

Bogotá D.C., 14 de septiembre de 2026

Honorable Magistrado
MIGUEL POLO ROSERO
Corte Constitucional de Colombia
E. S. D.

Asunto. Intervención de la Pontifica Universidad Javeriana, Departamento de Derecho Laboral y Observatorio laboral
Referencia: Expediente D-17765
Norma: Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025

Respetado Magistrado:

En relación con el asunto de la referencia y aceptando la amable invitación realizada por medio del numeral sexto de la providencia del 1º de septiembre de 2026, notificada el 4º de septiembre de 2026, vamos a desarrollar en las siguientes líneas el concepto solicitado:

1. Desarrollo de los temas involucrados

1.1. Bloque de constitucionalidad y Convención Americana de Derechos Humanos.

Por supuesto que la Convención Americana de Derechos Humanos hace parte del Bloque de Constitucionalidad dado que cumple, como la Honorable Corte Constitucional lo ha advertido en diferentes sentencias de constitucionalidad y tutelas, ya que cumple con los requisitos establecidos en el artículo 93 de la Constitución.

Sin embargo, de manera particular, el artículo 8º de la Convención (garantías judiciales) se refiere, y así lo ha dado a entender la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en casos como Gomes Lund y otros (“Guerrilha do Araguaia”) Vs. Brasil, a las garantías, procesos y procedimientos ante autoridades judiciales.

Así las cosas, consideramos que, el accionante pretende hacer una extensión del artículo o de la CADH que no es posible, en tanto a que el artículo demandado no establece un procedimiento o proceso judicial, sino un acto de subordinación del empleador, que está limitado por diferentes derechos fundamentales, entre ellos, el debido proceso.

1.2. Jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia

A lo largo de la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, este tribunal ha sostenido una línea contundente y sólida en el sentido de mantener con toda claridad que una cosa es una sanción disciplinaria y que a esta debe preceder siempre la aplicación de un proceso disciplinario y, por otro lado, la terminación del contrato aboral con justa causa

que, lejos de ser una sanción disciplinario se debe entender como una consecuencia jurídica por un incumplimiento grave del contrato laboral

Como la Honorable Corte lo ha de evidenciar gracias a su solicitud de contar con las sentencias más relevantes sobre este tema, nunca la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral ha equiparado terminación del contrato laboral con justa causa con la aplicación de sanciones disciplinarias. Sin embargo, así mismo tampoco la Corte ha desconocido la aplicación del derecho al debido proceso en casos de terminación del contrato con justa causa, ya que se ha reconocido que, en todo caso, es necesario dar la oportunidad al trabajador de ser escuchado antes de la terminación del contrato laboral con justa causa.

1.3. Ausencia de igualdad de las situaciones que se pretenden comparar

De la mano con lo indicado en la sección anterior, señala el demandante que la Honorable Corte Constitucional debería asimilar la terminación del contrato laboral con justa causa, con la aplicación de sanciones disciplinarias, lo que a nuestro parecer no es jurídicamente asimilable, ya que los principios en juego en la aplicación de sanciones disciplinarias, son muy distintas a las que se encuentran ante la aplicación de la terminación del contrato laboral con justa causa.

En primer lugar, la aplicación de sanciones disciplinarias es una de las manifestaciones de la facultad de subordinación, y por ende, las limitaciones de aquella facultad son las mismas del elemento más característico de la relación laboral. En este sentido, la imposición de sanciones disciplinarias tiene como límites la dignidad humana, los derechos fundamentales, los mínimos establecidos en las normas laborales y todas aquellas normas protectoras del trabajador y del ser humano contempladas en tratados y convenios internacionales. Así las cosas, esta facultad, debe contar, como lo hace con el actual artículo 115 del C.S.T. modificado por la reforma laboral de la Ley 2466 de 2025, con reglas y principios precisos, así como pasos que limiten y establezcan de la mejor forma, los parámetros del ejercicio de esa facultad propia de la subordinación.

Por otro lado, en el caso de la terminación del contrato con justa causa, esta facultad no es solo del empleador, ya que el trabajador también puede contar con la posibilidad de terminar el contrato con justa causa, lo que no ocurre con las sanciones disciplinarias, ya que dentro de la relación laboral el único que puede imponer sanciones disciplinarias es el Empleador. A diferencia de lo que ocurre con las sanciones disciplinarias, ante la terminación del contrato laboral, el empleador está ante la carga de comprobar y contar con el sustento jurídico y fáctico que no es posible seguir adelante con la relación laboral ya que la conducta desplegada por el trabajador no hace compatible seguir con el contrato. Es así que no es posible replicar el proceso disciplinario para la terminación del contrato laboral, ya que en este tipo de situaciones muchas veces están comprometidos intereses superiores del empleador que le exigen, bien para salvaguardar sus intereses y evitar daños a él mismo o incluso a terceros.

Por ende, es razonable que el empleador cuente con más flexibilidad para la terminación del contrato laboral con justa causa que, cuando se dispone a imponer una sanción, ya que en el primer caso, los comportamientos que pueden causar dicha consecuencia pueden ser tan variados como graves y diversos en sus consecuencias o secuelas. De esta manera, solo supóngase que dentro de la misma categoría de hechos que pueden configurar una causal de terminación del contrato laboral puede haber tanto actos de acoso laboral, como de acoso

sexual laboral en entornos laborales, como conductas que afecten gravemente el patrimonio del empleador ante los cuales sería desproporcionado e irrazonable que se actúe de la misma manera, no solo teniendo en cuenta al empleador, sino el resto de los trabajadores.

Es por lo anterior que, consideramos que no es equiparable la terminación del contrato con justa causa con la aplicación de sanciones disciplinarias, por lo que la extensión del proceso disciplinario a las terminaciones del contrato con justa causa no consulta la naturaleza, razones, bases, principios comprometidos e intereses en juego en cada una de estas instituciones jurídico laborales.

1.4. Intensidad del derecho al debido proceso

A lo largo de la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, se ha insistido en que el artículo 29 de la Constitución que contempla el derecho y las garantías del debido proceso no se aplica en la misma medida y en la misma forma para todas las actuaciones judiciales, públicas y/o privadas. De esta manera, el debido proceso admite diferentes niveles o intensidades en su aplicación. En este sentido, el primer llamado a definir el nivel de intensidad de la aplicación del derecho y las garantías al debido proceso, es el legislador, quien dependiendo del tipo de derechos y bienes jurídicos comprometidos en un asunto puede determinar el alcance de las diferentes garantías procesales y procedimentales en cada caso.

1.5. Libertad del legislador

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha establecido que el legislador tiene una amplia libertad de configuración en temas relacionados con debido proceso, garantías y procedimientos. Sentencias como la C-163 de 2019, C-029 de 2021, C-764 de 2009, entre muchas otras, han reconocido la enorme libertad que tiene el legislador para establecer y desarrollar las garantías procesales y procedimentales. En este sentido, la honorable Corte Constitucional ha de tener en cuenta que la Ley 2466 de 2025 es el producto final de la enorme discusión que se dio al interior del congreso. En dicha discusión la Honorable Corte puede evidenciar que el proyecto original contemplaba la “terminación” disciplinaria del contrato laboral”, es decir la aplicación del proceso disciplinario laboral a la terminación del contrato laboral. Sin embargo, ante la enorme tradición y desarrollo jurisprudencial de la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral y, entendiendo las razones por las cuales no se equipara a la terminación del contrato con justa causa con la terminación del contrato con las sanciones disciplinarias, el Congreso decidió conscientemente dejar el procedimiento del artículo 115 del C.S.T. única y expresamente para la aplicación de las sanciones disciplinarias.

Esto entonces significa que, el Congreso dentro de su autonomía decidió voluntaria y expresamente no aplicar ni equiparar la aplicación de sanciones disciplinarias a la terminación del contrato laboral, entendiendo que son situaciones totalmente diferentes. Es decir, no estamos en frente de un vacío legal por descuido u omisión relativa legislativa sino a una decisión debatida, clara y expresa del Congreso. Por ello, extender el proceso disciplinario a casos de terminación del contrato laboral constituiría una contradicción con la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional en relación con la autonomía del Congreso. Es por esto que, si la Honorable Corte Constitucional considera que es necesario establecer un proceso marco en relación con el aseguramiento del debido proceso en casos de terminación del contrato laboral por justa causa por parte del empleador, deberá ser el congreso quien lo determine.

1.6. Valor jurídico de la sentencia C-593 de 2016

Finalmente, vale la pena señalar que, la multicitada sentencia C-593 de 2016, en relación con el aparato referido al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, carece de valor de precedente para casos como este. Vale la pena recordar que la C.593 de 2016, desarrolla dos temas, la solidaridad del contratante ante el contratista independiente y, el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Lamentablemente a efectos de la demanda de inconstitucionalidad, en el apartado o apartados de la sentencia en que se desarrolla el tema del proceso disciplinario, están bajo el efecto de cosa juzgada constitucional aparente, ya que todo lo que se desarrolla en las consideraciones, no guardan ningún tipo de relación ni conexidad con lo que se termina decidiendo. En sentencia C-07 de 2016, la Corte definió la Cosa Juzgada aparente como:

“La cosa juzgada aparente designa aquellas hipótesis en las cuales la Corte, a pesar de adoptar una decisión en la parte resolutive de sus providencias declarando la exequibilidad de una norma, en realidad no ejerce función jurisdiccional alguna y, por ello, la cosa juzgada es ficticia. En estos casos, la declaración no encuentra apoyo alguno en las consideraciones de la Corte y, en esa medida, no puede hablarse de juzgamiento.”

Esto, es precisamente lo que ocurre con la Sentencia C-593 de 2016, ya que, a pesar de haber hecho un examen jurídico importante dentro de las consideraciones, la decisión de la parte resolutive no responde al desarrollo de la sentencia. Ahora bien, vale la pena señalar que la propia Corte Suprema de Justicia ha señalado en diversas oportunidades esa carencia de valor jurídico de la sentencia, ya que se hace evidente que la parte resolutive no modificó en nada la norma del artículo 115 del C.S.T., ya que lo expresado por la honorable Corte Constitucional en la parte considerativa no sirvió para declarar si quiere una EXEQUIBILIDAD condicionada de dicha norma.

Es por esto que consideramos inaplicable lo indicado en la sentencia C-593 e 2016.

2. Petición a la Honorable Corte Constitucional

- 2.1. Declarar exequible la norma demandada.
- 2.2. Exhortar al legislador a que regule de manera concreta las garantías procedimentales que debe tener en cuenta para la terminación del contrato con justa causa.

GIOVANNI GONZÁLEZ U.

GIOVANNI GONZÁLEZ U.
IVAN JIMÉNEZ URIBE.
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA