propias del derecho fundamental materia de estudio.

De esta manera y contrario a los formalismos exigidos por la Corte Constitucional, entre otras cosas, la jurisdicción ordinaria en el marco del debido proceso disciplinario permitía que los descargos no tuvieran que hacerse neta y estrictamente de manera escrita salvo que así lo exigiera el reglamento u demás normas vinculantes, dando así un mayor paso a la verbalidad. Esto permite soportar lo inicialmente dicho, toda vez que demuestra que lo crucial para este órgano era que se pudiera constatar de la forma que fuera que se había garantizado el derecho al debido proceso, sin exigir que tuviera que hacerse de una manera o en una etapa determinada. “Expresó que la existencia de descargos verbales y no escritos no desquiciaban su conclusión, pues no generaban vulneración al debido proceso material, en tanto la empleada pudo brindar explicaciones, garantizándose su defensa efectiva; [...]”. (SL-570, 2025).

En concordancia con su línea de pensamiento, la Corte se apartaba de exigirle al empleador que sus procesos tuvieran que ser materialmente iguales a los descritos en sus reglamentos o normas internas, pues esta lo que decía era que más allá de la denominación que el documento o acto exigido en dichas normas tuviera, lo que realmente importaba era que los mismos pudieran materializarse y constatarse. En otras palabras, la jurisprudencia de esta Corte más allá de exigir un exceso de rituales u etapas se decantaba por señalar que lo importante era el efectivo cumplimiento de las garantías y derechos de los trabajadores intrínsecos en las normas.

Lo anterior se resume en lo dicho por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín el 23 de febrero de 2024 en segunda instancia, decisión que fue confirmada por la Corte Suprema de Justicia en sede de casación en la sentencia antes mencionada, SL–570 de 2025:

Se aparta de la interpretación sugerida por la parte actora, por haberse acreditado que [...] realmente se le satisficieron todas y cada una de las garantías que le asistían, aunque no se ajustara la denominación, esto es, el proceso disciplinario adelantado

cumplió su finalidad, sin transgresión del derecho de defensa, y porque tal interpretación realmente sugiere un exceso ritual manifiesto respecto de las formas establecidas, y desconoce que la existencia de las reglas procesales se justifica a partir del contenido material que propenden.

De igual manera, lo que sostenía esta Corte era que los procedimientos pactados no podían ser examinados con un exceso de rigidez, sino que cada etapa o exigencia debía ser evaluada atendiendo a la garantía o derecho que se buscaba proteger con su consagración. Lo anterior implicaba entonces que para poder alegar que hubo una vulneración al procedimiento disciplinario establecido y por ende al debido proceso, las garantías principales que este implicara debían haber sido violentadas notoriamente sin análisis excesivamente rígidos:

Impera que la Corte a modo de doctrina recuerde que, pese a la trascendencia que el ordenamiento jurídico tiene el cumplimiento de los procedimientos pactados en forma particular para la extinción del contrato de trabajo, incorporadas en el RIT o en consensos bilaterales, [...] su lectura y aplicación no puede ser de una rigidez tal que trasgreda los derechos constitucionales, legales y contractuales de los interlocutores sociales, o infrinja la principalística laboral.

Por tanto, cualquier irregularidad debe evaluarse «en contexto y/o con fundamento» en el núcleo esencial de la prerrogativa o garantía que haya sido protegida con la norma particular [...]

Es decir, la circunstancia analizada como vulneradora del procedimiento para el despido debe ser tan grande que provoque una reacción jurídica igual de severa y, en consecuencia, en asuntos donde se discute su trasgresión como generatriz, por ejemplo, de la afectación al debido proceso^[1], requiere que se encuentren socavados los pilares fundamentales del mismo, esto es, en esa hipótesis, el derecho del trabajador a ser oído y a defenderse presentando y controvirtiendo las pruebas en su contra. (SL-570, 2025).

En concordancia con lo anterior, decía esta Corte que el simple incumplimiento de un término no implicaba que per sé se hubiera vulnerado el derecho de defensa y el debido proceso, sino que lo fundamental allí era que en lapso de tiempo donde efectivamente se constataron las etapas se hayan protegido los mismos. Lo anterior lo dijo la Corte en la sentencia SL con radicado 13701 de 2001, argumento reiterado por otras de la misma corporación como la SL con radicado 11375 de 1999, SL con radicado 37726 de 2011, entre otras:

Finalmente, en perspectiva de la importancia que el Tribunal otorga a los y ritos y términos del procedimiento disciplinario interno existente en la reclamada, los cuales la Corte, por lo demás, no encuentra transgredidos, por las razones que acertadamente reflexionó el a quo, es importante recordar que los mismos no pueden asumirse en estos eventos como inexorables, y que su incumplimiento no apareja ipso facto, como lo da a entender el proveído gravado, la ilegalidad del rompimiento contractual laboral.

Así mismo, es importante poner de presente otro pronunciamiento de la misma Corte que si bien fue mencionado en una sentencia relativa a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajador, situación contraria a la que acá se estudia donde se está en el marco de un proceso disciplinario y donde el despido si figura como una sanción, la misma permite visualizar su manera de pensar.

Así pues en la sentencia SL-2351 de 2020 dijo la Corte que la citación a descargos no era la única forma de garantizar el derecho de defensa, otro argumento que permite concluir que más allá de que esta estableciera una sola manera o un solo conglomerado de etapas para entender respetado el debido proceso, lo que hacía era abrir la puerta a que este pueda protegerse de cualquier manera sin tener que atender a tanto rito, solo asegurando que efectivamente concurrieran las etapas pactadas en sus RI o las garantías propias del debido proceso:

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el

trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo⁴, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En definitiva, según lo estudiado y leído la jurisdicción ordinaria se inclinaba por garantizar la efectiva aplicación de las garantías del debido proceso en vez de exigir su simple formalización estricta y rígida. Lo anterior, se trata de que para la misma no había una única manera para ejercer el debido proceso y el derecho de defensa, sino que bastaba con que se pudiera demostrar que el mismo si se había presenciado en el proceso disciplinario, siendo más flexible a la hora de realizar el análisis. Haciendo la salvedad que, si los procedimientos exigen cierto tipo de formas, tiempos y demás debían cumplirse ya que como se dijo antes, el RI es ley para las partes del contrato.

Pese a lo anterior, la Corte ha ido cambiando su manera de pensar y hoy en día es casi inviable que pueda seguir sosteniendo muchas de las cosas que antes decía. Esto entre otras cosas porque ya hay una norma, Ley 2466 de 2025, que obliga a que independientemente de sus pronunciamientos anteriores esta ya deba respetar de manera obligatoria el cumulo de garantías, principios y reglas establecidos allí mismo. Por esto, y como se podrá visualizar en la el capítulo 3 esta Corte cada vez más se acerca a decidir como la Corte Constitucional, sobre todo en cuanto a la consecuencia para el empleador que desatienda el debido proceso disciplinario.

2.3.3. Ley 2466 de 2025, Reforma laboral.

Ante la reciente sanción presidencial de la Reforma Laboral que culmino en que la misma ya sea ley de la República, sería imperdonable que en la presente monografía no se hablara de ello. La real importancia de esta construcción jurídica en el presente trabajo es respecto a qué dice la misma y qué trae sobre el debido proceso en materia laboral.

Antes de pasar al análisis, es importante anotar que dicha Reforma fue presentada con la finalidad de que se garantizara la adecuada protección y materialización de los derechos de

los trabajadores, donde los mismos no vieran socavados sus intereses y oportunidades al ser la parte débil de la relación laboral. Buscando con esto que la balanza entre los extremos de la relación laboral fuera cada vez más equilibrada, esto entre otras cosas. Lo anterior tal y como puede leerse en la exposición de motivos del Proyecto de Ley por medio del cual se buscaba adoptar la Reforma Laboral:

Las relaciones entre el capital y el trabajo son fundamentales en la sociedad. El trabajo no solo es una fuente de ingresos para los individuos, sino que también es el motor de la actividad económica. La interacción entre empleadores y trabajadores debe basarse en una relación donde se reconozcan los derechos y se promueva la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su bienestar. La composición adecuada en la relación entre capital y trabajo implica la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de ambas partes, garantizando salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la protección de los derechos laborales.

Respecto al tema de estudio, dicha reforma lo desarrolló en el Título II Capítulo I artículo 7 titulado "Debido Proceso disciplinario laboral". Con este artículo se modificó el 115 del CST, y a grandes rasgos lo que se hace es condensar los principios y etapas que mínimamente deben concurrir a la hora de aplicar cualquier sanción disciplinaria. Sobra anotar que las etapas traídas en la reforma y que mínimamente deben aplicarse en un proceso disciplinario, son a grandes rasgos las mismas que ya habían sido determinadas por la jurisprudencia constitucional principalmente en la Sentencia C-593 de 2014. Si bien en dicho artículo algunas etapas tuvieron en pequeñas modificaciones podría decirse que la esencia guarda una estrecha relación con las propuestas anteriormente por la Corte Constitucional. Así mismo, este nuevo artículo trae a colación garantías que ya antes la jurisprudencia había tratado como intrínsecas al debido proceso.

Así pues, dispone el artículo que:

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios:

dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem [...]. (Ley 2466, 2025, art. 7).

Por otro lado, haciendo alusión a las etapas antes tratadas, en resumidas cuentas obliga a que como mínimo el debido proceso sancionatorio de cuenta de los siguientes momentos:

1. Comunicación de la apertura del proceso.
2. Especificación de las faltas cometidas e imputadas por escrito.
3. Traslado de pruebas al trabajador imputado.
4. Indicación del término que no puede ser inferir a 5 días para que el trabajador pueda controvertir las pruebas, formular nuevas y dar sus 'alegatos'.
5. Decisión definitiva debidamente sustentada.
6. Imposición de la sanción proporcional a las faltas.
7. Posibilidad de controvertir la decisión.

Dicho artículo, contrario al antiguo texto quedo bastante más detallado inclusive desarrollando lo dicho en 6 párrafos adicionales. En los mismos, respectivamente, se mencionó que: el procedimiento debe realizarse atendiendo al principio de inmediatez, que si se trata de un trabajador sindicalizado este podrá estar acompañado por 1 o 2 representantes del sindicato quienes podrán velar por el cumplimiento de los derechos de defensa y debido proceso, que se debe garantizar que los trabajadores con discapacidad tengan real comprensión del proceso y que así mismo puedan comunicarse plenamente. Igualmente, menciona que en atención a que el empleador cumpla con todo lo anterior el mismo deberá modificar el RIT de la empresa dentro de los 12 meses siguientes a la vigencia de la ley. Seguidamente menciona que el procedimiento puede realizarse con apoyo de tecnologías siempre que el trabajador cuente con disponibilidad de estas. Finalmente, especifica que el procedimiento descrito no aplica para trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores.

En suma, lo que hizo la nueva Reforma Laboral al modificar el artículo 115 del CST fue coger y condensar en un único lugar lo que tenía el artículo anterior y lo desarrollado por las Cortes, sobre todo por la Constitucional, para estipular las garantías que los empleadores mínimamente deben agotar y surtir en aras de que se entienda garantizado y cumplido el debido proceso en materia disciplinaria laboral. Sin embargo, no está de más mencionar que la Reforma dejó por fuera asuntos de crucial importancia, tal y como lo es el derecho a no auto incriminarse y como aplica en estos casos.

A manera de conclusión, queda claro que el debido proceso en materia disciplinaria al interior de empresas privadas ya no se limita a oír al trabajador, sino que implica cumplir con una serie de principios y pasos inicialmente descritos y traídos a colación por la jurisprudencia, que fueron recientemente agrupados en el Proyecto de ley que trajo a vida la Reforma Laboral.

2.4. ¿Qué debe hacer entonces el empleador para que se entienda garantizado el debido proceso en materia disciplinaria?

Después del análisis anterior, es claro que antes de la reforma laboral el trabajador debía no solo cumplir con el mandato del 115 CST de “oír al trabajador” sino que también debía verificar lo que decían las Cortes sobre ese mismo artículo. Sin embargo, queda claro que no había un consenso total en las Cortes respecto a que debía suceder en los procesos disciplinarios para que se pudiera afirmar que se había respetado el debido proceso. Ahora bien, en lo que si concordaban ambas era respecto a que siempre debían seguirse las etapas que se tenían estipuladas en el RI, la convención, pacto o laudo que existía entre las partes, empleador y trabajador.

Esta discrepancia generaba que en la práctica a los empleadores se les evaluara con diferentes criterios el cumplimiento o no del debido proceso dependiendo de la Corte que estudiara el caso. Por un lado, si el trabajador acudía a instancias de tutela era con base a los pronunciamientos de la Corte Constitucional con los que se tomaba la decisión. Por lo tanto, el empleador sabía que en estos casos se iba a evaluar su actuar con unos estándares más

exigentes, donde se verificaría que además de respetar lo consagrado en el RI, contrato, convención o laudo, hubiera garantizado el cumplimiento de las 7 etapas establecidas por la Corte, y que a su vez hubiera asegurado la materialización de los principios que operan como garantías al debido proceso, que igualmente fueron desarrollados por dicha corporación.

Mientras que, por el contrario, si el trabajador acudía a la jurisdicción ordinaria era probable que el actuar del empleador fuera a ser analizado y comparado con la jurisprudencia de su órgano de cierre, la Corte Suprema de Justicia, que como se pudo observar en los capítulos anteriores solía ser más laxa a la hora de determinar las exigencias y obligaciones de los empleadores, dejando de lado un poco el formalismo y entrando a evaluar más la materialización de las garantías.

Sin embargo, con la reforma al artículo 115 propuesta por la Reforma Laboral esta discusión respecto a que criterios serán exigibles al empleador para entenderse cumplido el debido proceso pierde valor. Lo anterior, toda vez que ya como mínimo se debe garantizar lo dicho por ese artículo 7 que entro a modificar el 115 del CST. Por lo que independientemente de la Corte a la que llegue el caso o según la jurisprudencia con la que el juez vaya a analizar el litigio entre los sujetos de una relación laboral, con la nueva Reforma Laboral se entenderá obligatorio como mínimo cumplir con las etapas, principios y reglas condensadas en el artículo 7 de la Reforma.

Después de lo anterior y a manera de conclusión, es claro que hoy en día para entenderse cumplido el debido proceso en materia disciplinaria, el empleador mínimamente debe agotar las instancias y garantías dispuestas en el artículo 7 de la Reforma Laboral, el cual, salvo ciertos detalles específicos, recoge lo señalado con anterioridad por el máximo órgano constitucional. Lo anterior, haciendo la salvedad de que si en el RI, la convención colectiva, pacto colectivo, y/o laudo existente y vinculante a las partes hay exigencias o etapas adicionales estas deberán igualmente acatarse, so pena de entender violado dicho principio fundamental.

Capítulo 3: consecuencias para las empresas al imponer sanciones disciplinarias desatendiendo el debido proceso.

3.1. ¿Cuál es la consecuencia que se deriva de desatender el debido proceso disciplinario?

El CST en el artículo 115 del CST, antes de ser modificado por la Ley 2466 de 2025, establecía que toda sanción disciplinaria que se impusiera desatendiendo al debido proceso no produciría efecto alguno. En otras palabras, establecía que este sería considerado ineficaz, pues la ineficacia de un acto equivale a que esto no va a producir los efectos jurídicos que se pretendían con su realización.

Así mismo sobra anotar que, si bien ese artículo fue modificado por la reforma laboral y el nuevo texto no menciona nada de ineficacia, el último artículo de la misma reforma expone que deroga todo lo que sea contrario a esta, pero en este caso es claro que esta sanción no obra en contravía de lo contenido allí, pues esta antes propende por lo mismo que la reforma, equilibrar la balanza y proteger los derechos de los trabajadores. En este caso se busca sancionar a quien violente un derecho fundamental de un trabajador. Por lo anterior, se entiende que se mantiene vigente y queda claro que la consecuencia de una sanción impuesta con violación al debido proceso sigue siendo la ineficacia, o el no producir efecto alguno. “ARTÍCULO 70. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles. Se deroga el literal **b)** del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo”. (Ley 2466, 2025).

Dicho esto, es claro que si bien esta consecuencia aplica para todo tipo de sanción impuesta, los efectos cobran mayor visibilidad cuando la sanción es el despido, por ello en este numeral nos concentraremos en esta última situación. Cuando se despide a un trabajador sin atender al debido proceso, esto no es otra cosa sino actuar en contra vía de lo que la Ley establece, es decir que se está actuando en contra del artículo 29 de la Constitución, del CST, de la Jurisprudencia y de lo dicho en el RI. Al actuar en contra de lo profesado por disposiciones vinculantes a las partes de la relación laboral se está empapando el despido de ilegalidad.

Así mismo, ese despido ilegal se considera igualmente ineficaz pues al haberse hecho en contravía a la normativa jurídica pierde sus efectos y se asumirá que el despido nunca se dio. Lo anterior tal y como lo dijo el Tribunal Superior de Medellín en la sentencia del 5 de junio de 2024 con radicado 05001-31-05-001-2019-00726-01:

De otro lado, es pertinente precisar que el despido será ilegal y, por tanto, ineficaz, en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite, pero sujeto al cumplimiento de una formalidad legal o convencional que el empleador no atiende, y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato, que se recuerda, son las establecidas en el art. 62 del CST.

Sabiendo entonces como se consideran este tipo de despidos, ya lo que compete es verificar que implicaciones trae esto tanto para el empleador como para el trabajador. En estos casos, al dejar sin efectos el despido no se está haciendo otra cosa sino ordenando al empleador a reintegrar al trabajador a su trabajo, pues si se entiende que el despido no se produjo entonces el trabajador debe seguir laborando con normalidad con las mismas condiciones que antes tenía.

El reintegro del trabajador no solo implica que este deba recuperar su trabajo, sino que igualmente deberá el empleador pagarle al mismo todo aquello que hubiera obtenido por concepto de su trabajo en ese tiempo que no estuvo laborando. Sobra anotar que, si el trabajador decide no reintegrarse, igualmente deberá el empleador pagarle todas las sumas de dinero debidas por el tiempo en que estuvo por fuera del trabajo hasta el día en el que debió reintegrarse y no lo hizo:

Y es que, si la finalidad de la institución del reintegro legal, es la protección de la estabilidad en el empleo, en cuyo loable propósito la ley autoriza al juez para dejar sin efecto el acto del despido ilegal y ordenar el restablecimiento de las condiciones de empleo, bajo la ficción de que el trabajador nunca fue separado del cargo, lo lógico es

que esa orden apareje el pago de las acreencias salariales y prestacionales que implica un servicio personal subordinado efectivamente prestado. (SL-13242, 2014).

Así también lo definió la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-3521 de 2018, donde se dijo que “el derecho al reintegro laboral, que lleva inmersa la recuperación del empleo y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir en el tiempo en que se estuvo cesante [...]”.

Por su parte y en línea con lo anterior, la Corte Constitucional ha considerado que cuando un trabajador sea despedido sin atención al debido proceso este despido no cobra relevancia toda vez que se hizo en contravía a lo determinado por la Ley y que por tanto debe ser dejado sin efecto. La consecuencia directa que ha establecido la Corte en estos casos es la misma que la Ley, el reintegro del trabajador a su antiguo lugar de trabajo para que en su defecto se le vuelva a realizar el debido proceso disciplinario y se le pague todo lo dejado de percibir en ese tiempo.

Para ejemplificar la aplicación de esta sanción esta la sentencia SU-598 de 2019. En esta luego de que la Corte Constitucional comprobara que se había violentado el debido proceso de los pilotos inicialmente sancionados con el despido en el marco de la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades, ordenó reintegrar a los tres pilotos y que luego de que estos estuviesen en sus antiguos trabajos se les aplicara el procedimiento disciplinario pero esta vez asegurándoles la concurrencia del debido proceso, donde se evidenciaran los 9 elementos y/o principios establecidos por la Corte Constitucional y los 6 momentos o pasos mínimos exigidos dentro del RI para los procedimientos disciplinarios, también establecidos por la misma Corte y mencionados en apartados anteriores:

En consecuencia, (i) DEJAR SIN EFECTOS todas las actuaciones adelantadas en el marco del procedimiento disciplinario promovido en contra del accionante por parte de AVIANCA S.A., que culminó con la decisión de despido del día 27 de febrero de 2018, y (ii) ORDENAR a AVIANCA S.A. que, de solicitárselo el accionante dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de esta decisión, lo reintegre de manera inmediata

a un empleo igual o de mejores condiciones al que desempeñaba en el momento del despido. De hacerse efectivo el reintegro, AVIANCA S.A. podrá nuevamente adelantar el procedimiento disciplinario, a que hubiere lugar en contra del accionante, en relación con los hechos que dieron lugar a esta sentencia. Este procedimiento deberá adelantarse con plena garantía del debido proceso. (SU-598, 2019).

Por otro lado, antiguamente la Corte Suprema de Justicia se decantaba por asignar otro tipo de consecuencias, la misma se inclinaba por ordenar indemnizaciones a favor del trabajador sin solicitar directamente el reintegro. Un ejemplo de ello ocurre en la sentencia del 28 de agosto de 1964 con identificación 283271 donde el juzgador de la sala de casación laboral determino que no se había respetado el procedimiento disciplinario establecido en el RI de la empresa lo que ocasionaba que no pudiese alegarse una justa causa, determinando así que el despido era ilegal y que el empleado demandante era acreedor de una indemnización por lucro cesante. “El presupuesto en que se funda terminación ilegal del contrato por el patrono está demostrado, según aparece de las consideraciones de la sala en el examen del cargo”. Y “La expiración del vínculo en la forma de que se ha hecho mérito hace responsable al patrono de la indemnización de perjuicios”.

Al respecto, el Ministerio de Justicia y del Derecho reiteraba algo similar. El mismo en su página web sostenía que en el supuesto donde existiese una justa causa para despedir al trabajador, pero se hiciera sin atender al debido proceso, el mismo se tomaría como un despido sin justa causa donde como es propio de este tipo de terminaciones el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización a su favor. “En caso de que exista una justa causa como un hurto o robo y se despide sin que se haga el debido proceso como un proceso disciplinario, se entenderá como un despido sin justa causa”. (2023).

Sin embargo, hoy en día y como se mencionó cuando se expuso su jurisprudencia esta Corte cada vez más se aproxima a lo sostenido por la Constitucional, pues esta no puede apartarse de lo que diga la Ley que como se dijo considera que la consecuencia es la ineficacia. Es por

esto que hoy en día, se visualiza que cada vez más las Cortes converjan en un punto común, el que se plantea al inicio de este literal, la ineficacia y posterior reintegro.

Un claro ejemplo de cómo ha modificado el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria su manera de pensar es la sentencia SL 2818 de 2024. En esta la Corte decidió no casar la sentencia de segunda instancia recurrida y que a su vez confirmaba lo dicho por la sentencia de primera instancia. Con ello se mantuvo en firme la decisión de condenar a Argos como parte demandada a reintegrar a un trabajador suyo pasados 10 años desde su despido, lo anterior al encontrar adecuado considerar ineficaz el despido por encontrarse violado el debido proceso al no tramitar el recurso de apelación presentado por el demandante violentando con ello el derecho de defensa y doble instancia. Así pues, lo que procedió fue lo dicho por la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado once Laboral del Circuito de Cali el 22 de agosto de 2019, confirmada en segunda instancia y posteriormente en casación, en donde como lo expuso la Corte en la sentencia de casación antes mencionada se ordenó:

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz el despido del señor DANILO SOTO NARANJO, por no haber estado ajustado a los preceptos que reglamentaban el trámite del despido.

TERCERO: CONDENAR a la demandada CEMENTOS ARGOS S.A., a REINTEGRAR al demandante DANILO SOTO NARANJO, a un cargo de igual o superior categoría al que ejercía al momento del despido, con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y demás emolumentos, dejadas de percibir durante el periodo comprendido entre el 20 de enero de 2014, y la fecha en que se haga efectivo el reintegro, en los términos descritos en la parte motiva de este proveído. Igualmente deberán hacerse los respectivos aportes a la Seguridad Social Integral Pensión, [...].

Por otro lado, cabe señalar que si bien hoy en día ya no puede existir discrepancia en cuanto a la sanción por aplicar, a la hora de aplicar la consecuencia del reintegro si existe diferencia respecto al monto que monetariamente tuviese que asumir el empleador encontrado culpable

de haber violado el debido proceso. Esto dependiendo de si el litigio se tramita por vía ordinaria o por vía de acción de tutela.

Por un lado, en un proceso ordinario puede pasar mucho tiempo desde el despido hasta que sea ordenado el reintegro, momento para el cual el dinero dejado de percibir por parte del trabajador puede ascender a sumas muy altas. Esto considerando que según el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social ("CPTSS") el término de prescripción para reclamar derechos laborales por regla general es de 3 años, los cuales pueden ser interrumpidos una vez por un periodo igual en el supuesto de que el trabajador haga un reclamo escrito al empleador.

Igualmente, la regla general del CGP establece que la demanda puede interrumpir la prescripción cuando se le notifique al demandado dentro del año siguiente el auto admisorio de la demanda, es decir que si se le notifica al demandado dentro del año siguiente sobre el auto admisorio de la demanda se valida la interrupción de la prescripción. Todo lo anterior supone, que el trabajador que reclame a tiempo, demande a tiempo y notifique a tiempo tenga más de 3 años para poder reclamar su derecho, generando que el empleador vaya a tener que responder por todo lo dejado de percibir durante muchísimos años más, causando esto un detrimento económico significativo.

Sírvase de ejemplo el siguiente caso hipotético: un trabajador fue despedido sin atender al debido proceso el 9 de marzo de 2017, inicialmente y según lo que dice la Ley, el tiempo que él tendría para reclamar este derecho al debido proceso sería de 3 años, es decir hasta el 9 de marzo de 2020. Sin embargo, el trabajador presentó reclamo escrito al empleador el primero de marzo de 2020, interrumpiendo la prescripción haciendo que esos 3 años se volvieran a contar desde 0, por lo cual ahora podrá demandar para reclamar su derecho hasta el primero de marzo de 2023. Ahora bien, supóngase que después el trabajador demanda el 15 de enero de 2023, el auto admisorio de la demanda fue notificado el 9 de marzo de 2023 y que el trabajador lo notificó dentro del año, por ejemplo, el 7 de febrero de 2024 validando nuevamente la interrupción de la prescripción. En este caso se evidencia como un despido

ocurrido en 2017 puede llegarse a resolver desfavorablemente para el empleador 7 años después o incluso más por el tiempo que se demore el juzgado en fijar fecha de audiencia y demás. Demostrando esto que para el momento de la condena el empleador tendría que pagar lo dejado de percibir en aproximadamente más de 7 años.

Por otro lado, y de manera contraria si el problema jurídico se transita por vía de tutela gracias al principio de inmediatez de la misma el tiempo del trabajador cesante será menor causando con esto que el dinero que el empleador deba pagar por concepto de prestaciones sociales, salario y demás sea menor.

En suma, lo anterior permite evidenciar una de las razones fundamentales por las cuales se hacía imprescindible este trabajo, pues para el empleador, en términos económicos, puede ser bastante gravoso el desatender al debido proceso disciplinario sobre todo en instancias de la jurisdicción ordinaria.

A manera de cierre de este apartado, queda claro que hoy en día es pacífica la conclusión de que la consecuencia directa para el empleador que sancione a un trabajador sin garantizarle el debido proceso es la ineficacia. Específicamente hablando del despido, la consecuencia es el reintegro del trabajador junto con el pago de todo lo dejado de percibir en el tiempo que estuvo sin trabajar. Es este tipo de consecuencias que denotan graves detrimentos patrimoniales sobre todo para los empleadores culpables lo que hace cada vez más necesario prestar particular atención al tema.

3.2. ¿Quién debe solicitar el reintegro y quien lo ordena?

Es claro que el mayor interesado en que se decrete el reintegro sería el trabajador, pues este sería sobre quien recaerían los efectos jurídicos del mismo. En este sentido, debe ser el mismo trabajador quien acuda a la jurisdicción laboral o en su defecto a la sede de tutela si es su caso para ordenarle al juez que decrete la ilegalidad e ineficacia del despido y consecuentemente el debido reintegro con sus demás efectos. Para ello debe demostrar que no se le respetó el debido proceso en el curso de su despido como sanción disciplinaria.

Paralelamente, es importante saber cómo y por quién se decreta ese reintegro. Se trata del juez laboral o de tutela al que le llegue el caso a quien le corresponderá decidir el asunto y eventualmente decretar el reintegro del trabajador. Si bien por regla general debe hacerse a través de la jurisdicción ordinaria, se ha aceptado que pueda solicitarse vía tutela cuando la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, esto tal y como lo menciona la Corte Constitucional en la sentencia T-237 de 2009:

Esta corporación se ha pronunciado en diferentes oportunidades acerca de la posibilidad de ordenar el reintegro de un trabajador por vía de tutela. A este respecto ha señalado que dado el carácter subsidiario de la acción, en principio la tutela no es el mecanismo idóneo para ello, pues existen otros mecanismos de defensa judicial, ante la jurisdicción laboral o contenciosa administrativa, dependiendo del caso. Sin embargo, también ha señalado esta Corte, que excepcionalmente, la tutela puede ser procedente de manera transitoria cuando la persona se encuentre en un estado de debilidad manifiesta [...].

En definitiva, el trabajador es quien debe promover el proceso judicial en búsqueda del decreto de su reintegro y esto debe hacerse por regla general ante los juzgados de la jurisdicción ordinaria competentes según el caso, solo de manera excepcional se permite que pueda solicitarse esto en sede de tutela.

Conclusiones

Después de todo el análisis elaborado, se puede concluir el trabajo en cinco ejes. Primero, el debido proceso obra como una garantía para todos los seres humanos sin ser de aplicación exclusiva en el marco de instancias judiciales. En otras palabras, dicho derecho acompaña cualquier actuación donde alguien vaya a ser sancionado o disciplinado, por lo que, en el ámbito laboral en presencia de procesos disciplinarios en empresas privadas es tan legítimo y exigible este derecho como en cualquier otro escenario donde se esté en presencia de un juez o funcionario público.

Segundo, resulta claro entonces que, si bien la jurisprudencia y la Ley se apartaban en cuanto a su contenido y reglamentación, lo cierto es que hoy en día convergen en cuanto a los principios y etapas que mínimamente deben atenderse para entenderse garantizado el debido proceso. Lo anterior, en parte gracias al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), en el cual se formalizó lo que había traído la jurisprudencia, sobre todo la constitucional, respecto al procedimiento que deben seguir los empleadores al disciplinar a un trabajador.

Tercero, en consonancia con lo anterior se puede decir que el panorama sobre el debido proceso cambió muchísimo sobre todo con respecto a la dispersión normativa. La nueva Reforma Laboral, que si bien en algunos aspectos puede ser considerada equivocada, en materia del debido proceso disciplinario si logró un avance significativo al condensar la mayoría de los asuntos claves al respecto en un único artículo. Generando que con esto ya no se deba acudir estrictamente a la jurisprudencia, sino que haya una Ley de respaldo. En parte, gracias a esto es que la jurisprudencia ordinaria y constitucional que anteriormente se distanciaban bastante cada vez estén más cerca, ocasionando así mayor seguridad jurídica, lo que es positivo tanto para trabajadores como empleadores.

Cuarto, fue la Corte Constitucional la que impulsó lo que se tiene hoy en día frente a este derecho, pues fue esta la que primeramente se ocupó de reglamentar lo que decía el antiguo artículo 115 del CST, y principalmente fue la que delimitó las garantías a las que debe atender el empleador cuando promueva un proceso disciplinario. Esta en sus pronunciamientos no

solo determinó los principios a los que se debían ceñir los empleadores, sino que también delimitó una serie de momentos que si o si debían concurrir, mismos que sentaron las bases, fueron tomados de referente y posteriormente plasmados en la Reforma Laboral (en casos con ciertas modificaciones).

Quinto, después de todo se puede decir que hoy en día el debido proceso en materia disciplinaria al interior de empresas privadas se entiende cumplido si y solo si, se garantiza la concurrencia de las etapas, principios y reglas descritos en la Reforma Laboral, se cumplió con lo demás que se estableciera en el RI, Pacto o Convención Colectiva, o Laudo vinculante a las partes del contrato laboral.

En síntesis, se puede afirmar entonces que el debido proceso es mucho más de lo que creemos conocer y saber, pues cada vez más es asociado con otros derechos y más situaciones, por lo cual con el pasar del tiempo es de mayor relieve su discusión y estudio.

Listado de referencias

- Alvarado Velloso, A. (1989, octubre). El Debido Proceso. Campus academia de derecho.
[https://campus.academiadederecho.org/upload/Cvaav/Pdf/NF%20-%20AD/Ad/TP Nro 09 Octubre 1989 El Debido Proceso Alvarado Velloso Adolfo.pdf](https://campus.academiadederecho.org/upload/Cvaav/Pdf/NF%20-%20AD/Ad/TP_Nro_09_Octubre_1989_El_Debido_Proceso_Alvarado_Velloso_Adolfo.pdf)
- Arazi, R., Barbosa Moreira, J.C., Colerio, J.P., De Lazzari, E.N., Di Iorio, A., Enderle, G.J., Grillo Ciochini, P.A., Herrero, L.R., Kaminker M.E., Kielmanovich, J.L., Oteiza, E., Peyrano, J.W., Rivas, A.A. & Sanguíno Sánchez, J.M. (2003). Garantía del Debido proceso. Debido proceso (pp. 259-277). Rubinzal-Culzoni Editores.
- Agudelo Ramírez, M. (2004). El debido proceso. Opinión Jurídica, 4(7), 89-105.
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/download/1307/1283?inline=1#nota>
- Colombia, Congreso de la República. (1950, agosto 5). Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 2663 de 1950]. Diario Oficial No. 27.622.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Colombia, Congreso de la República. (1948, junio 24). Código Procesal del Trabajo [Decreto Ley 2158 de 1948]. Diario Oficial No. 26.771.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html
- Colombia, Congreso de la República. (2004, agosto 31). Código de Procedimiento Penal [Ley 906 de 2004]. Diario Oficial No. 45.658.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0906_2004.html
- Colombia, Congreso de la República. (2011, enero 18). Código del Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. [Ley 1437 de 2011]. Diario Oficial No. 47.956.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html

Colombia, Congreso de la República. (2012, julio 12). Código General del Proceso. [Ley 1564 de 2012]. Diario Oficial No. 48.489.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1564_2012.html

Constitución Política de Colombia. (Art). 13, 29, 33. Julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T- 571 de 1992 (M.P. Dr. Jaime Sanín Greifenstein; 26 de octubre de 1992).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T- 572 de 1992 (M.P. Dr. Jaime Sanín Greifenstein; 26 de octubre de 1992).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T- 410 de 1993 (M.P. Dr. Hernando Herrera Vergara; Septiembre 28 1993).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C- 617 de 1996 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo; Noviembre 13 de 1996).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C- 407 de 1997 (M.P. Jorge Arango Mejía; Agosto 28 de 1997).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C– 426 de 1997. (M.P. Jorge Arango Mejía; Septiembre 4 de 1997).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de Revisión. Sentencia T– 433 de 1998. (M.P.DR. Alfredo Beltrán Sierra; Agosto 20 de 1998).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T– 470 de 1999. (M.P.DR. Jose Gregorio Hernández Galindo; Julio 6 de 1999).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 710 de 2001 (M.P. Jaime Córdoba Triviño; Julio 5 de 2001).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C– 422 de 2002. (M.P. Álvaro Tafur Galvis; Mayo 28 de 2002)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C- 554 de 2001, (M.P. Clara Inés Vargas Hernández; Mayo 30 de 2001).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Segunda de Revisión. Sentencia T- 237 de 2009. (M.P.DRA. Clara Elena Reales Gutiérrez; Marzo 31 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T– 694 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Octubre 8 de 2013).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C– 593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Agosto 20 de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. Sentencia T– 054 de 2018 (M.P. Alberto Rojas Ríos; Febrero 22 de 2018).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia SU– 598 de 2019 (M.P. Carlos Bernal Pulido; Diciembre 11 de 2019).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia SU– 449 de 2020 (M.P. Alejandro Linares Cantillo; Octubre 15 de 2020).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. Sentencia T– 329 de 2021 (M.P. Alberto Rojas Ríos; Septiembre 27 de 2021).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia con identificación 283271 (M.P. José Joaquín Rodríguez; Agosto 29 de 1964).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia con radicado 13701 de 2001. (M.P. Fernando Vásquez Botero; Enero 19 de 2001).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL– 13242 de 2014. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; Agosto 6 de 2014).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL– 3521 de 2018. (M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; Agosto 6 de 2014).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Penal. Sentencia SP- 2144 de 2016. (M.P. José Leónidas Bustos Martínez; Febrero 24 de 2016).

Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL- 2351 de 2020. (M.P. Omar Ángel Mejía Amador; Julio 8 de 2020)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación laboral. Sentencia SL- 2818 de 2024. (M.P. Marirraquel Rodelo Navarro; Octubre 16 de 2024)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL- 570 de 2025. (M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado; Marzo 3 de 2025).

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Sentencia con radicado 18394 de 2010. (C.P. Ruth Stella Correa Palacio; Marzo 17 de 2010).

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Radicado 20899. (M.P. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas; Febrero 4 2016)

Diccionario de la Lengua Española. (S.F.) proceso. Diccionario de la Lengua Española.

<https://dle.rae.es/proceso>

Echavarría Ramírez, R. (2019). El principio de Non bis in idem y la relación entre circunstancias agravantes y tipos penales autónomos. A su vez, una consideración en la relación entre los delitos de hurto agravado y concierto para delinquir. Comentarios a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, SP-1549-2019 (Rad. 49647), M.P. Luis Antonio Hernández Barbosa. Revista Nuevo Foro Penal, 15(93). Universidad EAFIT. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/nuevo-foro-penal/article/view/6167/4769>

Gobierno de Colombia. (2023). Exposición de motivos del Proyecto de Ley No. "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". Cámara de Representantes. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-08/PL.166-2023C%20%28REFORMA%20LABORAL%29.pdf>

Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo decente y digno en Colombia. 25 de julio de 2025. DO. N53160.

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2023, 20 de abril). ¿Qué debo hacer si fui despedido de la empresa donde trabaja sin ninguna justificación? Ministerio de Julisticia y del Derecho. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/%C2%BFQu%C3%A9-debo-hacer-si-fui-despedido-de-la-empresa-donde-trabajaba-sin-ninguna-justificaci%C3%B3n.aspx#:~:text=En%20caso%20de%20que%20exista,demandar%20ante%20el%20juez%20laboral.>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos (Resolución 217 A (III)). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights?utm>

Organización de los Estados Americanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
https://www.oas.org/DIL/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos (Resolución 2200 A (XXI)).
https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1969) Convención Americana de Derechos Humanos.
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convención_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño.
<https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Tribunal Superior de Medellín. Sala Laboral. Sentencia 05001-31-05-001-2019-00726-01 de 2024 (M.P. Martha Teresa Flórez Samudio; Junio 5 de 2024).