



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali

Vigilada Mineducación Resolución 12220 de 2016

**El Debido Proceso en la Terminación del Contrato Laboral por Justa Causa:
Garantías, Aplicación y Desafíos en el Marco Normativo Colombiano
Área: Laboral**

**Lina Marcela Mendoza
Guerron
Laura Sofia Gracia
Merchancano
Mariana Andrea Orozco
Betancourt**

Director: Alberto Montoya Giraldo.

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
SOCIALES CARRERA DE DERECHO
2025-1**

Tabla de Contenido

ASPECTOS INTRODUCTORIOS 1

Introducción.....	1.1
Problema jurídico.....	1.2
Metodología.....	1.3
Objetivos.....	1.4

Capítulo I: 2

Marco constitucional y legal para la terminación del contrato laboral por justa causa

Fundamentos constitucionales y legales que regulan la terminación del contrato laboral por justa causa en Colombia.....	2.1
Disposiciones legales sobre la terminación del contrato con justa causa.....	2.2

Capítulo II: 3

Análisis de criterios que establece la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia

Análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.....	3.1
Doctrina y opinión de la OIT sobre el debido proceso en el ámbito laboral.....	3.2
Impacto de la jurisprudencia en la gestión empresarial.....	3.3

Capítulo III: 4

Enfoque práctico. Análisis del problema desde el interés del empleador – empresa. Sobre las empresas STF GROUP e INCOPAC.

Aplicación de lineamientos procedimentales de STF GROUP.....	4.1
Citación a descargos como garantía del debido proceso.....	4.1.2
Aplicación de lineamientos procedimentales de INCOPAC S.A para la terminación del contrato de trabajo con justa causa	4.2
Procedimiento Disciplinario y Garantías del Debido Proceso.....	4.2.1

Conclusiones 5

Referencias Bibliográficas 6

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como propósito principal analizar el alcance del derecho al debido proceso en los casos de terminación del contrato laboral por justa causa en Colombia, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). En este contexto, se estudiarán las garantías obligatorias, que deben ser exigidas sin excepción, ya que constituyen una condición ineludible para asegurar el respeto de los derechos fundamentales del trabajador. Esta interpretación, además, es la única que resulta compatible con los principios consagrados en la Constitución Política. las cuales son:

- I. Inmediatez.
- II. Causales taxativas.
- III. Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato.
- IV. Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual.
- V. Exigencia de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas.
- VI. Respeto debido de la relación laboral (SU-449-2020)

La investigación se desarrollará a partir de un enfoque normativo, jurisprudencial y doctrinal. Para ello, se examinarán los fundamentos constitucionales y legales que regulan esta materia, así como los pronunciamientos más relevantes de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. , que refuerzan la necesidad de garantizar un proceso disciplinario justo y transparente en el marco de las relaciones laborales.

Asimismo, el estudio incorpora un análisis práctico sobre los procedimientos disciplinarios internos implementados por las empresas STF GROUP S.A. e INCOPAC S.A., en las cuales se han desarrollado las prácticas profesionales. Esta parte del trabajo permitirá

contrastar los estándares normativos y jurisprudenciales con las dinámicas empresariales actuales, evidenciando cómo se materializa el respeto por el debido proceso en el ámbito privado.

Por último, este trabajo busca generar una reflexión crítica, sustentada en la experiencia adquirida en el entorno laboral, sobre la forma en que las empresas privadas acogen y garantizan el derecho al debido proceso en la terminación del contrato laboral por justa causa, y cómo ello repercute en la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto colombiano.

PROBLEMA JURÍDICO

En primer lugar, de acuerdo con lo expuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de las empresas, sobre la terminación del contrato laboral por justa causa se requiere una estricta observancia del debido proceso, que incluye la correcta fundamentación de la causal invocada y el respeto a los derechos del trabajador.

Sin embargo, en la práctica, se han identificado casos en los que el empleador enfrenta dificultades para garantizar la adecuada aplicación de las causales previstas en el artículo 62 del C.S.T., como la deficiencia en los procesos disciplinarios internos, y a la irregularidad en la justificación para el despido del trabajador.

Así, surge el siguiente interrogante:

“¿Cuáles son las garantías en el cumplimiento del debido proceso en la aplicación de las causales de terminación del contrato laboral por justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo?”

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, con un carácter descriptivo y analítico. El propósito principal es examinar el cumplimiento del debido proceso

en la terminación del contrato laboral por justa causa en el marco normativo colombiano.

Para ello, se desarrollaron las siguientes fases metodológicas Revisión documental y bibliográfica: Se realizó un análisis de la normativa vigente, incluyendo el Código Sustantivo del Trabajo, reglamentos internos de empresas y la jurisprudencia relevante emitida por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Además, se consultaron fuentes doctrinales y estudios académicos que abordan el derecho laboral y el debido proceso.

Análisis normativo y jurisprudencial: Se profundizó en la interpretación y aplicación práctica de las causales de terminación del contrato laboral por justa causa, poniendo especial atención en el respeto de las garantías procesales y el derecho a la defensa del trabajador, tal como lo establecen las decisiones judiciales.

Estudio de casos prácticos: Se incluyó un análisis aplicado de los procedimientos disciplinarios y protocolos internos de las empresas STF GROUP e INCOPAC S.A., con el fin de evaluar cómo estas organizaciones garantizan el debido proceso en la práctica laboral cotidiana.

OBJETIVOS GENERALES

Analizar las causales de terminación del contrato con justa causa del artículo 62 establecidas en el Código sustantivo del trabajo, exponiendo las estrategias prácticas necesarias para garantizar el cumplimiento del debido proceso en la terminación del contrato laboral, y generando protección de los derechos del empleador y el trabajador con énfasis en la prevención de los conflictos laborales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los fundamentos constitucionales y legales que regulan la terminación del contrato laboral por justa causa en Colombia, con base en el Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento interno del trabajo de las empresas.
2. Evaluar la importancia del debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales previos a la terminación del contrato laboral por justa causa, de acuerdo a la posición jurisprudencial actual de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional.
3. Exponer estrategias que garantizan el cumplimiento del debido proceso en la terminación por justa causa, en las empresas INCOPAC S.A y STF GROUP.

CAPÍTULO I

MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR JUSTA CAUSA

2.1 Fundamentos constitucionales y legales que regulan la terminación del contrato laboral por justa causa en Colombia.

En este capítulo llevaremos a cabo el análisis de los fundamentos constitucionales y legales que regulan la terminación del vínculo laboral en Colombia. Así, desde la perspectiva normativa constitucional, la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la constitución política de Colombia ha sido definido por la jurisprudencia como “ *conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, por medio de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación*

correcta de la justicia (...)" C059/2018

En concordancia con lo anterior el debido proceso tiene como finalidad limitar el poder estatal y cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo por justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias cuya exigibilidad es impuesta conforme a la constitución política de Colombia.

Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato.

Segundo, dicha terminación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley.

Tercero, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y motivos concretos que motivan la terminación del contrato.

Cuarto, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezcan algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual.

Quinto, Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.

Sexto, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes que el empleador ejerza la facultad de terminación.

Uno de los elementos más relevantes que se desprenden del análisis constitucional realizado por la Corte en la Sentencia C-470 de 1997 es la manera en que se aborda la terminación del contrato laboral bajo la figura de las justas causas, especialmente en contextos donde se puede ver comprometido el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Este

principio, aunque consagrado en la Constitución como un mandato general, adquiere una dimensión concreta y exigible de derecho fundamental cuando el empleador decide poner fin a la relación laboral con una persona protegida, como lo es por ejemplo personas con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y trabajadores aforados.

Lo que resulta problemático y es precisamente lo que la Corte destaca es que, a pesar de que existen causales legales para la terminación del contrato (como las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo), estas no pueden ser aplicadas de manera automática ni discrecional cuando están en juego derechos fundamentales. Es decir, la justa causa no exonera al empleador de su deber de respetar el debido proceso ni de obtener la autorización previa de la autoridad competente cuando el trabajador cuenta con una protección reforzada. Esto implica que el ejercicio del poder disciplinario y sancionatorio por parte del empleador está sujeto a límites estrictos cuando podría dar lugar a una vulneración de principios constitucionales como la igualdad y la dignidad humana.

Este desarrollo jurisprudencial revela que el concepto de justa causa no debe ser entendido sólo desde la óptica empresarial, es decir, como un recurso legítimo del empleador para mantener el orden o la eficiencia. Debe ser interpretado también desde un enfoque de derechos, en el cual se analiza el contexto del trabajador, sus condiciones especiales y el impacto de una desvinculación sin garantías. La Corte es clara en señalar que el despido por justa causa no es válido si no respeta las garantías procesales mínimas, lo que incluye, en ciertos casos, la intervención del Ministerio de Trabajo

Esto refuerza la idea de que el artículo 62 del CST debe aplicarse con un criterio de razonabilidad, proporcionalidad y respeto a los principios superiores del orden constitucional. De no hacerlo, se corre el riesgo de utilizar una causal de terminación como una herramienta de discriminación o de vulneración indirecta de derechos fundamentales.

Por tanto, podemos establecer que una de las disposiciones es la estabilidad laboral, la cual constituye un principio mínimo fundamental (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991, art. 53), mediante el cual se protege su permanencia en el empleo y se garantiza el acceso a los beneficios salariales y prestacionales, aún en contra de la voluntad del empleador, salvo que exista una causa legalmente justificada para la terminación del vínculo laboral. Esta garantía busca dar permanencia a la relación de trabajo, en la que el trabajador tenga la libertad de decidir si continúa o no, mientras que el empleador solo puede finalizar en circunstancias excepcionales previstas por la ley. *Motoa, (2019)*.

Por consiguiente, para enfocarnos en la parte procedimental para realizar la terminación con justa causa, es necesario realizar el análisis de la aplicación del otro derecho fundamental que es al debido proceso, con el propósito de comprender su naturaleza jurídica y su alcance dentro del contexto colombiano. Por tanto, se analizará la definición, los principios que lo integran, y su especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales.

El derecho fundamental al debido proceso, consagrado en la Constitución Política de Colombia, constituye una garantía esencial para asegurar la legalidad, la justicia y la transparencia en las actuaciones de las autoridades y de los particulares en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido la Corte Constitucional ha señalado en reiteradas ocasiones que el artículo 29 de la Constitución Política establece que el debido proceso debe ser respetado en todas las actuaciones, tanto judiciales

como administrativas. Esto significa que cada vez que se ejerce una función disciplinaria, es decir, cuando una persona o entidad tiene la facultad de imponer sanciones, deben cumplirse unas garantías mínimas procesales.

La Corte ha señalado que estas garantías no solo aplican cuando actúa el Estado, sino también cuando un particular está en posición de juzgar o sancionar a otro. En ese sentido, el debido proceso es una garantía que protege a toda persona, sin importar quién le imponga la sanción, y exige que cualquier procedimiento sancionatorio se desarrolle conforme a reglas previamente establecidas, ante una autoridad competente y permitiendo al afectado ejercer su derecho a la defensa, a ser escuchado y a contradecir las pruebas presentadas en su contra (*C- 593-2014*).

De acuerdo a esta disposición se puede concluir, que el debido proceso abarca garantías universales y protecciones mínimas para las personas, las cuales son el derecho a ser escuchado, a presentar pruebas, controvertir pruebas en su contra, recibir una decisión motivada y acudir a instancias de revisión. De acuerdo a la jurisprudencia estas garantías no solo son aplicables en el ámbito penal o judicial, sino también son utilizadas en escenarios jurídicos como lo son los procesos disciplinarios, administrativos y laborales.

2.1 Disposiciones legales sobre la terminación del contrato con justa causa.

El Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo el cual fue modificado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, establece un listado de causales específicas que faculta al empleador a finalizar el Contrato de Trabajo por justa causa, en consecuencia para el caso del empleador existen quince (15) causales para dar por terminado el contrato de trabajo.

Estas causales comprenden una serie de conductas y omisiones del trabajador que al probar que se configuraron, permiten poner fin a la relación laboral sin que haya lugar al pago de indemnización.

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*

En este numeral se plantean dos situaciones de engaño en el ámbito laboral: el engaño al momento de la contratación para obtener el empleo, y el engaño durante la ejecución del contrato de trabajo para adquirir un derecho o beneficio. El trabajador logra acceder al puesto mediante una conducta engañosa. Es importante resaltar que la aplicación de esta causal no requiere un proceso judicial previo para determinar la falsedad del documento. adicional la justa causa debe analizarse junto con el Artículo 55 del CST, el cual estipula el principio de la buena fe en las relaciones laborales, el cual abarca no solo en la celebración del contrato sino dentro de toda su vigencia. (DaCosta Herrera, 2019, p.367)

2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

3 *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*

Como bien lo menciona este numeral, todo acto de violencia, malos tratos, injurias y amenazas constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, ya que se busca proteger la integridad física y psicológica de las personas involucradas, ya que con esto se busca proteger al empleador y su familia. (DaCosta Herrera, 2019, p.369)

Si bien es cierto que el numeral 1 y el numeral 2 tienen similitud porque se refieren a situaciones similares con conducta inapropiada, la diferencia radica en el momento y el lugar en que ocurre la conducta, es importante señalar que el numeral 2 se aplica a faltas cometidas durante la jornada

laboral, para que se configure sola basta la existencia del acto (violento, maltrato injuria). En cambio, el numeral 3 se refiere a la falta que ocurre fuera de la prestación del servicio laboral, pero que afecta de manera notoria y permanente la relación laboral. (DaCosta Herrera, 2019, p.371)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

La causal establecida en el presente numeral se enfoca en los actos y omisiones del trabajador que resulten en daños materiales intencionales, en negligencias graves que generen perjuicios, o en situaciones que comprometan la seguridad en el entorno laboral. Esto incluye daños deliberados a edificaciones, maquinaria, herramientas, materias primas y cualquier otro bien relacionado con las actividades laborales, afectando tanto los recursos materiales de la empresa como la seguridad del empleador. Asimismo, el propósito de esta disposición es proteger de manera integral todos los bienes asociados a la actividad laboral, (DaCosta Herrera, 2019, p.378, 379)

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

Según el apartado anterior se considera justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o durante el ejercicio de sus funciones. esta conducta implica una vulneración de los principios éticos, legales y sociales que rigen la relación laboral. La Corte Constitucional en la sentencia **C-931 del 2014** expuso que la facultad de terminar el contrato por justa causa teniendo como sustento un acto “Inmoral” debe ser enmarcado en lo dispuesto en la ley y aplicar dos (2) criterios:

I. *dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y*

II. *La realización del acto considerado “inmoral” debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.*

En consecuencia, es preciso señalar que la terminación del contrato de trabajo por actos inmorales o delictuosos cometidos **por el trabajador debe estar justificada en una afectación real y comprobable al entorno laboral, que perjudique su buen funcionamiento o clima organizacional.** Esta medida exige una interpretación objetiva y acorde con los valores aceptados por la empresa, garantizando que no se fundamentan en juicios personales que lo pueda llevar a cometer una arbitrariedad.

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los **artículos 58 y 60** del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

La norma que establece como justa causa para la terminación del contrato de trabajo cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador, conforme a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las faltas graves definidas en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, no otorga al empleador una facultad ilimitada ni autónoma para determinar dichas faltas.

En efecto, como lo ha señalado la Corte Constitucional en la sentencia C-148 de 2018, la

definición y calificación de las faltas graves no puede imponerse de manera unilateral por parte del empleador, ya que los pactos colectivos y fallos arbitrales implican participación de terceros y mecanismos de concertación que limitan su poder.

Además, incluso si una falta está previamente calificada como “grave”, el juez laboral conserva la facultad de valorar cada caso concreto y determinar si la conducta realmente constituye una justa causa para el despido, de acuerdo con los principios de razonabilidad, proporcionalidad y debido proceso.

Por tanto, la calificación de una falta como grave debe darse dentro de un marco legal justo, que asegure el equilibrio entre la autoridad del empleador y la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Esto incluye la existencia de mecanismos para controvertir dichas decisiones, como lo dispone el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 y la acción de tutela.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

La causal relacionada con la detención preventiva y el arresto correccional en el contexto laboral ha sido objeto de análisis jurisprudencial y constitucional. Según la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996, se declaró que el “arresto correccional” fue eliminado con la expedición del Decreto 522 de 1971, lo que implica que la referencia a esta figura en la causal de terminación del contrato carece de aplicabilidad y vigencia actual. Por otro lado, la detención preventiva subsiste como medida de aseguramiento en el proceso penal y su afectación en la relación laboral radica en la imposibilidad física del trabajador para prestar sus servicios. En consecuencia, si la detención preventiva supera los treinta

(30) días, se configura una justa causa para la terminación del contrato, salvo que el trabajador

sea posteriormente absuelto, en cuyo caso desaparece dicha justa causa. Esta interpretación ha sido reafirmada por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que reconoce la necesidad de respetar el debido proceso y la presunción de inocencia en el ámbito laboral. (DaCosta Herrera, 2019, p.383)

8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Para que se pueda aplicar esta justa causa se requiere de que el trabajador de manera intencional revele secretos industriales o información confidencial, y que esta revelación cause un perjuicio a la empresa, el cual no necesariamente debe ser económico. Es importante destacar que conforme el Numeral 2 del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador tiene la obligación de no divulgar información relacionada con su trabajo, salvo que cuente con autorización expresa.

Este tipo de conductas suele trascender el ámbito laboral.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

La jurisprudencia ha desarrollado este concepto, enfatizando que el empleador debe seguir un procedimiento específico antes de proceder a la terminación del contrato por esta causa. Según el Decreto 1373 de 1966, el empleador debe realizar al menos dos requerimientos escritos al trabajador, con un intervalo de al menos ocho días entre ellos, y presentar un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas para que el trabajador pueda presentar sus descargos.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado que el deficiente rendimiento no requiere que el

trabajador actúe con intención de perjudicar al empleador para que sea considerado una justa causa para la terminación del contrato. Además, se ha establecido que el empleador tiene la carga de demostrar que el rendimiento del trabajador es efectivamente deficiente en comparación con sus compañeros en labores similares.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Para que esta causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa sea aplicable, es necesario que se evidencie un incumplimiento reiterado sin justificación válida de las obligaciones a cargo del trabajador. La Corte Suprema de Justicia ha interpretado la expresión "sistemático" como aquel comportamiento que se presenta de manera regular, periódica o continua, indicando una intención o hábito de incumplir.

En este contexto, el empleador tiene la carga de demostrar no solo la repetición de las faltas, sino también que en cada una de ellas se realizaron advertencias o llamados de atenciones formales, con el fin de que el trabajador corrija su conducta así lo estableció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 6 de junio de 1996, radicado 8613, con ponencia del magistrado Jorge Iván Palacio Palacio, publicada en Jurisprudencia y Doctrina, N° 296, agosto de 1996, p. 915. En dicha providencia, se indicó que el incumplimiento sistemático no puede presumirse, y debe probarse tanto su reiteración como la debida comunicación al trabajador antes de proceder a la terminación del vínculo laboral.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

Es común que las empresas consideren una falta grave el hecho de que un empleado se presente a trabajar bajo la influencia del alcohol o de sustancias psicoactivas, o que las consuma durante la jornada laboral. En tales casos, la causal para justificar la terminación del contrato se encuentra respaldada por el

numeral 6° previamente analizado, y dicha causal se configura incluso si la conducta no llega a afectar directamente la disciplina dentro del lugar de trabajo. (DaCosta Herrera, 2019, p.383)

Es importante tener en cuenta que la Corte Constitucional, en la Sentencia C- 636 de 2016, establece unas limitaciones a la prohibición del artículo 60, numeral 2°, del Código Sustantivo del Trabajo, que impide a los empleados presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes. Según la Corte, esta prohibición es constitucionalmente válida, pero únicamente cuando el consumo de estas sustancias afecta directamente el desempeño laboral del trabajador.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

En la doctrina se sugiere que, para medir la ineptitud, el empleador debe tener un sistema que permita comparar los resultados de los demás trabajadores, pues de otra forma no se puede tener certeza del rendimiento de un trabajador respecto a otros o a la media del total

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Es importante aclarar que la pensión mencionada en la norma ya sea por vejez o invalidez, debe provenir de la entidad administradora de pensiones o del régimen que corresponda. Además, no es suficiente que se cumplan únicamente los requisitos formales para acceder a la pensión; es necesario que el trabajador figure efectivamente en la nómina de pensionados de la entidad correspondiente. Esto fue

una condición establecida por la Corte Constitucional para validar la norma, con el objetivo de evitar cualquier periodo sin ingresos entre el salario y el inicio del pago de la pensión, como se confirma en la Sentencia C-1037 de 2003.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En la sentencia C-200 de 2019, la Corte declaró la exequibilidad de forma condicionada de esta causal, en el entendido de que: “(...) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector del trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en términos de la parte motiva de esta providencia.

Si bien el Código Sustantivo del Trabajo establece de manera clara las causales que justifican la terminación del contrato laboral por parte del empleador, su aplicación no es automática ni puede ser ejercida de forma arbitraria. No obstante, para que una terminación por justa causa sea válida, no basta con la simple ocurrencia de una de las causales estudiadas anteriormente y enumeradas en la ley. Su aplicación debe estar estrictamente alineada con el respeto al debido proceso, entendido como el conjunto de garantías que protegen al trabajador frente a decisiones unilaterales del empleador.

En este sentido, es indispensable que la causal invocada esté debidamente acreditada, y que al trabajador se le brinde la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción en el marco de una actuación disciplinaria que respete los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad. Esto implica que el empleador debe documentar de manera rigurosa los hechos que sustentan la justa causa y garantizar un procedimiento interno en el que el trabajador sea escuchado y pueda presentar pruebas o argumentos en su favor, lo cual es esencial para evitar abusos y salvaguardar las garantías laborales.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la STL 3855-2024, ha subrayado que el debido proceso en la terminación del contrato laboral es un derecho fundamental que debe garantizarse para evitar arbitrariedades. Asimismo, ha establecido que la falta de motivación clara y el incumplimiento de los procedimientos internos pueden derivar en la nulidad del despido.

El despido como lo indica Jorge Mario Benítez Pinedo es: “un acto unilateral y receptivo por medio del cual el empleador decide ponerle fin al contrato de trabajo. Es un acto unilateral en cuanto depende, únicamente, de la voluntad del empleador, y receptivo, en la medida en que produce sus efectos una vez conocido por el trabajador” (*Benítez, 2019 pp. 103*).

En conclusión, la terminación del contrato laboral por justa causa exige no sólo la existencia objetiva de una causal prevista en la ley, sino también el estricto respeto al debido proceso y a las garantías fundamentales del trabajador. Protegiendo así los derechos laborales y evitando decisiones arbitrarias por parte del empleador. De esta manera, se asegura un equilibrio justo entre las facultades del empleador y la protección del trabajador.

CAPÍTULO II: ANÁLISIS DE CRITERIOS QUE ESTABLECE LA CORTE

CONSTITUCIONAL Y LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.1. Análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

Este capítulo se enfocará en analizar los criterios jurisprudenciales establecidos por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en relación con el derecho al debido proceso en el ámbito laboral. Lo cual consideramos que es indispensable tener como principal punto de vista porque es uno de los pilares de los cuales nos tiene en investigación para discutir. Como se expuso en capítulos anteriores, este derecho, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, también rige las relaciones laborales, reconociendo la situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador frente al empleador. Dicha condición justifica una protección frente al ejercicio del poder disciplinario, tal como lo han reiterado ambas Cortes en distintos pronunciamientos.

En consecuencia, la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014 establece que el debido proceso es una garantía fundamental aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas, incluida la relación laboral entre empleadores particulares y trabajadores. Esta Corte sostiene que cuando se trata de actuaciones de particulares, como la imposición de sanciones disciplinarias en el ámbito laboral, se deben respetar los elementos mínimos del debido proceso consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política.

En esta sentencia se clarifica que la estructura del procedimiento de sanción disciplinaria en el contexto laboral debe basarse en garantías que sean claras para el trabajador. Lo cual comprende el derecho a ser informado del inicio del proceso, la formulación clara de los cargos, la posibilidad de conocer y controvertir las pruebas en su contra, el derecho a presentar pruebas de defensa, a ser escuchado y a impugnar la decisión adoptada. Así, el concepto de “ser oído” contenido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo no puede

entenderse como una simple formalidad, sino como un proceso real y efectivo en el que se le permita al trabajador el ejercicio pleno de su derecho de defensa.

Por otra parte, la Corte Constitucional destaca que todos los procedimientos disciplinarios, incluso los que son adelantados por empleadores privados, deben cumplir con los estándares de imparcialidad, legalidad, presunción de inocencia, derecho a la defensa y a la contradicción de las pruebas. En consecuencia, no es suficiente con que el empleador escuche al trabajador antes de sancionarlo, es imperativo que exista un procedimiento que sea reglado y objetivo, en el cual se respete las etapas procesales y se evite tomar decisiones que sean arbitrarias a la norma o que no tengan fundamento probatorio alguno.

Advierte la mencionada sentencia además que, el respeto del debido proceso en la terminación del contrato laboral por justa causa no es sólo una exigencia formal, sino una protección sustancial de los derechos del trabajador. La existencia de un procedimiento previo y garantista es esencial para evitar que haya abusos del poder disciplinario que pueda llegar a tener el empleador y para asegurar que cualquier decisión de desvinculación que se tome, sea proporcional, razonable y conforme a la ley.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1444-2018, reiteró que no existe una obligación legal expresa de adelantar una investigación disciplinaria o de citar a descargos al trabajador antes de una terminación por justa causa. Esta conclusión se fundamenta en que el despido, según ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia, no se asimila a una sanción disciplinaria. Así lo ha indicado la Corte en decisiones como la sentencia 39394 de 2011, en la que se precisó que el despido no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que dicho procedimiento se haya pactado expresamente en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

En palabras de la Corte, “el despido no es una sanción disciplinaria, y por ende para su

imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias”, lo cual refuerza la idea de que la terminación del contrato por justa causa obedece a una facultad legal del empleador y no a un acto sancionatorio en sentido estricto.

Sin embargo, y pese a que no se exige un procedimiento formal, ello no significa que el empleador esté eximido de garantizar un mínimo de condiciones que aseguren el derecho de defensa del trabajador. La jurisprudencia ha reconocido que si bien el despido no se equipara a una sanción, los efectos pueden ser gravosos para el trabajador, por lo que el respeto por los principios del debido proceso, como el derecho a ser escuchado, se erige como una exigencia de orden constitucional.

En la sentencia, la CSJ expone que aunque la ley no exige un procedimiento formal específico para las justas causas de despido, sí es necesario que el trabajador conozca los hechos que motivan la terminación del vínculo laboral y tenga la oportunidad de controvertirlos, ya sea antes del despido o en el marco del proceso judicial posterior. De esta manera, se garantiza el equilibrio en la relación laboral y se evita la arbitrariedad del empleador protegiendo el principio de legalidad.

En ese sentido, se señaló que la falta de citación a descargos no significa automáticamente la violación del derecho de defensa, específicamente en los casos cuando el trabajador ha tenido conocimiento directo de los hechos y ha tenido oportunidad razonable de dar su versión de lo acontecido, incluso si no lo hace formalmente. No obstante, esto no puede entenderse como una autorización para que se omita las garantías mínimas del debido proceso; el empleador sigue teniendo la carga y la obligación legal de demostrar la justa causa con base en pruebas suficientes y creíbles, ya que de no ser así el despido puede considerarse como injustificado.

En este punto resulta importante la distinción entre el despido injusto y el despido ilegal,

ya que si bien pueden parecer sinónimos, desde la perspectiva jurídica son diferentes. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que el despido injusto ocurre cuando el empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, es decir, sin que exista una razón objetiva o subjetiva que encaje dentro de las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En este caso, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización tarifada, de conformidad con el artículo 64 del mismo código.

En este punto resulta importante la distinción entre el despido injusto y el despido ilegal, ya que si bien pueden parecer sinónimos, desde la perspectiva jurídica son diferentes. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que el despido injusto ocurre cuando el empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, es decir, sin que exista una razón objetiva o subjetiva que encaje dentro de las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En este caso, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización tarifada, de conformidad con el artículo 64 del mismo código.

Así lo precisó la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 22 de agosto de 2007, radicación No. 29593:

“La circunstancia de que los efectos indemnizatorios del despido injusto se hayan equiparado a los del despido ilegal no significa que cuando el trabajador demandante afirme haber sido despedido injustamente, el empleador demandado tenga que asumir cargas probatorias distintas de aquellas encaminadas a demostrar los hechos constitutivos de la justa causa que invocó para despedir. De este modo, si el trabajador pretende que su despido además de injusto fue ilegal, tendrá que invocarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario, será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite”.

Esta distinción resulta especialmente relevante en el proceso, pues determina no solo el tipo de pretensión que puede ejercer el trabajador, sino también las consecuencias para el empleador. En el despido injusto, el empleador puede liberarse de toda responsabilidad si logra demostrar una justa causa; pero en el despido ilegal, el énfasis está en el respeto de garantías o requisitos legales formales, por lo cual su incumplimiento puede conllevar a la ineficacia del despido, el restablecimiento del vínculo laboral y el pago de perjuicios.

3.1. La doctrina y opinión de la OIT sobre el debido proceso en el ámbito laboral.

La doctrina laboral colombiana tal como se ha expuesto en apartados anteriores, en sentencias como la C-593 de 2014 se concibe el debido proceso como una extensión del principio de protección que rige esta rama del derecho. En consecuencia, la doctrina exige en todo sentido que antes de tomar una decisión tan relevante como la terminación del contrato, el empleador debe permitir que el trabajador conozca las acusaciones que se le imputan, pueda defenderse, aportar pruebas y ser juzgado por una instancia imparcial. La ausencia de estas garantías convierte la decisión en arbitraria y susceptible de ser anulada judicialmente.

En el ámbito comparado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la *Recomendación R166 de 1982* ha establecido que los empleadores deben observar procedimientos previos a la terminación del vínculo laboral, especialmente cuando la causa alegada involucra conductas disciplinarias. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha sostenido que los trabajadores tienen derecho a conocer las razones de su despido y a defenderse en un proceso equitativo. Estos estándares han sido incorporados progresivamente en los sistemas jurídicos nacionales, incluyendo el colombiano.

Teniendo en cuenta lo anterior, tanto en las organizaciones privadas como en las

organizaciones se deben implementar reglamentos internos para el personal de trabajo en donde se enseñen que los procedimientos disciplinarios internos deben estar expresamente contemplados en el reglamento interno de trabajo, y que su cumplimiento no solo previene conflictos judiciales, sino que también consolida una cultura organizacional basada en el respeto, la transparencia y la legalidad. La garantía del debido proceso no debe ser vista como una carga adicional para la empresa, sino como una oportunidad para mejorar la toma de decisiones, fortalecer la legitimidad empresarial y minimizar los riesgos legales que pueda llegar a tener la inobservancia a la norma.

La Corte Suprema de Justicia también advierte que, el incumplimiento del debido proceso puede tener efectos colaterales graves, tales como la pérdida de confianza de los trabajadores, el debilitamiento de la cultura corporativa, la pérdida de reputación empresarial e incluso sanciones administrativas. Por ello, promueve la adopción de políticas internas claras, comités disciplinarios imparciales, canales de denuncia y procedimientos de revisión que permitan garantizar la justicia en las decisiones laborales.

3.1. Impacto de la jurisprudencia en la gestión empresarial.

El reconocimiento jurisprudencial del debido proceso en la terminación del contrato laboral ha transformado profundamente la gestión empresarial en Colombia. Las empresas y entidades han tenido que adaptar sus procedimientos internos para cumplir con los criterios sobre los cuales se han pronunciado la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. Esta implementación normativa ha significado una mayor formalización de los procesos disciplinarios, la adopción de políticas internas claras y la profesionalización del área de recursos humanos.

En primer lugar y como sustento de lo anterior, muchas empresas como STF GROUP e INCOPAC han incorporado en sus reglamentos internos de trabajo protocolos detallados sobre

cómo debe desarrollarse un proceso disciplinario. Esto incluye desde la comunicación formal de los hechos hasta la decisión motivada. Estos protocolos también contemplan la participación de comités de convivencia laboral o comités disciplinarios, encargados de garantizar la imparcialidad y la objetividad del proceso, esto en atención de la ley 1010 de 2006 la cual establece en el artículo 11 que:

“la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”.

Lo cual genera una protección especial para el trabajador, quien no podrá ser desvinculado durante los seis meses posteriores a la presentación de la queja, salvo que se descarte la veracidad de los hechos por parte de la autoridad competente.

En segundo lugar, ha aumentado la capacitación jurídica del personal encargado de la gestión del talento humano. Se ha comprendido que una decisión de despido mal sustentada o sin el cumplimiento del debido proceso puede implicar costos elevados, tanto en términos económicos (indemnizaciones y sanciones) como en términos reputacionales los cuales pueden llegar a afectar la imagen de la empresa u organización. La gestión empresarial actual reconoce que el respeto por los derechos fundamentales no solo es una obligación legal, sino también un factor estratégico para el bienestar empresarial y la sostenibilidad a largo plazo.

En tercer lugar, el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia ha generado que se implemente una cultura organizacional más consciente de la importancia de los derechos laborales. El respeto al debido proceso permite mejorar las

relaciones laborales, fomentar el diálogo y prevenir conflictos. La existencia de procedimientos disciplinarios formales ha contribuido a disminuir las percepciones de arbitrariedad y ha reforzado la confianza de los trabajadores en la justicia interna.

Por último, es visto que el cumplimiento del debido proceso tiene un impacto positivo en la competitividad empresarial. Las empresas que adoptan estándares altos en materia de derechos laborales tienden a atraer y retener mejor talento humano, generar mayor compromiso de sus colaboradores y proyectar una imagen corporativa sólida y responsable. Esto es particularmente importante en un contexto de globalización económica donde los factores sociales, éticos y de cumplimiento normativo son cada vez más valorados por los mercados y consumidores.

CAPÍTULO 3: ENFOQUE PRÁCTICO. ANÁLISIS DEL PROBLEMA DESDE EL INTERÉS DEL EMPLEADOR – EMPRESA. SOBRE LAS EMPRESAS STF GROUP E INCOPAC.

4.1. Aplicación de lineamientos procedimentales de STF GROUP.

En consonancia con lo expuesto en los apartados anteriores, y con el propósito de brindar una visión práctica del desarrollo normativo y jurisprudencial analizado, a continuación, se examina el procedimiento interno adoptado por la empresa donde se adelanta la práctica profesional. En primera medida, se toma como ejemplo a la empresa STF GROUP S.A., la cual acoge el criterio establecido por la Corte Constitucional, al incorporar en su Reglamento Interno mecanismos que garantizan el respeto al debido proceso en materia disciplinaria y, en particular, en la terminación del contrato laboral por justa causa.

De acuerdo con el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo de STF GROUP, cuando se verifique que la conducta del trabajador representa un incumplimiento a sus obligaciones laborales o reglamentarias, el empleador puede adoptar distintas medidas disciplinarias, tales como: llamados de atención, suspensiones o, en última instancia, la terminación del contrato. Las medidas previas incluyen: Llamado de atención: amonestación escrita que se registra en la hoja de vida del trabajador, y/o suspensión del contrato: decisión disciplinaria temporal, debidamente notificada por escrito.

Sin embargo, la medida más significativa es la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pues conlleva la disolución definitiva del vínculo laboral. Esta solo procede cuando se configuran las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo dispuesto en el Reglamento Interno de la siguiente manera, según el artículo 58 del RIT, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe acatar el procedimiento disciplinario, en aras de proteger el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, el cual comprende los siguientes aspectos:

4.1.2. Citación a descargos como garantía al debido proceso

- La apertura del proceso disciplinario el cual debe comunicarse por escrito o vía electrónica al trabajador, y contiene la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se le imputan las conductas de posible sanción, la formulación de los cargos imputados, donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar, la calificación provisional de las conductas descritas como faltas disciplinarias y el traslado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- Por consiguiente, la indicación de la fecha, hora y lugar en la cual se realizará la respectiva diligencia de descargos al trabajador.

- En la realización de la diligencia de descargos el trabajador ejerce su derecho a la defensa, formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere pertinentes para sustentar sus descargos.
- Posterior a esto está el pronunciamiento definitivo del empleador mediante acto motivado, sobre la decisión disciplinaria del caso.
- El patrono dentro de la comunicación de la decisión de la sanción disciplinaria establece de forma literal la oportunidad que tiene el colaborador de presentar los recursos a los que haya lugar los cuales pueden ser el de reposición y/o apelación.
- Dado el caso en que el colaborador radique un recurso, porque se encuentra insatisfecho con el proceso, la empresa da resolución en los términos estipulados por la ley.
- Por último, establece que salvo decisión de la compañía para motivos de descongestión se podrán efectuar los descargos a través de solicitud de explicaciones donde el trabajador puede de manera escrita controvertir los motivos de la diligencia o en su defecto aceptar la responsabilidad de sus actos.

4.1. Citación a descargos como garantía del debido proceso.

De esta forma, se puede concluir que la empresa se ajusta tanto a los estándares constitucionales como a los legales, evitando decisiones arbitrarias y protegiendo los derechos fundamentales del trabajador. Si bien, el criterio de la Corte Suprema de Justicia no exige adelantar el proceso disciplinario de la diligencia de descargos, siempre y cuando no esté tipificado en el reglamento interno, una convención colectiva o un pacto sindical como se establece en la SL 3566 9-03-16, la Corte considera que es suficiente con que el trabajador incurra en una de las causales del artículo 62 y que esté debidamente probada la falta, para que el empleador pueda dar por terminado el contrato con Justa Causa, ya que es *"Indispensable que*

los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos" (Sentencia C-593/14).

Desde otra perspectiva, analizado lo anterior, se puede deducir que la empresa STF GROUP en aplicación del artículo 108 del C.S.T el cual establece los lineamientos del reglamento interno de trabajo, garantiza y tipifica los derechos y deberes del patrono y los trabajadores. Así mismo, dicho reglamento contempla los procedimientos internos adecuados para la terminación del vínculo laboral donde exigen que esta decisión esté debidamente motivada y sea notificada por escrito, en cumplimiento del debido proceso con la apertura y cierre del proceso disciplinario, implicando que el empleador siempre debe justificar la causal invocada y garantizar que el procedimiento disciplinario se haya llevado a cabo conforme a los principios de legalidad, contradicción y defensa establecidos por la Corte Constitucional y la ley. Además del especial cuidado que debe tener el empleador antes de realizar la terminación del vínculo laboral, específicamente en los casos en que el colaborador se encuentre en estado de vulnerabilidad lo cual constituye una estabilidad

laboral reforzada como se explica en capítulos anteriores, la protección del derecho fundamental así como se establece en la sentencia T-293 de 2022 que *“de conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política, la estabilidad laboral es un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo que es protegido por garantías de distinta intensidad. Entre estas se encuentra la obligación de dar aviso previo a la terminación del vínculo (preavisos) o el pago de indemnizaciones cuando el fin de la relación laboral se produce sin causa justa. Este principio se refuerza cuando están de por medio personas o grupos de especial protección constitucional y se concreta en el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada” por*

ejemplo las mujeres gestantes, las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud y los aforados de las organizaciones sindicales.

4.2.1. Aplicación de lineamientos procedimentales de INCOPAC S.A para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En concordancia con lo señalado en los apartados anteriores y con el propósito de ofrecer una perspectiva práctica del desarrollo normativo y jurisprudencial abordado, se procede a examinar el procedimiento interno adoptado por la empresa donde se desarrolla la práctica profesional. En segundo lugar se toma como referencia a la empresa Incopac S.A., la cual sigue el criterio establecido por la Corte Constitucional al incorporar en su Reglamento Interno mecanismos que garantizan el respeto al debido proceso en materia disciplinaria y, en particular, en la terminación del contrato laboral por justa causa.

De acuerdo con el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo de INCOPAC S.A, cuando se verifique que la conducta del trabajador representa un incumplimiento a sus obligaciones laborales o reglamentarias, el empleador puede adoptar distintas medidas disciplinarias, tales como: Requerimientos, llamados de atención, suspensiones o, en última instancia, la terminación del contrato por justa Causa.

Sin embargo, la medida más significativa es la terminación del contrato de trabajo con justa causa, pues conlleva la disolución definitiva del vínculo laboral. Esta solo procede cuando se configuran las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo dispuesto en el Reglamento Interno de la siguiente manera, según el artículo 58 del RIT, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe acatar el procedimiento disciplinario, en aras de proteger el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, el cual comprende los siguientes aspectos:

4.2.3 Procedimiento Disciplinario y Garantías del Debido Proceso

La apertura del proceso disciplinario se comunica por escrito o mediante correo electrónico al trabajador, señalando de manera clara las conductas por las cuales está siendo citado, las presuntas faltas disciplinarias que podrían configurarse, la calificación provisional de dichas conductas en el RIT y las pruebas que las sustentan. Además, se indica la fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la diligencia de descargos, con un plazo mínimo de 48 horas de antelación para que el trabajador pueda prepararse adecuadamente.

Durante la diligencia de descargos, el trabajador tiene la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa. En este espacio mediante un acta de descargos se le hacen preguntas con el fin de que el pueda explicar cuáles fueron los motivos de la conducta, controvertir las pruebas presentadas en su contra y aportar aquellas que considere pertinentes para sustentar su posición. Para garantizar el cumplimiento del debido proceso, el trabajador cuenta con el acompañamiento de un testigo que respalde la transparencia de la diligencia.

Posteriormente, el empleador emite un pronunciamiento dentro de los 15 días hábiles siguientes mediante un acto motivado, en el cual se comunica la decisión disciplinaria adoptada. En este acto, se incluye la posibilidad de que el trabajador presente los recursos legales correspondientes, como los de reposición y/o apelación, si no está conforme con la decisión. En caso de que el trabajador interponga algún recurso, la empresa está obligada a dar respuesta en los términos establecidos por la ley.

Si el trabajador no comparece a la diligencia de descargos, se deja constancia de la inasistencia mediante un acta firmada por dos testigos. Posteriormente, el empleador vuelve a citar al trabajador, dándole la oportunidad de explicar su ausencia y asistir a la diligencia

reprogramada. Este procedimiento asegura que se respete el derecho de defensa del trabajador en todas las etapas del debido proceso estipulado por la Corte.

CONCLUSIÓN.

La terminación del contrato laboral por justa causa en Colombia es una figura jurídica que, aunque otorga facultades al empleador para dar por terminada la relación laboral sin incurrir en el pago de indemnizaciones, está sujeta a estrictos requisitos constitucionales y legales. El análisis realizado evidencia que esta facultad no es absoluta, sino que debe ejercerse dentro de los límites impuestos por el ordenamiento jurídico, especialmente en lo relacionado con el debido proceso, la proporcionalidad y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Desde la perspectiva constitucional, el artículo 29 de la Constitución Política garantiza el debido proceso como un derecho fundamental aplicable incluso en las relaciones laborales privadas. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia ha sido clara en señalar que, aunque el despido por justa causa no requiere necesariamente un procedimiento disciplinario formal, sí exige que el trabajador conozca los motivos de su terminación y tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa. Además, en casos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada (mujeres embarazadas, personas con discapacidad, sindicalizados, entre otros), el empleador debe obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo, so pena de que el despido sea declarado nulo.

En el ámbito legal, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales taxativas que justifican la terminación unilateral del contrato. Sin embargo, su aplicación no es automática: el empleador debe acreditar plenamente la configuración de la causal invocada y demostrar que actuó con razonabilidad y proporcionalidad. La jurisprudencia

ha sido enfática en que no basta con alegar una causal genérica; es necesario probar que la conducta del trabajador encaja específicamente en alguna de las hipótesis previstas en la ley.

Asimismo, la doctrina nacional e internacional, incluida la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha destacado la importancia de garantizar procedimientos justos antes de una decisión tan gravosa como el despido. Esto implica que las empresas deben implementar reglamentos internos claros, mecanismos de investigación imparciales y oportunidades reales para que el trabajador presente sus descargos.

En conclusión, la terminación del contrato por justa causa es una herramienta legítima del empleador, pero su validez depende del estricto cumplimiento de las garantías constitucionales y legales. Un despido que ignore el debido proceso, que no esté debidamente sustentado o que vulnere derechos fundamentales puede ser declarado ineficaz, generando consecuencias jurídicas y económicas adversas para el empleador. Por ello, resulta fundamental que las empresas adopten protocolos disciplinarios transparentes, alineados con los estándares jurisprudenciales, para evitar arbitrariedades y garantizar una relación laboral equilibrada y respetuosa de los derechos de ambas partes.

Este estudio refuerza la idea de que el derecho laboral colombiano busca un justo equilibrio entre la autonomía empresarial y la protección del trabajador, asegurando que las decisiones de terminación contractual sean siempre justificadas, motivadas y respetuosas del Estado Social de Derecho.

REFERENCIAS.

Constitución Política de 1991. (1991, 13 de junio) Congreso de la Republica.

Sentencia C-470 de 1997. (1997, 25 de septiembre) Corte Constitucional (Dr. Alejandro Martínez Caballero M.P)

*Sentencia C-593 de 2014. (2014, 20 de agosto). Corte Constitucional (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).
URL: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>*

Sentencia STL 3855 de 2024. (2024, 15 de abril) Tribunal Superior de Cali (Carlos Alberto Oliver Galé M.P) URL: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/36165613/c9bd72e6-c4c2-8cbb-5e50-7ed91c5ab55d>

Decreto 2351/65. (1965, 4 de septiembre) Congreso de la Republica. Diario oficial N. 31754. URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596>

Sentencia C-148 del 2018. (2018, 12 de diciembre) Corte Constitucional (Diana Fajardo Rivera. M.P) URL: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/c-148-18.htm>

Sentencia C-1037 de 2003. (2003, 5 de noviembre) Corte Constitucional (Jaime Araújo Rentería M.P) URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14015>

*Dacosta Herrera, A. F. (2019). Las justas causas en la terminación unilateral del contrato de trabajo / Andrés Fernando DaCosta Herrera. En Derecho individual del trabajo (Bogotá).
URL: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:CO/dacosta+herrera/vid/829680189>*

Beatriz Delgado Motoa. El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. DIXI 30, julio-diciembre 2019, 1-20. DOI. URL: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>

Decreto Ley 3743 de 1950. (1951, 7 de junio) Congreso de la República. Diario oficial No. 27.622 URL: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>

Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. (1982, 22 de junio). URL: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5301/129827.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reglamento Interno de Trabajo STF GROUP (2018). Reglamento Interno de Trabajo INCOPAC.

SL 3566 9-03-16 (2018, 4 de abril) Corte Suprema de Justicia URL:

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/>

Tercerizacion/sl3566- 2022.pdf

*SL1861-2024. (2024, 12 de Julio) Corte suprema de justicia URL:
<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2024/SL1861- 2024.pdf>*

*Sentencia T-293 de 2022 (2022, 23 de agosto) Corte Constitucional (Jose Fernando Reyes Cuartas.
M.P) URL: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/t-293-22.htm>*