

---

Sanciones Disciplinarias a Trabajadores del Régimen Privado a Partir de las Pautas Dadas por la  
Sentencia C- 593 del año 2014, de la Corte Constitucional de Colombia

Ángelo Yovany Tovar Ángel  
Esteban Alberto Peralta Mendoza

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Escuela de Posgrado y Educación Continua  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Especialización de Derecho Laboral y Seguridad Social  
Sincelejo  
2019

---

Sanciones disciplinarias a trabajadores del régimen privado a partir de las pautas dadas por la sentencia C- 593 del año 2014, de la Corte Constitucional de Colombia.

Ángelo Yovany Tovar Ángel  
Esteban Alberto Peralta Mendoza

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Director  
Berónica Narváez Mercado  
Doctorante en Derecho

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR  
Escuela de Posgrado y Educación Continua  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Especialización de Derecho Laboral y Seguridad Social  
Sincelejo  
2019

**Nota de Aceptación**

Aprobado (4.5) Cuatro puntos Cencs.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Bernardo Wray Meléndez

Director

[Signature]

Evaluador 1

\_\_\_\_\_  
Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 27 de julio 2019

## Tabla de Contenido

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
1. Planteamiento del Problema .....	11
2. Justificación .....	12
3. Objetivos.....	14
4. Metodología .....	15
5. Sanciones Disciplinarias y los Trabajadores del Régimen Privado y los Principios que Orientan el Proceso Disciplinario en el Sector Privado .....	16
5.1. Procesos Disciplinarios.....	16
5.1.1. Audiencia de Descargos .....	16
5.2. Principios que Orientan el Proceso Disciplinario en el Sector Privado. ....	17
5.2.1 Igualdad de las Partes.....	18
5.2.2. Principio de Proporcionalidad.....	19
5.2.3. Principio de la Cosa Juzgada.....	20
5.2.4. Principio de la Doble Instancia.....	20
5.2.5. Principio de Defensa.....	21
6. Antecedentes Jurisprudenciales a la Sentencia C -593 de 2014 de La Corte Constitucional Colombiana.....	22
7. Etapas Obligatorias que Forman el Debido Proceso Establecidas en la Sentencia C-593 de 2014.....	31
7.1. Análisis de la Sentencia C-593 de 2014.....	31
7.2. Audiencia de Descargos.....	33
7.2.1. Reglas para la Práctica de la Diligencia.....	34
7.2.2. Etapas de la Diligencia de Descargos.....	34
7.2.3. Desarrollo de la Diligencia.....	34

---

7.2.4. Conductas del Trabajador una vez Notificado de la Iniciación del Proceso Disciplinario.....	35
8. Derecho Laboral en los Procedimientos Disciplinarios para la Imposición de Sanciones a Trabajadores del Régimen Privado.....	37
8.1. Reglamento Interno de Trabajo.....	37
8.1.1. Precisiones Sobre el reglamento Interno de Trabajo.....	37
9. La Acción de Tutela como Mecanismo Garante en los Procesos Disciplinarios.....	41
10. Conclusiones.....	44
Referencias Bibliográficas.....	45

## Resumen

El poder disciplinario a cargo del empleador debe estar limitado a través de los diferentes mecanismos normativos como son la constitución el reglamento interno de trabajo y el mismo contrato de trabajo, así mismo el Estado debe garantizarle instrumentos de defensa que permitan que el trabajador pueda controvertir. Con estos instrumentos se busca que ese poder que confiere la subordinación no sea desmedido y como consecuencia pueda afectarse derechos fundamentales del trabajador cuando es objeto del poder disciplinario por parte del empleador, es por ello que el presente trabajo pretende ser una herramienta de consulta para las parte involucradas y que puedan tener a la mano los avances jurisprudenciales contenidos en la sentencia C - 593 del 2014 en cuanto a cómo deber ser llevado un proceso disciplinario respecto a sus etapas y el nuevo rol que se le concede al trabajador permitiéndole ser parte integral y activa dentro de un proceso disciplinario.

*Palabras clave:* empleador, sanciones disciplinarias, trabajadores, sector privado, sentencia C-593.

---

### **Abstract**

The disciplinary power in charge of the employer must be limited through the different regulatory mechanisms such as the constitution of the internal labor regulations and the same employment contract, the State must also guarantee defense instruments that allow the worker to dispute. With these instruments, it is sought that this power conferred by the subordination is not excessive and as a consequence fundamental rights of the worker may be affected when it is the object of disciplinary power by the employer, which is why the present work intends to be a consultation tool for parties involved and that they may have on hand the jurisprudential advances contained in judgment C - 593 of 2014 regarding how a disciplinary process should be carried out regarding its stages and the new role granted to the worker allowing him to be an integral part and active within a disciplinary process.

*Keywords:* employer, disciplinary sanctions, workers, private sector, Judgment C-593.

## Introducción

Uno de los cambios de mayor valor que introdujo la Constitución Política de 1991, sin duda alguna, fue el concepto de la dignidad humana, dicho concepto se extiende por mandato de la Carta Suprema a los conflictos de carácter jurídico que deban resolverse en el derecho laboral deben respetar la dignidad de la persona y sus derechos inalienables; y como consecuencia de estas consignas constitucionales, la legalidad de la norma que regule relaciones de empleadores y trabajadores del sector privado, está sometida en su aplicación al contenido de la constitución, por ello en su artículo 239 se creó la Honorable Corte Constitucional, para que fuera la gladiadora de la finalidad perseguida por el legislador constituyente; pero fue más allá, y, en la búsqueda de brindar más garantías a los asociados del nuevo estado social de derecho, dio unas herramientas que denominó acciones constitucionales; y es aquí donde la jurisdicción tiene un papel protagónico, ampara derechos fundamentales como son el derecho al debido proceso y a la defensa, entre otros, emitiendo sentencias que sirvan de norte a la aplicación sustancial y procesal del derecho laboral, en nuestro caso del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual presenta vacíos respecto a las atapas para determinar la responsabilidad de un trabajador, donde se desconocen principios, valores y reglas que debe seguirse en todo proceso, dejando entonces al arbitrio del empleador la salva guarda de derechos fundamentales como son al debido proceso, la buena fe y la presunción de inocencia al no imponérsele un derrotero para la imposición de medidas disciplinaria.

El reglamento interno hace parte del contrato individual de trabajo, bajo esta premisa, el empleador ejerce la subordinación y regula las relaciones laborales para garantizar el orden y la efectividad en la línea de producción de su producto, pero como limitante al poder sancionatorio, se atiene a los deberes y derechos establecidos en el contenido de estos dos instrumentos, permitiendo conocer a las partes las conductas, sanciones y el procedimiento para determinar la responsabilidad del infractor.

Emerge la Sentencia de la Corte Constitucional C-593 del año 2014, que se analizará en esta investigación: estableció que el artículo 115 del Código de Sustantivo del Trabajo debería interpretarse acogido al artículo Art. 29 de la Constitución Política y que ello implica que todo proceso que se inicie por parte de un empleador en contra de uno o varios trabajadores deberá estar sometido a los siguientes principios,

(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus. (Corte constitucional, 2014)

A partir de lo anteriormente expuesto se tiene como interrogante a desarrollar: ¿Esta el empleador de una empresa con capital privada obligado a agotar un debido proceso a favor de un trabajador para poder despedirlo? ¿Cuáles son las consecuencias cuando un empleador decide unilateralmente terminar la relación con un trabajador por una posible falta disciplinaria, sin adelantar el debido proceso disciplinario?

Y así mismo en este sentido como eje central de esta investigación se hace necesario determinar la incidencia que la Sentencia C- 593 del 2014 causo al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se ha considerado que la presente investigación es oportuna para establecer cada una las etapas que se deben seguir para no vulnerar derechos laborales constitucionales, que permitan investir de legalidad la sanción que podría imponerse, para ello se analizaran los principios y reglas que orientan el debido proceso en la imposición de sanciones dentro del régimen privado laboral, bajo la luz de la Sentencia C-593 del 2014. Otro objetivo de esta investigación es proporcionar una herramienta a las partes que intervienen, en el contrato laboral, para que, conociendo el manejo

---

que debe dársele al procedimiento disciplinario, se permita tener como una herramienta de consulta a la mano y así poder eliminar posibles vicios que se pueda presentar.

## 1. Planteamiento del Problema

Las relaciones entre trabajador y empleador tienen su sustento en la subordinación y ésta a su vez se le impone por parte del estado unos límites establecidos en las normas jurídicas como lo son la constitución política, el código sustantivo del trabajo, el desarrollo jurisprudencial de las altas cortes, y la creación de mecanismos para garantizarlas como los reglamentos internos de trabajo, el mismo contrato individual de trabajo y las diferentes instituciones como el ministerio del trabajo, por lo anterior es que nos planteamos el siguiente interrogante: ¿Cuál es el Procedimiento para imposición de sanciones disciplinarias a trabajadores del régimen privado a partir de las pautas dadas por la Sentencia C- 593 del año 2014, de la Corte Constitucional de Colombia?.

## 2. Justificación

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115 señala el procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones al trabajador que ha cometido alguna infracción, en concordancia con el artículo 108 numeral 16 del mismo estatuto donde deberían estar especificadas las faltas y las sanciones a imponer.

El legislador no fue garantista al no establecer reglas claras tanto para empleadores y trabajadores, de cómo debería llevarse a cabo los procedimientos disciplinarios, es por ello que la Corte Constitucional mediante Sentencia de complementación C-934 del año 2014, se permitió estudiar en una demanda de inconstitucional el artículo 115 del código sustantivo del trabajo, y como una de sus conclusiones decidió no eliminar del ordenamiento jurídico la norma y lo que hizo fue una adición por no poder declararla inconstitucional debido a que al desaparecer del contexto desaparecería todo rastro de protección, es entonces cuando la Corte al no poder eliminar el artículo y por no estar habilitada para legislar adición al artículo 115 las reglas que estableció tales como:

La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos,- El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,- La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos,- controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos,- El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta,- La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes. (Corte constitucional, 2014)

Antes del análisis de la Corte al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo se permitía una doble interpretación, el primero permitía inferir que sería evidente que dentro del derecho hacer a oído el disciplinado tendría todas las prerrogativas del debido proceso, y otra interpretación

menos garantista se encontraba el sujeto pasivo con pocas herramientas claras para ejercer su defensa, pues la norma no habla expresamente de un debate probatorio y mucho menos de una segunda instancia.

Lo anterior permite manifestar que la presente investigación es de gran trascendencia por cuanto el tema estudiado, contiene un interés para abogados litigantes, trabajadores y empleadores, permitiendo aportar conceptos claros del procedimiento disciplinario traídos por la sentencia C-593 de 2014 que introdujo las la obligatoriedad de la aplicación de las reglas que deben seguirse en los procesos disciplinario que establece el artículo 115.

Con el presente estudio se busca proponer una solución definitiva que busque la protección de los derechos del trabajador en el sector privado, sin tener que acudir al juez constitucional y delinear el proceso con la ley y los tratados.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

Analizar el procedimiento de las Sanciones disciplinarias a trabajadores del régimen privado a partir de las pautas dadas por la Sentencia C- 593 del año 2014, de la Corte Constitucional de Colombia

#### **3.2. Objetivos Específicos**

- Conceptualizar las Sanciones disciplinarias y los trabajadores del régimen privado y los principios que orientan el proceso disciplinario en el sector privado.
- Identificar las normas que aplican el derecho laboral en los procedimientos disciplinarios para la imposición de sanciones a trabajadores del régimen privado.
- Describir las etapas obligatorias que forman el debido proceso establecidas en la Sentencia C-593 de 2014 que garantizan la subordinación del empleador sobre sus trabajadores a través de la imposición de sanciones disciplinarias del régimen privado.

#### 4. Metodología

El presente trabajo de investigación parte del estudio de la sentencia 593 del año 2014 proferida por la Honorable corte constitucional, y de sus implicaciones respecto del artículo 115 del código sustantivo del trabajo, todo por la búsqueda de brindar una protección al trabajador que es objeto de sanciones disciplinarias por parte de su empleador en el régimen privado. Por lo que tenemos una investigación jurídica cualitativa.

Por consiguiente, a lo anterior presentamos los antecedentes jurisprudenciales a la sentencia C - 593 del año 2014, hasta llegar al desarrollo actual y especificar cuáles son las etapas que deben surtirse en un proceso disciplinario contra un trabajador en el régimen privado.

Se busca con la metodología escogida que el lector que no tiene mayor conocimiento sobre cómo debe adelantársele un proceso disciplinario tenga una herramienta en la que pueda consultar y así entender y comprender como puede defender sus derechos fundamentales y como ejercer su defensa y de igual manera es de utilidad para el patrono que puede verificar las garantías que debe dar a su trabajador cuando lo someta a un proceso disciplinario cuando estos cometieren una posible falta.

Se quiso emplear el método hermenéutico para que el receptor del estudio pueda interpretar el texto y le sirva de guía, sendero para su aplicación. En ese sentido se tomaron los aspectos más relevantes de la sentencia C-593 de 2014 en lo que tiene que ver con el proceso disciplinario contra un trabajador.

## **5. Sanciones Disciplinarias a los Trabajadores del Régimen Privado y los Principios que Orientan el Proceso Disciplinario en el Sector Privado**

### **5.1. Proceso Disciplinario**

Es el medio que tiene un empleador para imponer sanciones disciplinarias a sus trabajadores cuando se incurra en una falta contenida en la ley, el contrato de trabajo o en el reglamento interno, que no sea causal para despedirlo con justa causa, pero que se hace necesaria para mantener el orden y la estabilidad financiera de la empresa. El trabajador para el derecho disciplinario es aquel que ha suscrito en un contrato y adquiere unas obligaciones y deberes para el buen desarrollo de sus labores así mismo se sujeta al reglamento interno.

El artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo establece unas prohibiciones que a su vez se convierten en límites al poder sancionatorio del empleador, enseña. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.”

Sobre las sanciones sostiene el artículo 112 del mismo estatuto “Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”

Por otro lado la segunda modalidad de sanción son las multas a lo que indica el artículo 113:

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
2. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.
3. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El artículo 114 “Sanciones no previstas. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual” de esta manera se garantiza el derecho al debido proceso disciplinario.

## **5.2. Principios que Orientan el Proceso Disciplinario en el Sector Privado**

Los principios informadores del procedimiento, son absolutos, es decir no admiten contrarios, son permanentes y por ende inmodificables y mientras se les tenga como tales siempre deben observarse, no admiten excepciones, constituyen el norte del respectivo sistema procesal y a su desarrollo perentoriamente. (López, 2017)

En relación a lo anterior, los principios vienen siendo garantes del debido proceso, y la aplicación de estos en la imposición de sanciones disciplinarias a trabajadores por parte de sus empleadores deben ser de obligatoria observancia. Pues con esto se salvaguardan derechos fundamentales. Es por ello que esa facultad sancionatoria tiene unos lineamientos, como lo enseña la Corte Constitucional en Sentencia C-386 del año 2000, en cuanto dice que “el trabajador al que se le adelanta un proceso disciplinario se le debe respetar a cabalidad sus derechos inalienables e irrenunciables a la dignidad humana y derechos fundamentales constitucionales. Sin importar como este organizada internamente la empresa se deberán anteponer los principios constitucionales”. (Corte Constitucional, 2000)

Se analizarán los principios de legalidad, non bis in ídem, presunción de inocencia, igualdad de las partes, de proporcionalidad, la cosa juzgada, congruencia, la doble instancia, por tener esta gran relevancia dentro de los procesos disciplinarios en el régimen privado.

### **5.2.1. Igualdad de las Partes.**

La Constitución Política de Colombia en su artículo 13 establece:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Traído esto al escenario del proceso disciplinario se puede concluir que las partes están en igualdad de condiciones dentro de las actuaciones para exponer sus argumentos sin importar la religión a la que pertenezca, raza, la posición dominante en la que se encuentre el empleador, origen de su nacionalidad. De acuerdo al artículo 57 numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo que indica quien represente al empleador deberá “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”. Por cuanto le está prohibido constitucionalmente traer a colación aspectos de la vida personal y de su entorno familiar al proceso. (Código Sustantivo del Trabajo, 2019)

Esto llega a la práctica trayendo por remisión el artículo 423 del Código General del Proceso a los procedimientos disciplinarios en cuanto la persona que representa al empleador en la imposición de sanciones debe ceñirse a este artículo por no haber norma expresa que lo regule, el cual enseña en numeral 2: “Hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, usando los poderes que este código le otorga”.

Este principio es muy importante porque permite diferenciar al empleador de la persona que ejecuta o lo representa en la actuación dentro del procedimiento, el representante del empleador debe ser imparcial y no ser juez y parte, para que este derecho se materialice el trabajador debe estar en igualdad de condiciones que el empleador frente al proceso, teniendo

acceso a las pruebas que estén en poder de su patrono y que le posibilite estructurar su defensa, está por ejemplo solicitar audios o videos, documentos que estén bajo su custodia.

### **5.2.2. Principio de Proporcionalidad.**

La determinación de la gravedad de la sanción debe estar en plena sintonía o proporcionalidad al grado de la falta, esto se desprende del análisis de los hechos y sus efectos en el sistema financiero de la empresa, este principio no tiene otro objetivo que limitar la potestad disciplinaria del emperador.

La Sentencia C-822 (2005) que se puede aplicar perfectamente al proceso disciplinario indico:

El concepto de la proporcionalidad remite a la relación de equilibrio entre distintos pares de conceptos, como supuesto de hecho y consecuencia jurídica. “En el derecho penal, la proporcionalidad regula las relaciones entre diversas instituciones, como entre la gravedad de la conducta punible y la sanción penal a imponer por su comisión, entre las causales de justificación y la posible eximente de punibilidad, entre las causales de agravación o atenuación y la graduación de la pena, o entre la magnitud del daño antijurídico causado y la sanción pecuniaria correspondiente a fijar por el juez (p.40)

De lo anterior se concluye que se impone la obligación de tener claridad absoluta de aspectos como se desarrolló la conducta en cuanto a tiempo, modo y lugar de la ocurrencia para determinar la sanción a imponer. Es decir, que la sanción disciplinaria a imponérsele a un trabajador debe guardar estrictamente una relación en cuanto a su grado o forma respecto de la causa que la justifica.

### **5.2.3. Principio de la Cosa Juzgada.**

La cosa juzgada contribuye a la seguridad jurídica y estabilidad laboral y a determinar el acoso laboral, permitiendo a un trabajador que ha debatido unos hechos y pruebas en unas etapas de un proceso disciplinario y que ha sido vencido o absuelto en ocasión a ese debate, no volvérselo a iniciar un nuevo proceso por esos mismos hechos e imputación. Contiene entonces este principio la seguridad que no se le vuelva a juzgar nuevamente. La fuente constitucional de este principio está contenida en la carta política artículo 29 al indicar la prohibición “y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”. (López, 2012)

“Salvo precisas excepciones legales, impide volver a plantear las mismas pretensiones ante una autoridad; lo decidido en sentencia no puede ser modificado ni siquiera por el mismo juez que la profirió; o sea, la sentencia es inmutable” en tónes al empleador le está prohibido regresar a asuntos ya debatidos, y mucho menos tener como defensa en un proceso ordinario laboral conductas que dejó de imputar pierde la posibilidad de alegarlas si no las imputo en el proceso disciplinario cuando sea demandado por un despido sin justa causa.

### **5.2.4. Principio de la Doble Instancia.**

La doble instancia según De Danto (1991) se entiende por instancia cada uno de los grados del proceso, o, en sentido amplio, el conjunto de actuaciones que integran la fase del proceso surtida ante un determinado funcionario y a la cual este le pone fin mediante una providencia que decide el fondo del asunto sometido a consideración. (p.197)

La doble instancia en los procesos disciplinarios, puede ser resuelto acudiendo a la regla técnica de la eventualidad su consecuencia y la preclusión; se entiende entonces que el momento para interponer algún recurso sería justo después de que el empleador notificara al trabajador en estrados la decisión tomada si lo hiciera oralmente; pero de no ser en audiencia, se notificará por escrito y el término empezaría a contar desde que se notifica la decisión. El recurso de apelación

debe presentarse de manera escrita si se presentara fuera de audiencia ante el que profirió la decisión dentro de los tres (3) días siguientes de acuerdo al artículo 322 del Código General Del Proceso.

En el reglamento de la empresa y en cumplimiento al debido proceso, debe estar preestablecido quien resolverá el recurso y esa persona deberá cumplir con unos requisitos tales como: que sea una persona que esté vinculada laboralmente a la planta de personal, que dentro de la organización empresarial este en un cargo de mayor jerarquía que el de primera instancia, se hace la salvedad que nunca la segunda instancia podrá ser resulta por una persona externa a la empresa a excepción de la vía jurisdiccional que no es un externo si no un garante y que podrá ser la segunda instancia si en el contrato laboral se establece que las discrepancias se resuelvan por la vía judicial, la segunda instancia se somete a la prohibición de la refotmatio in pejus.

#### **5.2.5. Principio de Defensa.**

De una forma general el concepto consiste en que se debe permitir al trabajador una oportunidad para que rinda una versión sobre los hechos y pruebas que se le ponen en traslado, esto permite que la posible sanción se envista de legalidad pues obviar esta etapa vicia cualquiera sanción que se imponga por parte del representante del empleador, permitir ejercer la defensa del trabajador permite que se lleve a cabo otro principio, el de contradicción.

## **6. Antecedentes Jurisprudenciales a la Sentencia C -593 de 2014 de la Corte Constitucional Colombiana**

La jurisprudencia colombiana venía desde hace mucho tiempo estudiando cómo se garantizaría el debido proceso en el sector laboral privado, se evidenciaba en todos esos pronunciamientos un evidente olvido legislativo a favor de los trabajadores particulares; se les venían vulnerando sus derechos fundamentales y consecuentemente, mediante acciones de tutela que llegaban a las altas cortes, estas fueron estudiando casos particulares de trabajadores que buscaban salvación en la jurisdicción por la vulneración de su derecho al debido proceso, fue así como a través de sentencias se fue moldeando las reglas para adelantar un proceso disciplinario en el sector laboral privado. Dentro de muchas sentencias estudiaremos en esta investigación como antecedentes al derecho disciplinario actual las siguientes por considerar que en estas se detalla más a fondo el análisis del debido proceso.

En la Sentencia T-433/98 se dice que el debido proceso disciplinario por entidad particular no está fuera de la esfera de la acción de tutela. En la presente tutela se estudió el caso de un médico al que se le impuso una sanción, sin que se observaran las reglas establecidas en el reglamento interno de trabajo, para dar noticia de que en su contra cursa una investigación, al respecto indico la corte:

Era necesario informar al actor que en su contra existían dos quejas que podrían dar lugar a las sanciones que consagra el reglamento, las pruebas en que se fundamentaban esas quejas, etc. Nada de esto se cumplió, la formulación de los cargos imputados no fue clara y precisa, no se señalaron las faltas disciplinarias que esas conductas podrían dar lugar y su calificación provisional como tales. (Corte Constitucional, 1998)

Se determinó que al trabajador no se le permitió controvertir las pruebas que tenía el comité investigador para imponer la sanción, siguió señalando la Honorable corte.

El Comité de Credenciales, Ética Médica y Conducta Profesional, recibió declaraciones de personas que tenían conocimiento del caso, por citación que para el efecto curso. En ninguna de esas sesiones del Comité estuvo presente el actor. Después de su declaración, rendida, éste fue citado nuevamente, según acta No. 432 (folio 132 a 134), para aclarar el asunto del cobro de los honorarios de la cirugía a la que no asistió. Fuera de estas citaciones, nunca fue informado sobre la posibilidad de asistir a las sesiones que fueron convocadas para tratar su caso. En especial, en aquellas donde se recaudaron las declaraciones que sirvieron de sustento para imponerle la sanción de terminación definitiva de las prerrogativas. (p.14)

Finalmente se amparó esta sentencia en uno de los principios orientadores del proceso disciplinario, el de contradicción y defensa, pilares esenciales para que se den las prerrogativas del debido proceso.

La Sentencia T-170- (1999) al referirse a la protección del derecho a la asociación sindical y a la proporcionalidad de las sanciones en cuanto se utilizó el poder disciplinario como mecanismo de persecución, se amparó en esta oportunidad el derecho al debido proceso vulnerado por un empleador por haber utilizado la potestad disciplinaria como forma de persecución sindical siendo sancionado el trabajador y dejando de recibir su salario.

Al respecto considero la Honorable corte:

Un análisis del expediente permite establecer que, en efecto, como el actor lo dice, ha venido siendo objeto de reiteradas actuaciones imputables a ejecutivos y mandos medios de la empresa, por medio de las cuales se busca obstaculizar al máximo el libre ejercicio de sus derechos sindicales y castigar su pertenencia a las directivas del Sindicato, afectando sus derechos al debido proceso y de asociación, no menos que su libertad de reunión, con la excusa de que su comportamiento como empleado no es satisfactorio.

En el expediente objeto de revisión ha encontrado la Corte que a Alfonso Vargas Romero le han sido aplicadas varias sanciones cuya magnitud, comparada con las faltas imputadas, exhibe un uso desproporcionado del poder sancionatorio de la empresa: sesenta días de suspensión del contrato por dos días de ausencia al lugar de trabajo (folio 129 del expediente); otros sesenta días de suspensión por haber urdido supuestamente una maniobra enderezada a calumniar a los administradores sobre la base de denuncias suyas, cuando el asunto materia de las mismas se encontraba al estudio de la Fiscalía General de la Nación, y por una ausencia de su lugar de trabajo que duró cuatro horas (folio 116 del expediente); otra de sesenta días de suspensión por el ejercicio de sus derechos sindicales mediante la celebración de reuniones públicas y el porte de pancartas, que la entidad calificó de "bochornoso escándalo" en los predios de las oficinas (folio 136 del expediente), entre otros casos. (Corte Constitucional, 1999)

Se evidencia que el desborde de los límites establecidos por el principio de la proporcionalidad en cuanto la conducta y la consecuencia que se refleja en el sistema financiero de la empresa, no es equivalente a las sanciones.

Finalmente se señaló;

Ha encontrado la Corte que la empresa acostumbra citar al trabajador para que rinda descargos, con el objeto de dar la apariencia de un debido proceso, pero en realidad omite evaluar los argumentos y las pruebas que el empleado aporta, y más todavía, al imponer las sanciones ignora de manera íntegra todo lo que se consigna en la diligencia, con lo cual la reduce a puro formalismo, vacío de contenido, pues normalmente -al menos en los casos que se reseñan en el expediente- el trabajador está condenado de antemano.

De lo anterior se concluye que se omitió por parte del empleador aplicar el principio de la congruencia, pues se aleja de los hechos, se evidencia una falsa motivación y la no valoración de las pruebas obrantes en el expediente, desconociendo los preceptos del artículo 448 de la ley 906 del 2004 y el artículo 281 del Código General del Proceso.

Sentencia T-800 (2002) en esta ocasión mediante la acción de tutela se buscó por el accionante la protección a sus derechos fundamentales al debido proceso y trabajo, debido a que “de forma verbal la empleadora le manifestó que la expiración de su contrato de trabajo se debía al hecho de haber recomendado él a las alumnas del grado undécimo (11°) un texto clásico de la literatura universal titulado “El Decamerón” de Giovanni Boccaccio, sin que aquella le diera la oportunidad de explicar su inclusión dentro del programa académico ni de cambiarlo”

En su momento la Honorable corte manifestó.

Esta corporación ha expuesto que el empleador debe dar al trabajador la oportunidad de ejercer el derecho de defensa antes de la terminación del contrato por justa causa, en los siguientes términos:

Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador,

antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. (Corte Constitucional, 1998)

Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido. Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, lo siguiente:

En el análisis de dicho numeral la corte considero “Declarar EXEQUIBLE el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.” Sentencia C-299 (1998) M.P. Carlos Gaviria Díaz. Esto permite que la facultad dada por la norma al empleador no sea de aplicación directa permitiendo al trabajador desvirtuar los hechos y pruebas en las que se está justificando para la terminación de la relación laboral.

Continúa la corte manifestando:

En el caso que se examina, la empleadora no cumplió este requisito, pues sólo comunicó al trabajador el 15 de Febrero de 2002 la terminación del contrato de trabajo a partir de la misma fecha, en virtud del período de prueba, sin fundamento legal, como se anotó, y sin señalar los hechos concretos que configuran la causa real de dicha terminación, la cual reconoció ante el juez de instancia de este proceso, y por dicha razón el docente no tuvo la oportunidad de conocer los cargos o imputaciones y controvertirlos con anterioridad a la terminación. Se violó el derecho al debido proceso del peticionario, consagrado en el Art. 29 de la Constitución Política. (Corte Constitucional, 1998)

La Sentencia T-385 (2006) se pronuncia sobre la falta de motivación en la decisión del empleador cuando decide terminar la relación laboral unilateralmente. Un ciudadano busca la protección de su derecho al debido proceso por parte de su empleador dicha desvinculación ni siquiera fue motivada. “El demandante relata que el 10 de enero de 2006, recibió una carta de despido, donde la empresa manifiesta faltas de su parte al reglamento interno de trabajo, lo cual a su juicio resulta falso, dado que no cometió ninguna falta, y no tuvo la posibilidad de ser escuchado en descargos”.

Al analizar la corte el asunto tuvo a bien indicar:

Bajo el anterior derrotero, resulta claro que al accionante no se le permitió ejercer su derecho de defensa por cuanto no se le indicaron cuales fueron los hechos concretos por los cuales fue terminado su contrato de trabajo. Tanto en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo, como en la contestación de la demanda de tutela, la empresa accionada se limita a indicar que el actor incurrió en faltas graves que son motivos suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, en ningún momento se especifica en qué consistió la falta o faltas cometidas, ni se indican las circunstancias de tiempo y lugar en que se cometieron. De modo que, en el caso que se examina, la empresa accionada sólo comunicó al trabajador el 10 de enero de 2006 la terminación del contrato de trabajo, en virtud de unas supuestas faltas al reglamento interno como se anotó, y sin señalar los hechos concretos que configuran la causa real de dicha terminación, y por tal razón el accionante no tuvo la oportunidad de conocer los cargos o imputaciones y controvertirlos con anterioridad a la terminación. Por consiguiente, la empresa Landers y Cía S.A violó el derecho al debido proceso del peticionario, consagrado en el Art. 29 de la Constitución Política. (Corte Constitucional, 2006)

En la sentencia T-083 (2010) se estudia en el presente amparo la efectividad de la acción de tutela respecto de la inmediatez para salvaguardar los derechos vulnerados dentro del trámite de la acción, la sanción impuesta al trabajador se ejecutó plenamente lo que permitió declarar la carencia actual del objeto puesto que el hecho se había consumado, es decir la sanción impuesta.

Se aconseja que cuando se evidencie esta clase de situaciones, pedir la protección mediante medida cautelar para que sea resuelta con la admisión.

Indicó el accionante;

En el presente asunto, el señor Luis Omar Bustos Ahon considera vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso debido a que la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura le prohibió el ingreso a su lugar de trabajo, el Terminal Marítimo de Buenaventura, por el término de un año a partir del ocho (8) de abril de 2008 sin llevar a cabo procedimiento previo alguno. En consecuencia, el actor solicitó ordenar al demandado levantar la mencionada medida. (Corte Constitucional, 2010)

En el análisis de la corte resaltó:

Al señor Bustos Ahon (i) no se le comunicó formalmente la apertura de un proceso, (ii) no se le formularon cargos -razón por la cual aún hoy no es claro en qué consistió su falta-, (iii) no se le dio traslado de las pruebas, (iv) no se le dio un término para rendir descargos y controvertir y solicitar pruebas, (v) no se le comunicó el pronunciamiento definitivo. (vi) ni se le dio la posibilidad de controvertirlo pues la comunicación fue dirigida a su empleadora y no a él. En definitiva, hubo una ausencia total de proceso disciplinario.

Adicionalmente, prevendrá a la demandada para que en el futuro se abstenga de aplicar sanciones a los trabajadores del puerto de Buenaventura con desconocimiento del procedimiento estipulado en su reglamento interno de seguridad. Ello porque encuentra la Sala que, al parecer, esta no es la primera vez que la demandada incurre en esta violación de derechos fundamentales ya que, como parte de la impugnación

del fallo de primera instancia, adjunta dos casos similares al presente (folios 49 y siguientes, cuaderno 2). (p.24)

Sentencia T-075A (2011) manifiesta que en la presente tutela se estudia un caso de una docente que fue querrelada por dos estudiantes de la siguiente manera:

Como consecuencia de lo anterior, el 1° de febrero de 2010, dos alumnas de los grados sexto A y una del grado sexto B, radicaron una queja ante las directivas de la institución, relacionada con la clase de la actora en la cual explicó los problemas entre Israel y Palestina, y su posición frente al mismo, lanzando una frase que las dejó pensando y que refieren en estos términos: “si fuera una terrorista palestina y tuviera un arma no mataría 5 sino 5 millones de israelitas. (Corte Constitucional, 2011)

Como consecuencia de lo anterior la docente fue citada para que presentara sus descargos, y lo que vino posteriormente fue su despido, lo que se debate en esta sentencia no fue una violación al debido proceso por cuanto la actora propuso el amparo de su derecho desde un despido unilateral.

Finalmente resolvió la corte:

A juicio de esta Sala de revisión, se insiste, la acción de tutela no es la vía idónea para controvertir la configuración o no de una justa causa para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, pues, como es bien sabido, ello resulta ser del resorte de la jurisdicción ordinaria, escenario en el que es posible realizar un amplio despliegue probatorio, infaltable en estos casos, para hacer claridad sobre todos los factores concurrentes de la situación controvertida, las circunstancias modales, temporales y espaciales que la caracterizan y el contexto específico en que se desarrolló, desde la perspectiva de cada parte en conflicto y así pueda establecerse

---

realmente qué sucedió, cómo sucedió, qué no pasó, si se actuó con buena o mala fe, si hubo o no imprevisión, si se estaba frente a una conducta consentida o no, en qué grado o medida se incumplieron la reglas o los deberes acordados y cuál fue, entre otros supuestos de interés, el verdadero o falso impacto de la conducta endilgada que se produjo frente a los discentes y a los intereses de la institución académica empleadora. Tal prueba, necesaria para resolver apropiadamente el asunto, cabe aducirla en la instancia contenciosa propia de los juicios ordinarios. (Corte Constitucional, 2011)

## **7. Etapas Obligatorias que Forman el Debido Proceso Establecidas en la Sentencia C-593 de 2014**

### **7.1. Análisis de la Sentencia C-593 de 2014**

En las sentencias que se analizaron anteriormente se estudiaron situaciones particulares de trabajadores contra sus empleadores por no permitírseles controvertir las pruebas y los hechos por los cuales se les impusieron sanciones o terminaron sus contratos.

La sentencia C – 593 de 2014 de la corte constitucional, cobra relevancia en cuanto no se refiere en primera medida a un asunto particular, por el contrario la corte analizó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se establece en la actualidad una mención en cuanto al procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias a trabajadores particulares facultado por una relación laboral.

Comienzo por establecer como primero la exposición del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo que en su contenido expresa “antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. En su contenido no se contemplaron las etapas que conformaban el procedimiento disciplinario, mostrando como único requisito permitirle al trabajador ser oído y el acompañamiento de dos representantes del sindicato, al no establecer reglas claras que direccionaran el proceso al empleador. En muchos casos podía vulnerar fácilmente derechos laborales constitucionales.

En la sentencia C – 593 de 2014 se sometió el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo a un examen de constitucionalidad. En su momento indicó el actor:

El procedimiento consagrado en la disposición para la imposición de sanciones no cumple con los requisitos mínimos para asegurar la garantía del debido proceso, tal y como lo ha consagrado la jurisprudencia constitucional, específicamente la Sentencia T-083 de 2010, referida al alcance del debido proceso en las relaciones con particulares y en donde se establecen ciertos mínimos que debe tener todo proceso disciplinario. (Corte Constitucional, 2014)

Cuando se estudiaron casos en las sentencias dictadas antes del año 2014, se les obligaba a los empleadores para el caso específico objeto del análisis, la obligatoriedad de acogerse a los postulados del debido proceso. Contrario sucedió en esta decisión de constitucionalidad en donde se impuso la obligación al patrono introducir al reglamento interno de trabajo las etapas que conforman el proceso sancionatorio para que con esto se pudiera brindar a sus trabajadores la garantía de ejercer su defensa y el debido proceso; en palabras de la corte esto se dijo:

De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

- “La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- 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;

- el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- 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;
- el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

Es esta entonces la sentencia que determinó que el debido proceso creado para asuntos de naturaleza administrativa y judicial también debía observarse en los procesos disciplinarios adelantados contra trabajadores particulares por cuanto a ellos también se les deben proteger sus derechos fundamentales.

Todas las situaciones estudiadas en las sentencias corresponden a estudios específicos donde se amparaban derechos fundamentales, pero seguía existiendo la ausencia de reglas claras de obligatorio cumplimiento.

## **7.2. Audiencia de Descargos**

En el proceso disciplinario vigente, los descargos pueden presentarse de forma verbal dejando constancia de ello o por escrito ante la autoridad que el patrono designó para ello, constituyen la oportunidad que se le brinda al trabajador para que se defienda de las imputaciones que se le comuniquen contenidas en el respectivo contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo, o cualquier otra fuente legal, y que por lo general con ello el trabajador busca desvirtuar la existencia del dolo o la culpa en la falta disciplinaria que se le imputa.

### **7.2.1. Reglas para la Práctica de la Diligencia.**

- La inmediatez: Corresponde al empleador iniciar la actuación en un periodo prudente, esto es dentro de las siguientes 24 horas al conocimiento del suceso.
- Debe ser en jordanas laborales: lo que deja claro que en la eventualidad que el trabajador se le notifique de la iniciación de la investigación disciplinaria, estando este gozando de las vacaciones, estas deben postergarse hasta el día del reintegro.

### **7.2.2. Etapas de la Diligencia de Descargos.**

- Debe estar acreditada la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada
- Formulación de los cargos
- Traslado al trabajador de todas las pruebas que se tengan en su contra.
- indicar un término para realizar los descargos
- Descargos por parte del trabajador y pruebas que desea aportar
- Decisión motivada de la sanción
- Recursos contra la decisión por parte del trabajador.

### **7.2.3. Desarrollo de la Diligencia.**

Una vez se tenga conocimiento de la falta disciplinaria, las cuales deben estar consignadas en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo o en la ley, esta debe darse a conocer de manera clara con indicación en tiempo, modo y lugar, además las pruebas con las que se cuentan para demostrar el suceso y la plena identificación del trabajador.

La citación debe contener, un relato detallado de los hechos en que se sustenta la falta, indicación de la falta disciplinaria, la hora, el día, y el lugar en el que debe comparecer se debe indicar al citado las consecuencias que genera la inasistencia a la diligencia.

#### **7.2.4. Conductas del Trabajador unas vez Notificado de la Iniciación del Proceso Disciplinario.**

- Guardar silencio
- Presentar descargos

Como consecuencia de la desidia del trabajador en presentarse a la diligencia, se entenderá que renuncia al derecho a defenderse; por lo tanto el representante del empleador que esté al frente de la imposición de la sanción disciplinaria procederá a levantar un acta en la que indicara que a pesar de haberse notificado en legal forma al imputado no se presentó en la hora y fecha señalada para el desarrollo de la diligencia, por lo que se debe declarar agotada la diligencia de descargos y se pasa a la siguiente etapa que es la sanción disciplinaria.

En caso de presentar descargos, el trabajador en este momento procesal podría pedir un tiempo adicional al notificado para reunir las pruebas que considere le pueden servir en su defensa. A dicha conclusión se llega debido a que la sentencia C-593 del 2014 no indica términos para que se surtan las etapas procesales.

Por mandato del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo se impone la obligación de notificar a dos representantes del sindicato, en caso de presentarse uno o en ausencia de sindicatos a solicitud del trabajador ante dos compañeros de trabajo, a lo único que estaba obligado el empleador antes de la sentencia C-593 del 2014, y que si es deseo del acusado puede renunciar a ello.

Dicha diligencia consiste en realizar un interrogatorio al trabajador, con preguntas como ¿Dónde estuvo usted el día...? ¿Asistió usted a determinado lugar en el horario comprendido entre las horas...? ¿Cuáles son sus funciones dentro de la empresa ¿tiene algo más que decir? El interrogatorio debe variar dependiendo lo que se quiera demostrar por parte del empleador.

El traslado al imputado de los elementos de prueba en los que se fundamenta los cargos es de gran importancia para mantener la legalidad de las actuaciones por lo que recomiendo se hagan en el desarrollo de la diligencia permitiéndole al disciplinado disponer de un tiempo prudencial para su análisis si así lo considera y lo solicita y así mismo el trabajador deberá aportar las que tenga en su poder para que se tengan en cuenta en la decisión final. Al terminarse la diligencia se deberá suscribir por las partes la correspondiente acta.

Agotadas las anteriores etapas procesales, se procederá a evaluar el acervo probatorio para tomar una decisión, esta debe ser motivada, congruente y proporcional a la falta, deberá el empleador de manera obligatoria indicar las normas y su origen en las cuales está establecida la falta que imputó.

Una vez notificada la decisión el sancionado deberá contar con la posibilidad de interponer un recurso ya sea el de reposición y apelación en caso de no estar conforme con la sanción impuesta para controvertirla.

Cuando no esté establecida una segunda instancia en la empresa el trabajador deberá acudir a la jurisdicción para controvertir la decisión del empleador.

## **8. Derecho Laboral en los Procedimientos Disciplinarios para la Imposición de Sanciones a Trabajadores del Régimen Privado**

### **8.1. Reglamento Interno de Trabajo**

#### **8.1.1. Precisiones Sobre el reglamento Interno de Trabajo.**

Un reglamento interno de trabajo debe tener regulado las posibles situaciones que se desprenden de una relación laboral dentro del espacio de trabajo, esto conlleva a que en dicho reglamento se estipule una serie de deberes, reglas y derechos para las partes que conforman la relación laboral en el espacio de trabajo, teniendo como norma superior la constitución política y el Código Sustantivo del Trabajo.

En la Sentencia C- 934 (2004) el alto tribunal indico al respecto:

El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional. (Corte Constitucional, 2004)

El fundamento legal del Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento, se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo, como primero se tiene el artículo 104 que establece: “Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”

Respecto a su obligatoriedad está contenida en el artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo, impone la obligación de adoptarlo dependiendo la cantidad de empleados que tenga la empresa de la siguiente manera:

Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores. (Congreso de la República, 2010)

Pero lo anterior no implica si no se tiene la cantidad determinada de trabajadores no deba respetarse el debido proceso del investigado, debiéndose entonces estipular en el contrato de trabajo lo que debiera contemplar el reglamento.

El artículo 107 del mismo estatuto reseña, “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”

El artículo 108 del mismo estatuto comprende: “El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.

5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. <Ver Notas del Editor> Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años\*.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento”.

Además de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la resolución 734 del año 2006, ordeno incorporar a los reglamentos internos de trabajo estrategias que permitieran luchar contra el acoso laboral contemplado en la ley 1010 del año 2006, indica la resolución en su artículo primero,

Artículo 1°. Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo. Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral. (Código Sustantivo del Trabajo, 2006)

En estos términos se deja plasmado las obligaciones que se imponen al empleador al establecer un instrumento denominado reglamento interno de trabajo con el fin de establecer unos límites al mismo y unas obligaciones al trabajador que permitan que las actividades de la empresa se desarrollen a cabalidad y de esa manera no se afecte la estabilidad financiera, si se tiene como instrumento garantizador el debido proceso.

## **9. La Acción de Tutela como Mecanismo Garante en los Procesos Disciplinarios**

De nada vale consagrar los derechos fundamentales si no se los garantiza. Esto es de la esencia del constitucionalismo contemporáneo. La garantía de esos derechos, en Colombia, se consagró en el artículo 86 de la C.P de 1991 y tiene su especial reglamentación en el decreto 2591 de 1991. (Constitución Política de Colombia, 1991)

El decreto Ley 2591 de 1991 en su artículo 44 establece, “La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos” y seguidamente establece los casos en los cuales es procedente en numeral 4º indica; “Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controla efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”

Por lo anterior, en el evento de que un trabajador interponga una acción de tutela en contra de su empleador, el juez constitucional debería analizar los requisitos comunes para su procedencia –tales como la subsidiariedad- y los presupuestos del artículo 86 de la Constitución expuestos en el decreto ley 2591 de 1991 en su artículo 42.

Comprobado el estado de indefensión y el nexo causal de la subordinación es procedente la acción de tutela contra un empleador.

Se puede acudir a la acción de tutela como mecanismo de protección cuando dentro de un proceso disciplinario no se ejecuten las reglas establecidas en la sentencia C-593 de 2014 de la corte constitucional y la ley, puede acudir quien pretenda el amparo y al legar la vulneración y teniendo en cuenta que solo podrá ser sancionado por los hechos que estén contenidos en él contrato de trabajo, reglamentos internos, convenciones colectivas y pactos.

Las etapas que conforman el proceso disciplinario deben ejecutarse de conformidad con el debido proceso, de lo contrario donde ese hilo conductor se rompa está legitimado al trabajador para acudir ante la jurisdicción, cuando las conductas que se le imputan no están establecidas en el respectivo reglamento interno de trabajo, cuando no se le notifica el inicio de la actuación disciplinaria, cuando el empleador no le permite al trabajador acceder al material probatorio que sustentan la investigación disciplinaria, y por ultimo cuando no se le garantiza una segunda instancia.

En otros estadios se vulneran derechos fundamentales de los trabajadores en los siguientes casos: Cuando se omiten el principio de la congruencia en la tipificación de la falta y la sentencia, las diligencias de descargos son tardías a la comisión de los hechos susceptibles de sanción disciplinaria desconociéndose así el principio de inmediatez, cuando no se hace una debida gradualidad de la sanción a imponer y sin establecer el grado de la lesividad se impone la sanción más alta, la terminación del contrato de trabajo dejando de estudiar la verdadera conducta realizada, cuando los reglamentos internos de trabajo en su contenido esta en contravía del código sustantivo del trabajo y de la constitución y en su contenido solo está la voluntad acomodada del empleador, en los eventos que no se le informa al trabajador el inicio de investigación y solo se le notifica de la decisión.

Al respecto del derecho al debido proceso la honorable Corte Constitucional en la Sentencia C -593 de 2014 enseña:

El derecho a un debido proceso y a la defensa dentro del procedimiento disciplinario por parte de los trabajadores, es una realidad que puede materializarse a través de la acción de tutela cuando haya desconocimiento de los mismos en detrimento de las condiciones de empleo un ciudadano colombiano. Proceso disciplinario vs la terminación unilateral del contrato por una justa causa. (Corte Constitucional, 2014)

Por ultimo dejo sentado en las palabras de la Honorable Corte Constitucional T-301 (1996) de que:

Desde luego que esta Sala quiere dejar claramente sentado que por la vía de la tutela el juzgador constitucional no puede valorar la gravedad de la falta, la sanción a imponer, etc., porque decisión en ese sentido desborda el ámbito del amparo, como el objeto para el cual el Constituyente lo estableció, cual es exclusivamente proteger los derechos constitucionales fundamentales; a más que se estaría invadiendo un campo reservado a la autonomía universitaria y, a la disciplinaria que consagran los Estatutos de la Pontificia Universidad Javeriana, lo que es inadmisibile. (Honorable Corte Constitucional, 1996)

## 10. Conclusiones

Se ha logrado analizar que las pautas dadas por la sentencia C- 593 del año 2014 para desarrollar el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo al cual se le adicionó o moduló las siguientes etapas que no contenía el mencionado artículo expresamente, pero que aquí se dejan de manera clara. Estas son: “la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, 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, el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, 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, el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y 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 ordinario.

Deja entonces, la sentencia 593 de 2014, una claridad extrema respecto de cómo debe ser agotado el procedimiento disciplinario laboral aplicable al régimen privado, por parte de un empleador a su trabajador brindando garantías y el respeto a la dignidad.

### Referencias Bibliográficas

- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado, universidad católica de Colombia. *Revista ucatólica*, 3(1). Recuperado de Molano [https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/886](https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/886).
- Código Sustantivo del Trabajo (2019). Artículo 57 obligaciones especiales del empleador. Recuperado de [https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo/57.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/57.htm)
- Congreso de la República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 111*. Colombia. Recuperado de <https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/sanciones+disciplinarias+a+empleados+de+empresas+privadas/WW/vid/42845853>
- Congreso de la República. (2019). Código sustantivo del trabajo. Artículo 111. Sanciones disciplinarias. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr003.html#111](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr003.html#111)
- Corte Constitucional de Colombia (2000). *Sentencia T- 300*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-300-00.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2014). *Sentencia C- 593*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2000). *Sentencia C- 386*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-386-00.htm>

- Corte Constitucional de Colombia (2014). *Sentencia C- 934*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-934-04.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (1998). *Sentencia C- 594*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-594-98.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (1998). *Sentencia C- 299*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-299-98.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2010). *Sentencia T- 800*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-800-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2006). *Sentencia T- 385*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-385-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2010). *Sentencia T- 083*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/T-083-10.htm>
- Corte Constitucional de Colombia (2011). *Sentencia T- 075A*. Colombia. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-075A-11.htm>
- Chiavario, M. (2001). Los principios del derecho procesal penal y su aplicación a los procesos disciplinarios. *Revue internationale de droit pénal*, 72, p.p.729- 738. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-droit-penal-2001-3-page-729.htm#>.
- De Santo, V. (1991). *Diccionario de derecho procesal constitucional y convencional*. Buenos aires, Argentina: editorial universidad, p.197.

- Gerencie.com (2018). *Contrato de trabajo, cartilla laboral 2018*. Colombia: Legis. Recuperado de [https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/proceso+disciplinario +a+trabajadores+de+empresas+privadas/p6/WW/vid/705590633](https://2019-vlex-com.ezproxy.cecar.edu.co:2443/#search/jurisdiction:CO/proceso+disciplinario+a+trabajadores+de+empresas+privadas/p6/WW/vid/705590633)
- López, H. (2012). *Las partes en el código general del proceso*. Bogotá, Colombia: Dupre editores. Recuperado de <https://letrujil.files.wordpress.com/2013/09/03hernan-fabio-lopez.pdf>
- Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista opinión jurídica*, 15(30). Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-25302016000200227&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302016000200227&lng=en&nrm=iso&tlng=es)