

Límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada  
según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en los años 2016-2018

Ingris Johanna Garcés Nieto

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad Derecho y Ciencias Políticas

Programa de Derecho

Sincelejo

2019

---

Límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada  
según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en los años 2016-2018

Ingris Johanna Garcés Nieto

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogada

Directora

Berónica Narváez Mercado

Doctorante en Derecho

Corporación Universitaria Del Caribe – CECAR

Facultad Derecho y Ciencias Políticas

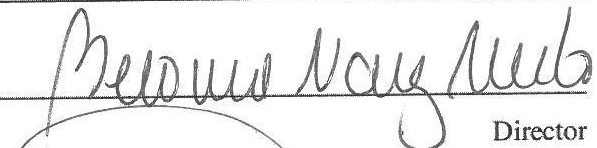
Programa de Derecho

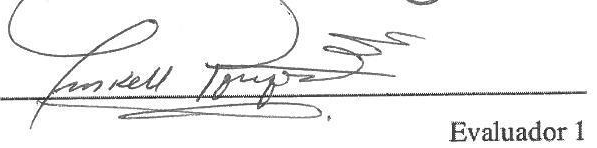
Sincelejo

2019

**Nota de aceptación**

\_\_\_\_\_

  
Director

  
Evaluador 1

  
Evaluador 2

Sincelejo, Sucre, 24 de Enero de 2020.

## Tabla de Contenido

Resumen.....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Planteamiento del Problema.....	10
Justificación .....	13
Objetivos .....	15
Objetivo General .....	15
Objetivos Específicos .....	15
Metodología .....	16
Población.....	17
Muestra .....	17
Instrumento de Recolección de Información .....	17
1. Antecedentes y características de la potestad disciplinaria del empleador de las organizaciones privadas en las relaciones individuales de trabajo en Colombia .....	20
1.1. Debido Proceso Constitucional.....	20
1.2. La Constitucionalización del Derecho .....	21
1.3. El Garantismo.....	23
1.4. Aspectos generales de la actividad sancionadora del Estado y de los particulares .....	24
1.5. Justificación de la potestad sancionadora del Estado .....	26
1.6. Características de la potestad sancionadora del Estado .....	27
1.7. Fundamentos de la facultad sancionadora del Empleador .....	28
2. Límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana .....	33
2.1. La noción de principio como límite al poder sancionador .....	33

2.2. Debido proceso creado en la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional frente a la facultad sancionadora del empleador particular .....	37
3. Influencia de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en el proceso disciplinario que aplican los empleadores de las organizaciones privadas .....	48
3.1. Límites materiales a la potestad disciplinaria del empleador .....	48
3.2. La defensa del presunto infractor en el procedimiento sancionatorio disciplinario ...	53
3.3. La necesidad de reglamentación del artículo 115 del C. S. T.....	55
3.4. Propuesta para el procedimiento sancionatorio laboral de la organización privada garantista .....	59
Conclusiones .....	62
Referencias Bibliográficas .....	64

## Resumen

Con esta investigación se analizaron los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, tomando como base la línea jurisprudencial que en Colombia ha desarrollado el llamado derecho disciplinario o sancionador de las organizaciones privadas como conjunto de garantías del debido proceso a la hora de imponer sanciones a los trabajadores que no estén bajo el régimen del Código Disciplinario Único hoy derogado por el Código General Disciplinario. En este contexto se hizo énfasis en los fundamentos de la facultad sancionadora de los empleadores de las organizaciones privadas al momento de aplicar una sanción a un trabajador, resaltando los vacíos legislativos que trae el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. De igual forma al estudiar la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional se plasmaron las subreglas creadas por esta corporación para llenar el vacío dejado por el legislador colombiano y contrarrestar los abusos de poder y discrecionalidad a la hora de aplicar sanciones en el derecho disciplinario de los particulares, dándole plena aplicación a las garantías del debido proceso reguladas en el artículo 29 de nuestra Carta Política. Así entonces en la parte final se determinó el alcance de los principios más relevantes para el desarrollo de esta investigación y su aplicación como límites al poder sancionador de los particulares, así como los mecanismos de defensa que tienen los presuntos infractores a la hora de afrontar un proceso sancionatorio de esta naturaleza.

*Palabras clave:* potestad disciplinaria, ius puniendi, derecho sancionador, principios constitucionales y límites materiales.

### Abstract

With this investigation, the constitutional limits to the disciplinary power of the employer of the private organization were analyzed according to the Jurisprudence of the Colombian Constitutional Court, taking as a basis the jurisprudential line that in Colombia has developed the so-called disciplinary or sanctioning law of private organizations as a set of guarantees of due process when imposing sanctions on workers who are not under the regime of the Single Disciplinary Code now repealed by the General Disciplinary Code. In this context, emphasis was placed on the foundations of the sanctioning power of employers in private organizations when applying a sanction to a worker, highlighting the legislative gaps in article 115 of the Substantive Labour Code. Similarly, in studying the jurisprudential line of the Constitutional Court, the sub-rules created by this corporation to fill the gap left by the Colombian legislator and to counteract abuses of power and discretion when applying sanctions in the disciplinary law of individuals, giving full effect to the guarantees of due process regulated in article 29 of our Political Charter, were reflected. The final part of the report set out the scope of the most relevant principles for the conduct of this investigation and their application as limits to the power to impose sanctions on individuals, as well as the defence mechanisms available to alleged offenders when facing a disciplinary procedure of this nature.

*Keywords:* disciplinary power, ius puniendi, sanctioning law, constitutional principles, and material limits.

## Introducción

El derecho sancionador en general se presenta como una manifestación del poder del Estado que lo faculta para imponer sanciones a los particulares a la hora de ejercer sus diferentes actividades en general, se ha entendido que tradicionalmente el derecho de sancionar o el ius puniendi, tiene diversas manifestaciones, una de ellas es por medio del derecho penal y otras veces, por medio del derecho administrativo que se constituye como la regla general, de tal manera que como lo afirma Suárez, Mejía, & Restrepo(2014):

[...] en el Estado convergen diferentes potestades y prerrogativas, de las cuales, una de las más relevantes es el iuspuniendi o potestad sancionadora. Esta potestad sancionadora del Estado no se circunscribe, como muchos piensan, al derecho penal y a las atribuciones que tienen las diferentes autoridades penales, pues existen otras manifestaciones del iuspuniendi estatal, como el poder sancionador que ejercen las autoridades administrativas e, incluso, algunos particulares.

Dentro de del ejercicio de estas facultades sancionatorias vemos que su manifestación algunas veces será dentro del ámbito jurisdiccional como en el caso de los jueces penales al momento de imponer penas y medidas de seguridad de conformidad con las Leyes penales colombianas, también hacen parte de las facultades sancionatorias jurisdiccionales pero ajenas al derecho penal, las sanciones impuestas por el Consejo Superior de la Judicatura al momento de sancionar abogados y funcionarios judiciales por incurrir en faltas a sus obligaciones profesionales y éticas de conformidad con la Ley 1123 de 2007 (Congreso de la República de Colombia, 2007), y en un sentido mucho más amplio de los anteriores, tenemos las facultades sancionatorias que tienen las diferentes autoridades administrativas que vigilan en cumplimiento de normas jurídicas en sus diferentes sectores, en este último caso se trata entonces de facultades no penales y mucho menos jurisdiccionales, dentro de estas últimas también observamos que el Estado faculta a los particulares para imponer sanciones, como el caso del presente estudio que estará enfocado en la manifestación de la Facultad Sancionadora del Empleador de la Organización Privada fundamentado en normas de naturaleza laboral, especialmente en el procedimiento que establece



el código sustantivo del trabajo para imponer estas sanciones disciplinarias, que se circunscribe a lo brevemente manifestado su artículo 115 (Presidente de la Republica de Colombia , 1950).

En este sentido se mostrará la línea jurisprudencial creada por la Corte Constitucional Colombiana para llenar el vacío normativo dejado por el legislador al omitir reglamentar un procedimiento disciplinario garantista del derecho fundamental al debido proceso para ser aplicado por las organizaciones privadas en Colombia, mediante lo que se ha conocido últimamente como “derecho disciplinario o sancionador de la organización privada”.

Es así como el presente estudio se desarrollará en tres capítulos, en el capítulo I se abordarán los antecedentes y características de la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada en las relaciones individuales de trabajo, tomando como base la potestad sancionadora en general y luego especialmente la que nos ocupa el tema de investigación. En el capítulo II y III, se realizará el análisis correspondiente de los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana y su influencia en el proceso disciplinario que aplican los empleadores de las relaciones individuales de trabajo, lo anterior con la finalidad de llegar a unas conclusiones que permitan proponer alternativas de solución al problema jurídico planteado y mecanismos de defensa a favor del trabajador en el marco de un procedimiento disciplinario por presuntas faltas a sus obligaciones como empleado sometido a la subordinación de su empleador particular ya sea persona jurídica o persona natural.

### Planteamiento del Problema

De manera general entendemos la potestad disciplinaria como la prerrogativa legal de un sujeto autorizado por el Estado para imponer sanciones o castigos, con la finalidad de mantener el orden al interior de las organizaciones públicas o privadas, definición o concepto que ha sido acogido unánimemente en la jurisprudencia de la Corte Constitucional en diversas sentencias dentro de las cuales se puede consultar como recientes la Sentencia de Tutela 083-2010 (Corte Constitucional, 2010), y la Sentencia de Constitucionalidad C-593 de 2014 (Corte Constitucional, 2014) como bien lo estudiaremos más adelante.

Esta facultad de aplicar sanciones para imponer el orden, trasladada al campo del derecho laboral individual, se desprende de la misma definición del contrato de trabajo y de sus elementos esenciales como lo regula el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 22 y 23 (Presidente de la Republica de Colombia , 1950), en el siguiente sentido:

Art. 22. —Definición. 1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Art. 23. —Elementos esenciales. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos \*(mínimos)\* del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país,

y c) Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Así las cosas, el derecho sancionador del empleador de la organización privada tiene fundamento en las normas citadas del Código Sustantivo del Trabajo, la primera al establecer la subordinación del trabajador de manera continua a su empleador y la segunda al facultar a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato de trabajo (Presidente de la República de Colombia, 1950); sin embargo, las normas citadas anteriormente no establecen de manera alguna el procedimiento que debe seguir el empleador para aplicar sanciones disciplinarias a sus trabajadores, por lo que tal facultad queda de manera discrecional en cabeza del empleador, tampoco establecen las normas una escala de faltas y sanciones como materialización de los principios de legalidad y tipicidad de raigambre constitucional, lo que se traduce propiamente en una violación de los derechos fundamentales del debido proceso y los principios que se desprenden de este derecho regulado en el artículo 29 de nuestra Constitución (Constituyente de Colombia, 1991).

Es importante tener presente que las normas citadas autorizan o facultan al empleador de la organización privada a imponer sanciones disciplinarias al trabajador y solamente el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncia brevemente respecto del procedimiento que se debe seguir para materializar esta potestad de la siguiente forma:

Art. 115. Procedimiento para sanciones. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite (Presidente de la República de Colombia, 1950).

Como se puede notar, en materia de procedimiento disciplinario aplicado al derecho laboral individual de las relaciones de trabajo de las organizaciones privadas, solo existe una norma que no ha sido reglamentada por el Legislador Colombiano y que en consecuencia no se constituye como una garantía propia para que los trabajadores ejerzan plenamente su derecho de defensa y contradicción, toda vez que deja a discreción del empleador imponer el catálogo de faltas y sanciones libremente y establecer el procedimiento como bien le parezca en reglamentos internos de trabajo, en circulares normativas y hasta en el mismo contrato laboral, lo que deja abierta la posibilidad en el empleador de aplicar sanciones de manera unilateral sin garantía del debido proceso por parte de los trabajadores de las organizaciones privadas, correspondiéndole a la jurisprudencia colombiana establecer cuáles son los principios que limitan la facultad sancionadora del empleador en las relaciones de trabajo de naturaleza privada o individual.

El presente problema de investigación pretende dar solución al siguiente interrogante que se constituye como la pregunta problema que se pretende resolver con su desarrollo: ¿Cuáles son los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la empresa u organización privada según la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en los años 2016-2018?

### **Justificación**

La presente investigación se constituye como un análisis de la facultad disciplinaria del empleador en el derecho laboral individual de la organización privada a la hora de aplicar sanciones a sus trabajadores, en este sentido se estudiaron y analizaron algunos avances significativos de la jurisprudencia colombiana a la hora de extender las garantías del derecho fundamental al debido proceso entre particulares, de la misma manera se hizo un especial énfasis en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (Presidente de la Republica de Colombia , 1950), para indicar que no obstante las diversas interpretaciones que se realizan sobre esta norma, se queda corta a la hora de constituirse como garantía del debido proceso en materia de lo que aquí llamaremos el “derecho sancionador o disciplinario de la organización privada”, pues no establece unas reglas o procedimiento para la garantía de este derecho fundamental que es conexo de otros derechos del trabajador, como el derecho al trabajo, el derecho a la igualdad, el derecho al buen nombre, entre otros, que se desprenden del contenido de normas constitucionales.

Para fundamentar nuestra investigación se hizo especial énfasis en la necesidad de reglamentación del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (Presidente de la Republica de Colombia , 1950), teniendo en cuenta que el legislador ha dejado la potestad disciplinaria en la organización privada con un margen de discreción absoluto por parte de los empleadores, lo que en la práctica resulta desafortunado para los trabajadores que ante cualquier violación de sus derechos y garantías no les queda otra vía distinta que acudir a las acciones constitucionales o a la justicia ordinaria para hacer efectivos sus derechos.

En estos términos esta investigación se justifica en la medida que busca contribuir a la construcción de bases teóricas, prácticas y jurídicas que sirvan como fundamento de las garantías individuales para contrarrestar los abusos de poder del empleador de la organización privada y resaltar la soberanía de los principios constitucionales y en consecuencia la supremacía de la Constitución Política de 1991 y su desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional como el órgano encargado de su defensa tanto formal como material. Es así como a través del desarrollo de los objetivos específicos se pretende que surjan elementos que tengan como resultado

---

la interposición de acciones legales o constitucionales en contra de disposiciones jurídicas o procedimientos que vayan en detrimento de las garantías constitucionales y lograr así pronunciamientos judiciales de relevancia para la realidad social en el contexto nacional.

## Objetivos

Con la finalidad de darle respuesta al interrogante planteado como pregunta problema de investigación, hemos diseñado un objetivo general y tres objetivos específicos como se detallan a continuación:

### Objetivo General

Analizar los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de las organizaciones privadas según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en los años 2016-2018.

### Objetivos Específicos.

- 1) Identificar los antecedentes y características de la potestad disciplinaria del empleador de las organizaciones privadas en las relaciones individuales de trabajo en Colombia.
- 2) Determinar cuáles son los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana.
- 3) Establecer la influencia de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en el proceso disciplinario que aplican los empleadores de las organizaciones privadas, en los años 2016-2018.

## Metodología

Para lograr el desarrollo de los objetivos de la presente investigación se le dio aplicación a una metodología explicativa y descriptiva con análisis documental; es decir, una investigación que no solo describe el problema o fenómeno observado sino que se acerca y busca explicar las causas que originaron la situación analizada y sus consecuencias; en otras palabras, es la interpretación de una realidad o la explicación del porqué y para qué del objeto de estudio; a fin de ampliar el “¿Qué?” y el “¿cómo?” de la investigación desarrollada.

Igualmente, en el desarrollo de los objetivos específicos se le dio aplicación a la técnica de revisión bibliográfica de doctrina y análisis jurisprudencial sobre el tema de las facultades disciplinarias del empleador en las relaciones particulares de trabajo teniendo como base fundamental las Sentencias de la Corte Constitucional Colombiana. Otra técnica de recolección de información fueron los análisis bibliográficos y jurisprudenciales sobre ponderación de derechos fundamentales de conformidad con su contenido esencial desarrollado mediante reglas y subreglas creadas por la Corte Constitucional Colombiana.

Para lo anterior, en la metodología a utilizar en el desarrollo de la presente investigación aplicaremos el análisis de línea jurisprudencial trazado por la doctrina desarrollada en los últimos años por el tratadista Diego Eduardo López Medina frente a la importancia del precedente como fuente del derecho en nuestra cultura legal colombiana (López, 2016).

De igual manera, nuestra investigación estará desarrollada bajo en enfoque epistemológico del constitucionalismo en su vertiente más contemporánea denominado Garantismo desarrollado en los últimos años por el autor italiano Luigi Ferrajolli (2011), como más adelante lo podemos notar en el desarrollo de los objetivos específicos.



## **Población**

La población objeto de estudio que se constituye como parte de la delimitación espacial de la presente investigación es nuestro país Colombia, toda vez que dentro de su territorio es que tiene vigencia tanto la jurisprudencia estudiada como las normas objeto de interpretación por parte de la Corte Constitucional.

## **Muestra**

Se tomó como muestra la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, en lo relacionado a la línea jurisprudencial creada para fijar los límites a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada, en particular se tuvieron en cuenta las sentencias que resumen esta línea jurisprudencial como son: la Sentencia T-632 DE 2007, Sentencia T-083 de 2010 y la Sentencia C-593 de 2014.

## **Instrumento de Recolección de Información**

Para el presente estudio se utilizó como instrumento de recolección de información un modelo de elaboración propia de análisis de jurisprudencia, lo anterior con la finalidad de tener acceso fácil a la información relevante para desarrollar el trabajo investigativo, como se muestra en lo siguiente el modelo de ficha usado:

Tabla 1.

*Ficha de análisis de providencias*

FICHA DE ANALISIS DE PROVIDENCIAS (AUTOS O SENTENCIAS)- “LÍMITES CONSTITUCIONALES A LA POTESTAD DISCIPLINARIA DEL EMPLEADOR DE LA ORGANIZACIÓN PRIVADA SEGÚN LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL – AÑOS 2016-2018”
<b>GENERALIDADES</b>

<b>Introducción</b>	Analizar los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la Organización privada según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en los años 2016-2018.
<b>Fecha de análisis</b>	
<b>Nombre del auxiliar</b>	
<b>Corporación</b>	Corte Constitucional
<b>Tipo de Providencia</b>	Constitucionalidad / Tutela
<b>Identificación de la Providencia</b>	
<b>Fecha de la Providencia</b>	
<b>Magistrado Ponente</b>	
<b>Actor</b>	
<b>Accionado / norma demandada</b>	
<b>Tema</b>	La potestad disciplinaria del empleador de la empresa privada
<b>Hechos (resumen)</b>	
<b>Derechos reclamados/argumentos del demandante (Resumen)</b>	
<b>Motivación de la Decisión</b>	
<b>Decisión de la Corporación</b>	
<b>SALVAMENTO DE VOTO</b>	
<b>Magistrado</b>	
<b>Resumen del Salvamento de voto</b>	
<b>ACLARACIÓN DE VOTO</b>	
<b>Magistrado</b>	

<b>Resumen de las aclaraciones de voto</b>	
<b>OBSERVACIONES</b>	

Fuente: elaboración propia teniendo en cuenta los objetivos del análisis de jurisprudencia.

## **1. Antecedentes y características de la potestad disciplinaria del empleador de las organizaciones privadas en las relaciones individuales de trabajo en Colombia**

Durante el desarrollo de la presente investigación estaremos incorporando e integrando el marco teórico que hemos propuesto como fundamento epistemológico del debido proceso en el procedimiento sancionatorio disciplinario del empleador de la organización privada en Colombia, lo que se constituye como el tema que genera el problema planteado en la presente investigación. Tanto el marco teórico como conceptual de esta investigación está construido sobre dos (2) temas fundamentales que han tenido una evolución significativa en Colombia a partir de la vigencia de la Constitución Política de 1991. En primer lugar, el fenómeno denominado la Constitucionalización del Derecho en Colombia, y en consecuencia la constitucionalización del derecho laboral individual, que se enmarca en la corriente epistemológica denominada Constitucionalismo, en su versión más contemporánea denominado Neoconstitucionalismo (Bernal, 2018, pág. 47). En segundo lugar, tenemos el Garantismo (Ferrajoli, 2011), aplicado al caso específico del derecho sancionador laboral. Para la conceptualización de los temas o categorías reseñados anteriormente, es necesario definir unos conceptos que se desprenden de manera directa o consecuencial de ellos así:

### **1.1. Debido Proceso Constitucional**

Entendido como el conjunto de garantías con las cuales cuenta una persona que se encuentra incurso en un trámite judicial o administrativo, tiene relevancia constitucional al ser consagrado como un derecho fundamental en el artículo 29 de la Constitución Política (Constituyente de Colombia, 1991), así como en normas de naturaleza internacional como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 10 y 11 (Naciones Unidas, s.f.), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en sus artículos XVIII y XXVI (OEA, 2015), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en sus artículos 14 y 15 (Naciones Unidas, s.f.), la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 8 (OEA, 2015), según lo establecido por el Concepto de Bloque de Constitucionalidad desarrollado por la Corte Constitucional en interpretación del artículo 93 de la Constitución (Constituyente de Colombia,

1991), por ejemplo en Sentencias C-590 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño y Sentencia C-782 de 2005. M.P. Alfredo Beltrán Sierra, entre otras.

Compartimos la posición del profesor Colombiano Laverde Álvarez (2016), cuando afirma:

[...]El debido proceso no es solo el establecimiento mecánico de unas reglas de procedimiento; si así fuera, se estaría dentro del proceso legal, pero lo protegible mediante ese derecho es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar, entre otros, los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba y, lo más importante, el derecho mismo(págs. 17-18).

## **1.2. La Constitucionalización del Derecho**

La constitucionalización del derecho en general es pensada como un parámetro que obliga a interpretar y aplicar el derecho con sujeción a los principios y normas constitucionales de tal manera que los principios constitucionales adquieran una relevancia superior con relación a las normas jurídicas de otra categoría. Esta corriente no puede ser de ninguna manera ajena al Derecho Laboral Individual y en especial al Procedimiento Sancionatorio Laboral, teniendo en cuenta que esta rama del derecho va necesariamente vinculada con el Derecho Constitucional como una manifestación del mismo; en otras palabras, debemos entender que el Derecho Laboral Individual en Colombia es un mecanismo de protección del trabajador como parte débil de la relación laboral y que además se encarga de desarrollar normas y principios de orden constitucional establecidos en la parte dogmática como derechos fundamentales y también los consagrados de manera expresa en el artículo 53 de nuestra Carta que se pronuncia en el siguiente tenor(Constituyente de Colombia, 1991):

Artículo 53. Protección de los trabajadores. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;

estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

Es así como el Derecho Laboral se convierte en una fuente de garantía de los derechos individuales del trabajador, a tal punto que se puede decir que con su desarrollo se le da aplicación al principio de supremacía de la constitución establecido en el artículo 04, que desarrolla el postulado de supremacía o soberanía constitucional y al mismo concepto de Bloque de Constitucionalidad que se desprende del artículo 93 Superior (Constituyente de Colombia, 1991).

Soberanía de la Constitución significa, ante todo, supremacía de la Constitución sobre todos los poderes constituidos sin excepción, esto es, regularidad de la actuación de estos últimos en la medida en que adecuan su conducta a las normas previstas en la Constitución” (Pérez, 2010, p. 140).

Por unas u otras razones, la Constitución tiene una doble supremacía:

- (a) La Material, por cuanto ninguna otra norma o fuente de derecho puede tener un contenido o alcance que sea contrario a la Constitución, tratándose de un mismo sistema u ordenamiento ya que el resto de las normas derivan de ella su validez. (b) La Supremacía Formal, se relaciona con el carácter especial de las normas

constitucionales por el que sus mecanismos de reforma o procedimientos de creación y consolidación son rigurosos (Gaitán, 2015, p. 12).

Según Bernal Pulido (2018) el principio de supremacía de la Constitución implica, entonces, que toda norma y todo acto jurídico del Estado y de los particulares deben ser conforme a la Constitución, o dicho en sentido contrario, que ninguna norma o acto jurídico del Estado o de los particulares puede contrariar las disposiciones de la Constitución. Si una de estas normas o actos jurídicos contraría la Constitución, estará llamado a inaplicarse o a ser declarado inexecutable o nulo, según el caso (p. 48).

### **1.3. El Garantismo**

Corriente epistemológica desarrollada por el autor italiano Luigi Ferrajolli, en sus alcances la cual:

[...] representa la doctrina del reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales, del establecimiento de límites al ejercicio del poder, aunque se trate del poder de las mayorías, en suma, es el vivo reflejo del Estado Constitucional de Derecho, es decir, representa un discurso contrario al totalitarismo, al absolutismo, a la dictadura, así ésta se encuentre disfrazada de democracia por la utilización instrumental del sufragio (Rojas, 2009).

En este orden, el Garantismo puede ser abordado desde el punto de vista del procedimiento administrativo sancionador del empleador de la organización privada, toda vez que lo que se pretende en este estudio es reforzar los elementos teóricos y jurídicos desde el punto de vista constitucional como límites al poder sancionador del empleador desde esta vertiente del derecho laboral individual. De acuerdo con Ferrajolli (2011):

[...] el Garantismo es en realidad la otra cara del constitucionalismo, equivaliendo al sistema de garantías correspondiente al modelo normativo por él diseñado. Una teoría del constitucionalismo es por eso, en gran parte, una teoría del Garantismo. A su vez,

la construcción jurídica de la democracia constitucional es sobre todo la construcción del sistema de sus garantías (p. 85).

#### **1.4. Aspectos generales de la actividad sancionadora del Estado y de los particulares**

El Estado se concibe como un ente fiscalizador de todas las actividades que realizan los particulares personas naturales o jurídicas, es así como a través de sus funciones y en aras del cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 02 de la Constitución (Constituyente de Colombia, 1991) debe ejercer la vigilancia y el control frente al cumplimiento de los deberes y el respeto de los derechos y obligaciones que se imponen en la normativa colombiana a los particulares para garantizar el orden y en consecuencia la convivencia social en el territorio donde ejerce su poder soberano como uno de sus elementos. Para ello frente a la negativa de los particulares de cumplir los deberes y obligaciones impuestas en las leyes colombianas, el Estado ejerce sus prerrogativas, dentro de ellas la que nos ocupa en esta oportunidad que se ha conocido como facultad sancionadora o derecho de sancionar, conocido comúnmente como *ius puniendi*, que lo tenemos en diferentes manifestaciones, tanto desde el punto de vista penal o desde el punto de vista administrativo o no penal (Súarez, Mejía, & Restrepo, 2014), es así como dicha facultad se materializa mediante diferentes sectores o esferas de la vida cotidiana a tal punto que para cada ordenamiento normativo existen en Colombia unas normas que establecen sanciones y el procedimiento para imponerlas.

Veamos algunos ejemplos a continuación, sin mencionar a nuestro Código Penal que ya sabemos castiga los delitos con la imposición de penas y medidas de seguridad:

- 1) El Procedimiento Administrativo Sancionatorio General regulado en la ley 1437 de 2011 sus artículos 47 al 52 (Congreso de la República de Colombia, 2011).
- 2) El Procedimiento Sancionatorio Ambiental regulado en la Ley 1333 de 2009 (Congreso de la República de Colombia, 2009);
- 3) Proceso Disciplinario de los Servidores Públicos regulado en la Ley 734 de 2002 (Congreso de la República de Colombia, 2002) derogado recientemente a partir del



28 de mayo de 2019 por la Ley 1952 de 2019 (Congreso de la República de Colombia, 2019) por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario;

- 4) El Régimen Disciplinario de la Policía Nacional vigente actualmente en la Ley 1015 de 2006 (Congreso de la República de Colombia, 2006);
- 5) El Código Disciplinario Militar regulado en la Ley 1862 de 2017 (Congreso de la República de Colombia, 2017);
- 6) El Código Disciplinario del Abogado expedido en la vigencia de la Ley 1123 de 2007 (Congreso de la República de Colombia, 2007);
- 7) El Régimen Sancionatorio del Transito establecido en la Ley 769 de 2002 y sus reformas (Congreso de la República de Colombia, 2002);
- 8) Procedimientos Sancionatorios de Policía, regulados en la Ley 1801 de 2016 (Congreso de la República de Colombia, 2016);
- 9) Procedimiento para la imposición de multas, sanciones y declaratorias de incumplimiento en la Contratación Estatal establecido en el artículo 86 de la Ley 1474 de 2011 (Congreso de la República de Colombia, 2011);
- 10) Procedimiento Sancionatorio Tributario reglamentado en el Decreto 624 de 1989, Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales (Congreso de la República de Colombia, 1989).
- 11) Proceso de Responsabilidad Fiscal regulado en la Ley 610 de 2000 (Congreso de la República de Colombia, 2000) y recientemente en la Ley 1474 de 2011 (Congreso de la República de Colombia, 2011).

Como bien hemos podido notar, las normas citadas anteriormente se constituyen solo como algunos de los ejemplos de la manifestación de la actividad sancionadora de la administración ajenos al derecho penal, pues las sanciones que se imponen consisten generalmente en multas de contenido económico tanto a personas naturales como jurídicas, así como destituciones e inhabilidades a personas naturales sin haber una restricción de la libertad individual de un sujeto como si lo pueden hacer los jueces de la república en aplicación del código penal Ley 599 de 2000

(Congreso de la República de Colombia, 2000). Adicionalmente hemos notado que existe un Procedimiento Administrativo Sancionatorio General regulado en la ley 1437 de 2011 en sus artículos 47 al 52 (Congreso de la República de Colombia, 2011), el cual se aplica cuando no existe norma que regule procedimiento especial sancionatorio, lo que nos lleva a concluir que existen infinidad de procedimientos administrativos sancionatorios de carácter especial a los cuales están sujetos los particulares frente a la violación o incumplimiento de sus deberes, tal como lo han estudiado descriptivamente Suárez, Mejía & Restrepo(2014), quienes realizan un inventario de procedimientos sancionatorios vigentes al año 2014, llegando a la conclusión de que a esa época existen más de 96 procedimientos sancionatorios de carácter especial a los cuales están sujetos los particulares en sus actividades cotidianas (relaciones de sujeción, orden económico y social, recursos naturales, orden público, bienes públicos colectivos, entre otros).

Frente a las diferencias propias entre la potestad sancionatoria administrativa y penal, es importante resaltar lo manifestado por el tratadista García de Enterría, citado por Gómez Pavajeau (2017):

[...]La potestad sancionadora administrativa se diferencia cualitativamente y por sus fines de la potestad punitiva penal: “en esta se protege el orden social colectivo, y su aplicación persigue esencialmente (sin perjuicio de la concurrencia de otros fines difusos) un fin retributivo abstracto, expiatorio, eventualmente correctivo o resocializador, en la persona del delincuente. La potestad sancionadora de la administración sería, por el contrario, una potestad doméstica, en el sentido de vacada a la propia protección más que a otros fines sociales generales, con efecto sólo de quienes están directamente en relación con su organización o funcionamiento, y no contra los ciudadanos en abstracto (p. 153).

### **1.5. Justificación de la potestad sancionadora del Estado**

De manera general entendemos que la potestad sancionadora descrita anteriormente se justifica en la necesidad que tiene el Estado de garantizar el orden y la convivencia social dentro

del territorio donde ejerce su poder o soberanía, es así como Restrepo & Nieto (2017) citando la jurisprudencia de la Corte Constitucional, consideran que:

[...] la filiación de esa potestad sancionadora se suele situar en la función de policía que pretende asegurar el orden público y en el poder de policía que, con la finalidad de garantizar el interés general, permite regular el ejercicio de las libertades individuales e imponer sanciones orientadas al cumplimiento de las medidas de policía (p. 17).

### **1.6. Características de la potestad sancionadora del Estado**

Como bien se ha venido manifestando en líneas precedentes de este texto, la doctrina colombiana en general (Restrepo & Nieto, 2017, págs. 21-22), con la ayuda de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido una serie de características que se derivan de esa manifestación de poder en el ámbito sancionador, las cuales podemos resumir en los siguientes puntos:

- 1) La potestad sancionadora es necesaria para el adecuado cumplimiento de las funciones del Estado y la realización de sus fines;
- 2) Permite realizar los valores del orden jurídico institucional, mediante la asignación de competencias a la administración que la habilitan para imponer a sus propios funcionarios y a los particulares el acatamiento, inclusive de medios punitivos, de una disciplina cuya observancia propende indudablemente a la realización de sus cometidos;
- 3) Constituye un complemento de la potestad de mando, pues contribuye a asegurar el cumplimiento de las decisiones administrativas;
- 4) Se diferencia de la potestad sancionadora por vía judicial;
- 5) Se encuentra sujeta al control judicial, y;
- 6) Debe cumplir con las garantías mínimas del debido proceso.

En el mismo sentido Laverde (2016, págs. 8-9), describe características similares de la potestad sancionadora del Estado creadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en el siguiente sentido:

- 1) Persigue la realización de principios constitucionales que gobiernan la función administrativa según el artículo 209 de la Constitución Política;
- 2) La sanción que se impone es la respuesta del Estado a la inobservancia por parte de los administrados de las obligaciones, deberes y mandatos generales o específicos que se han ideado para el adecuado funcionamiento y marcha de la administración;
- 3) Dicha potestad se ejerce a partir de la vulneración o perturbación de reglas preestablecidas;
- 4) Frente a la sanción aplicable, están proscritas las sanciones privativas de la libertad, dato que es la multa la sanción prototípica, y resulta necesaria la observancia de un procedimiento legal establecido, y;
- 5) La decisión sancionatoria que se adopta mediante acto administrativo está sujeta a control judicial ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

Se podría agregar también como una característica importante que se deriva como consecuencia de esta situación, que la facultad sancionadora en materia administrativa es autónoma e independiente frente a la concurrencia de faltas y sanciones de otros ordenamientos normativos, de tal manera que por la misma conducta o hecho pueden generarse varias investigaciones (penales, disciplinarias, fiscales) y aplicar sanciones de acuerdo a cada ordenamientos, sin que con ello se viole o vulnere el principio constitucional denominado non bis in ídem, establecido en el artículo 29 de la Constitución (Constituyente de Colombia, 1991).

### **1.7. Fundamentos de la facultad sancionadora del Empleador**

Como hemos manifestado a lo largo de este estudio, “esta potestad sancionadora del Estado no se circunscribe, como muchos piensan, al derecho penal y a las atribuciones que tienen las diferentes autoridades penales, pues existen otras manifestaciones del ius puniendi estatal, como

el poder sancionador que ejercen las autoridades administrativas e, incluso, algunos particulares” autorizados expresamente por el Estado”(Súarez, Mejía, & Restrepo, 2014).

### **1.7.1. Fundamento constitucional de la facultad sancionadora de las organizaciones privadas.**

Consideramos importante resaltar que esta norma también sirve de fundamento para el presente estudio del derecho disciplinario de las organizaciones privadas, pues tenemos por un lado el Derecho Disciplinario Estatal regulado en un estatuto especial como es la Ley 734 de 2002 (Congreso de la República de Colombia, 2002), derogado recientemente a partir del 28 de mayo de 2019 por la Ley 1952 de 2019 (Congreso de la República de Colombia, 2019) por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, el cual se fundamenta en las relaciones de sujeción o deberes entre el servidor público y el Estado quien debe ejercer la vigilancia y el control de sus actividades o conductas, según los artículos 92, 118, 277 numeral 6, 256 numeral 3, así como el inciso 1 del artículo 26 de la Carta Superior (Constituyente de Colombia, 1991).

Consideramos entonces, que las normas constitucionales descritas también se constituyen como fundamento de las relaciones particulares de sujeción o subordinación entre los trabajadores y empleadores de las organizaciones privadas, especialmente el artículo 189 de la Constitución que establece las funciones del ejecutivo como suprema autoridad administrativa en Colombia, en lo que tienen que ver con la función de vigilancia y control de las actividades económicas y cualquiera de otra índole que realizan los particulares, para ello existe dentro de la estructura del Estado los Ministerios y Departamentos Administrativos con sus diferentes Superintendencias y Unidades Administrativas Especiales para ejercer la vigilancia y el control de los diferentes sectores económicos. Es así como desde el punto de vista general las organizaciones particulares se someten al control y vigilancia del Estado y por ende deben procurar porque sus trabajadores cumplan sus deberes y obligaciones para no ocurrir en infracciones normativas que puedan tener como consecuencias sanciones o la intervención del Estado, para ello los empleadores particulares también tienen facultades de imponer el orden aplicando sanciones dentro de sus organizaciones en el desarrollo de su objeto social.

## **1.7.2. Fundamento legal de la facultad disciplinaria del empleador de la organización privada.**

### **1.7.2.1. *La relación individual de trabajo y sus elementos.***

Como lo dejamos enunciado en el planteamiento del problema jurídico en la presente investigación, esta facultad de aplicar sanciones para imponer el orden se traslada al campo del derecho laboral individual y se desprende de la misma definición del contrato de trabajo y de sus elementos esenciales como lo regula el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 22 y 23 (Presidente de la Republica de Colombia , 1950), en el siguiente sentido:

Art. 22. —Definición. 1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Art. 23. —Elementos esenciales. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos \*(mínimos)\* del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y c) Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Así las cosas, el derecho sancionador del empleador de la organización privada tiene fundamento en las normas citadas del Código Sustantivo del Trabajo, la primera al establecer la subordinación del trabajador de manera continua a su empleador y la segunda al facultar a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato de trabajo (Presidente de la República de Colombia, 1950).

**1.7.2.2. Procedimiento para imponer sanciones en las relaciones laborales dentro de las organizaciones privadas.**

No obstante lo anterior, es evidente que las normas citadas anteriormente no establecen de manera alguna el procedimiento garantista que debe seguir el empleador para aplicar sanciones disciplinarias a sus trabajadores como sí se establece legalmente en el derecho disciplinario estatal según se ha manifestado en líneas anteriores, por lo que tal facultad en la organización privada queda de manera discrecional en cabeza del empleador, tampoco establecen las normas una escala de faltas y sanciones como materialización de los principios de legalidad y tipicidad de raigambre constitucional, lo que se traduce propiamente en una violación de los derechos fundamentales del debido proceso y los principios que se desprenden de este derecho regulado en el artículo 29 de nuestra Constitución (Constituyente de Colombia, 1991). Es importante tener presente que las normas citadas autorizan o facultan al empleador de la organización privada a imponer sanciones disciplinarias al trabajador, y en la normativa laboral colombiana solamente el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncia brevemente sobre del procedimiento que se debe seguir para materializar esta potestad de la siguiente forma:

Artículo 115. Procedimiento para sanciones. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”(Presidente de la República de Colombia, 1950).

Como se puede notar, en materia de procedimiento disciplinario aplicado al derecho laboral individual de las relaciones de trabajo de las organizaciones privadas, solo existe una norma que no ha sido reglamentada por el Legislador Colombiano y que en consecuencia no se constituye como una garantía propia para que los trabajadores ejerzan plenamente su derecho de defensa y contradicción, toda vez que deja a discreción del empleador imponer el catálogo de faltas y sanciones libremente y establecer el procedimiento como bien le parezca en reglamentos internos de trabajo, en circulares normativas y hasta en el mismo contrato laboral, lo que deja abierta la posibilidad en el empleador de aplicar sanciones de manera unilateral sin garantía del debido proceso por parte de los trabajadores, correspondiéndole a la jurisprudencia colombiana establecer cuáles son los principios que limitan la facultad sancionadora del empleador en las relaciones de trabajo de naturaleza privada o individual, tal como será estudiado en los capítulos siguientes del presente trabajo.



## **2. Límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de la organización privada en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana**

### **2.1. La noción de principio como límite al poder sancionador**

En esta oportunidad vemos que los límites al poder sancionador ya sea del Estado o de los empleadores de las organizaciones privadas, siempre serán los principios constitucionales que le dan fuerza a la soberanía de la Constitución, y como consecuencia a la denominada constitucionalización del derecho. De acuerdo con Oyarte (2016) “uno de los aspectos fundamentales que constituyen la denominada Constitucionalización del Derecho, es la inclusión de los principios del constitucionalismo y el contenido constitucional en todas las demás ramas jurídicas”. En la actualidad, el Derecho se debe aplicar y se debe interpretar conforme la Constitución. Parte importante de esta cuestión es la que se deriva de la consagración de los principios, reglas, derechos y garantías del debido proceso (2016, pág. 7).

Los principios son mandatos de obligatorio cumplimiento que vinculan a todos los poderes del Estado y en consecuencia limitan sus actuaciones, son verdaderas normas jurídicas que se consideran como criterio de validez material de la actuación de todos los poderes públicos a la hora de desarrollar sus funciones. De acuerdo con Robert Alexy, citado por Oyarte(2016):

[...] los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes, es decir, son mandatos de optimización, los que “pueden cumplirse en diferente grado, mientras que las reglas son normas que sólo pueden ser cumplidas o no, es decir, se debe actuar conforme ella dispone, ni más ni menos. (p. 22).

Lo anterior significa entonces que los principios tienen un grado de abstracción mucho mayor a la hora de aplicarse con relación a las reglas, lo que trae como consecuencia que su aplicación dependa de la mayor o menor posibilidad fáctica o jurídica en un caso concreto, es así

como para el estudio que nos detiene en este escrito, haremos especial énfasis en los principios que se derivan del artículo 29 de la Constitución que establece el debido proceso como derecho fundamental (Constituyente de Colombia, 1991).

### 2.1.1. Alcance de la noción de principio jurídico.

El profesor Colombiano Sergio Estrada Vélez (2010), acertadamente nos habla y recomienda la aplicación de una posición fuerte de principios en el Estado Colombiano, que sea propia y acogida en nuestro sistema jurídico de acuerdo con el contexto social colombiano y no que sea extraída de sistemas jurídicos foráneos, es así como propone una posición fuerte en los siguientes términos:

[...] Existe una teoría fuerte de principios que asume que forman parte del universo de las normas jurídicas junto con las reglas al ser resultado de un procedimiento inductivo del mismo ordenamiento jurídico. Esta posición fuerte se puede clasificar, a su vez, en dos: una posición que se podría llamar **fuerte-fuerte** en la medida que defiende que los principios son normas jurídicas que priman sobre las restantes normas del ordenamiento por las siguientes razones: 1). Los principios, como se indicó, son normas jurídicas, las más importantes del ordenamiento, que condicionan la validez de las restantes normas (argumento ontológico); 2). Los principios sirven de principal razón de la decisión o ratio decidendi de las sentencias de las altas cortes (argumento funcional); y, 3). Los principios prevalecen sobre las restantes normas por mandato del mismo legislador, v. gr. los Artículos 13 del Código Penal, 26 del Código de Procedimiento Penal, Artículo 21 de la Ley 734 de 2002, 5 de la Ley 1098 de 2006 y el Artículo 3 de la Ley 1306 de 2009, entre otros (argumento lógico). Estos argumentos sugieren que los principios jurídicos pueden integrar el bloque de constitucionalidad, que son normas de aplicación directa y sólo cuando entran en conflicto con otros principios procede la ponderación (Estrada, 2010).

Según este mismo autor “La segunda posición se puede denominar fuerte-débil en tanto asume que los principios son normas jurídicas, pero en relación con las reglas y en general con todo el ordenamiento jurídico, desempeñan una función auxiliar o subsidiaria (sirven para crear, integrar e interpretar el derecho)” (Estrada, 2010).

Siguiendo el pensamiento doctrinal antes descrito, consideramos viable darle el alcance de posición fuerte-fuerte, a los principios que se constituyen como límites al poder sancionador ya sea del Estado o de las organizaciones privadas en general, pues estos límites son los que han sido interpretados por la Corte Constitucional para imponer obligaciones a los particulares al momento de aplicar una medida disciplinaria sancionatoria.

### **2.1.2. Principios del debido proceso constitucional.**

El Debido Proceso Constitucional debe ser entendido como el conjunto de garantías con las cuales cuenta una persona que se encuentra incurso en un trámite judicial o administrativo, tiene relevancia constitucional al ser consagrado como un derecho fundamental en el artículo 29 de la Constitución Política, así como en normas de naturaleza internacional como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus artículos 10 y 11, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en sus artículos XVIII y XXVI, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos en sus artículos 14 y 15, la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 8, según lo establecido por el Concepto de Bloque de Constitucionalidad desarrollado por la Corte Constitucional en interpretación del artículo 93 de la Constitución (Constituyente de Colombia, 1991), por ejemplo el concepto de Bloque de Constitucionalidad en Sentencias C-590 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño y Sentencia C-782 de 2005. M.P, Alfredo Beltrán Sierra, entre otras. Veamos entonces el contenido del artículo 29 superior:

Artículo 29. Debido proceso. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando

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

De la simple lectura del texto que establece este derecho fundamental consagrado en el artículo 29 de la Constitución se desprende al menos el siguiente listado de principios o garantías fundamentales:

- 1) Principio de legalidad.
- 2) Principio de tipicidad.
- 3) Principio de juez natural.
- 4) Principio de favorabilidad.
- 5) Principio de presunción de inocencia.
- 6) Principio o derecho a la defensa y contradicción.
- 7) Principio del debido proceso público.
- 8) Principio de celeridad.
- 9) Principio de contradicción de la prueba.
- 10) Principio o derecho a la doble instancia o impugnación de la sentencia condenatoria.
- 11) Principio del non bis in ídem, o a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Como apreciamos, el listado de garantías que se desprenden del debido proceso es considerado bastante amplio, veamos en lo siguiente como ha sido interpretada la noción de debido proceso constitucional por parte de nuestra Corte Constitucional con la creación de lo que hemos denominado derecho sancionador de las organizaciones privadas en Colombia.

## **2.2. Debido proceso creado en la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional frente a la facultad sancionadora del empleador particular**

Como se ha manifestado anteriormente, la noción de debido proceso en el derecho sancionador de las organizaciones privadas ha sido de creación de la corte constitucional en diferentes Sentencias tanto de tutela como de Constitucionalidad, es así como podemos revisar las siguientes sentencias que hacen parte de la línea jurisprudencial estudiada en esta investigación: Sentencia T-433 de 1998, Sentencia T-433 de 1998, Sentencia T-605 de 1999, Sentencia T-470 de 1999, Sentencia T-944 de 2000, Sentencia C-086 de 2000, Sentencia T-944 de 2000, Sentencia T-769 de 2005, Sentencia T-917 de 2006, Sentencia T-632 de 2007, Sentencia T-083 de 2010, Sentencia T-075A de 2011 y Sentencia C-593 de 2014, entre otras, las cuales se han considerado como el fundamento de lo que conocemos como derecho disciplinario de los particulares o derecho sancionador de las organizaciones privadas; de acuerdo con estos antecedentes veremos a continuación como está estructurado el debido proceso sancionador de acuerdo con esta línea jurisprudencial creada en las Sentencias de la Corte Constitucional.

### **2.2.1. Nociones generales del debido proceso sancionador en la Corte Constitucional.**

Para fundamentar nuestra investigación haremos énfasis en las reglas y subreglas creadas en la jurisprudencia citada anteriormente, y que gran parte de ella se recopila en las Sentencias T-632 de 2007, T-083 de 2010 y Sentencia C-593 de 2014, en el siguiente sentido.

#### **2.2.1.1. Subreglas creadas por la Corte en la Sentencia T-632 de 2007.**

En esta Sentencia la Corte resuelve una acción de tutela instaurada por Nery Niño Sánchez Muñoz contra la Asociación de Equipajeros de la Terminal de Transporte de Cali –ASEQUIT-, por la presunta violación al debido proceso en un trámite sancionatorio particular. De la misma podemos resaltar las siguientes subreglas creadas por la Corte para el procedimiento sancionatorio

entre particulares como contenido mínimo que se debe respetar para la garantía del debido proceso, en el siguiente sentido:

[...] entre el contenido mínimo que deben respetar las organizaciones privadas cuando imponen sanciones a sus miembros se encuentran las siguientes garantías: (1) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción; (2) 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 (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (3) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (4) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (5) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (6) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (7) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes (Corte Constitucional, 2007).

De esta Sentencia podemos resumir el trámite sancionatorio creado por la Corte Constitucional así:

- 1) Auto o acto de apertura o notificación formal de apertura del proceso.
- 2) Auto o acto por el cual se da la formulación de los cargos imputados
- 3) El traslado para la contradicción de las pruebas para que se presenten los descargos.
- 4) Etapa de descargos.
- 5) El pronunciamiento o decisión definitiva.
- 6) La proporcionalidad en la sanción impuesta.

- 7) La posibilidad de impugnar la decisión por parte del sancionado.

Igualmente, de la lectura de estas reglas creadas por la corte constitucional y el análisis correspondiente podemos deducir que la corte le da aplicación a los siguientes principios constitucionales:

- 1) Principio de publicidad: en el entendido que ordena que el procedimiento sancionatorio sea comunicado y notificado formalmente al procesado.
- 2) El principio de legalidad y tipicidad de las faltas: en el entendido que la Corte ordena que, en la formulación de cargos al imputado, que puede ser verbal o escrita, consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
- 3) Principio o derecho de defensa y contradicción: teniendo en cuenta que se debe dar el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y a la vez indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos para controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- 4) Principio de motivación de la decisión y la congruencia: Cuando se indica que el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes deberá ser mediante un acto motivado y congruente.
- 5) El principio de proporcionalidad: cuando se indica que la imposición de una sanción deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.
- 6) Derecho a la impugnación o doble instancia: En entendido que se le debe dar la posibilidad de que el sancionado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes.

Cabe resaltar que, en la parte resolutive de la Sentencia estudiada, la Corte ampara el derecho fundamental al debido proceso del accionante de conformidad con los argumentos expuestos en la parte motiva de la misma, dejando sin efectos el acto por el cual la accionante había sido expulsado de la organización sin garantía de sus derechos fundamentales.

### **2.2.1.2. Subreglas creadas por la Corte en la Sentencia T-083 de 2010.**

En esta sentencia la Corte se pronuncia dentro dentro del proceso de revisión del fallo de tutela proferido por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Buenaventura, dentro de la acción de tutela instaurada por Luis Omar Bustos Ahon contra la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, dentro de la cual el accionante consideró violados sus derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso. Así mismo en esta Sentencia la Corte reitera su jurisprudencia sobre los alcances del debido proceso y en su campo de aplicación que no solo se limita a las actuaciones judiciales y administrativas sino también frente a las relaciones entre particulares, para tal efecto indica:

[...] La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Como consecuencia de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.) (Corte Constitucional, 2010)

Para sostener sus argumentos, acude a la reiteración de su propia jurisprudencia resaltando las siguientes reglas o requisitos que se deben seguir para la imposición de una sanción por parte de una organización privada, para tal efecto concluye así la Corte:



Además, según la jurisprudencia constitucional, en la configuración del procedimiento se deben observar los siguientes requisitos mínimos:

- 1) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- 2) 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;
- 3) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- 4) 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;
- 5) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- 6) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- 7) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones (Corte Constitucional, 2010)

Con esta Sentencia podemos observar como las reglas del debido proceso y demás principios constitucionales se aplican en su integridad entre las relaciones entre particulares, lo que se traduce como ya lo indicamos al inicio de este escrito en un ejemplo claro de Constitucionalización del derecho en Colombia; sin embargo, se debe tener en cuenta que lamentablemente estos derechos y garantías en la mayoría de los casos no se cumplen espontáneamente porque los empleadores no han adecuado su régimen sancionatorio a los postulados de la Jurisprudencia Colombiana, por lo que a los trabajadores como parte débil de la relación laboral no les queda otro medio, que acudir

a las autoridades judiciales competentes para hacer cumplir sus derechos, lo que hace que el texto de la jurisprudencia pase en algunos casos desapercibido por parte de las organizaciones privadas.

Vemos entonces como las subreglas que establece la Corte en esta nueva sentencias son las mismas que analizamos en el punto anterior, por tal motivo no es necesario transcribir lo dicho anteriormente, basta indicar que lo que se resalta es el respeto de las garantías fundamentales y la soberanía de los principios que integran el marco del debido proceso regulado en el artículo 29 de la Carta Superior (Constituyente de Colombia, 1991).

### **2.2.1.3. Subreglas creadas por la Corte en la Sentencia C-593 de 2014.**

Otra de las sentencias recientes de la Corte Constitucional, que ha ratificado las garantías del debido proceso en relaciones de trabajo tratándose de particulares, es la Sentencia C-593 de 2014, la cual es de particular importancia para el caso que nos ocupa teniendo en cuenta que el demandante, entre otras normas acusadas, plantea cargos importantes en contra del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo; por tal motivo en ese momento le correspondió a la corte constitucional analizar si el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, al regular el “procedimiento” para la imposición de sanciones a los trabajadores, desconocía sus garantías constitucionales al debido proceso.

Art. 115. —Subrogate. D.L. 2351/65, art. 10. Procedimiento para imponer sanciones. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Finalmente señaló la Corte Constitucional que la disposición acusada debía ser interpretada acorde con el texto constitucional y, por tanto, la obligación de escuchar previamente al trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso, por tal motivo declara constitucional la norma acusada; sin embargo es importante resaltar las siguientes palabras de la Corte con

relación a las reglas o subreglas que se deben seguir para imponer sanciones entre organizaciones privadas como consecuencia de la relación laboral (Corte Constitucional, 2014):

[...] El debido proceso en procesos sancionatorios iniciados por los particulares. El artículo 29 de la Constitución inicia su redacción con la siguiente frase: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Esta tajante afirmación no deja duda acerca de la operancia en el derecho sancionador del conjunto de garantías que conforman la noción de debido proceso. Así, ha señalado la jurisprudencia que los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nullapoena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla.

En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que el derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados” (Sentencia T-772 de 2003). (...) De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su

derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio.

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(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.

Por otra parte, la jurisprudencia internacional, específicamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha estudiado la cuestión de si las garantías judiciales mínimas consagradas en la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 8), sólo son aplicables a los procesos penales, o si por el contrario, algunas de ellas pueden extenderse a los procedimientos administrativos. En relación con los procesos administrativos, dijo el Tribunal Internacional en el Caso Ivcher Bronstein contra Perú:

102. Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos.

103. La Corte ha establecido que, a pesar de que el citado artículo no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, las garantías mínimas establecidas en el numeral 2 del mismo precepto se aplican también a esos órdenes y, por ende, en éstos el individuo tiene derecho al debido proceso en los términos reconocidos para la materia penal, en cuanto sea aplicable al procedimiento respectivo.

### **2.3. En cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares**

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato:

No sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.). Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente: “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados.

En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción,

habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor.

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido 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. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

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:

- 1) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
- 2) 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;
- 3) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
- 4) 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;

- 5) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;
- 6) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
- 7) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

Como bien podemos evidenciar, la línea jurisprudencial se enmarca en el mismo sentido de las dos sentencias analizadas anteriormente, sin embargo, en esta oportunidad se trata de una Sentencia de Constitucionalidad donde la Corte ejerce control posterior sobre la demanda promovida en contra del artículo 115 del C.S.T, (Presidente de la Republica de Colombia , 1950), lo que nos lleva a resaltar la importancia de la misma con relación al debido proceso que se debe seguir entre los particulares cuando se trata de imponer sanciones en el entendido que se trata de una Sentencia con efectos erga omnes. A pesar de ello, consideramos que la corte debió exhortar al legislador a la reglamentación del artículo 115 del C.S.T, pues es claro que solo de esa manera, es decir, creando legalmente un procedimiento sancionatorio aplicable a las organizaciones privadas es posible darle aplicación a las garantías plenas del debido proceso constitucional, y más cuando estas reglas no se están aplicando espontáneamente por los empleadores, dejando los derechos de los trabajadores en manos de los jueces de tutela o los jueces laborales ordinarios, lo que no se constituye como el deber ser del sistema de derechos consagrados en nuestra Constitución.

### **3. Influencia de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en el proceso disciplinario que aplican los empleadores de las organizaciones privadas**

En el capítulo primero de esta investigación se estudiaron los fundamentos y características de la facultad sancionadora del Estado en general y la descripción de los diferentes regímenes sancionatorios especiales que existen plenamente regulados en el orden jurídico colombiano, así mismo se hizo énfasis en los fundamentos de la facultad sancionadora de los empleadores de las organizaciones privadas al momento de aplicar una sanción a un trabajador, para tal efecto dijimos que no existen plenas garantías toda vez que el artículo 115 del C.S.T, no trae mayores argumentos sobre el procedimiento para aplicar una sanción disciplinaria. Así mismo en el capítulo segundo abordamos la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional con las subreglas creadas para llenar el vacío dejado por el legislador colombiano y contrarrestar los abusos de poder y discrecionalidad a la hora de aplicar sanciones en el derecho disciplinario de los particulares, dándole plena aplicación a los principios y garantías del debido proceso de origen constitucional como lo establece el artículo 29 de nuestra Carta Política. Es así entonces como en esta oportunidad nos corresponde determinar el alcance de los principios que consideramos más importantes para el desarrollo de esta investigación y su aplicación como límites al poder sancionador de los particulares, así como los mecanismos de defensa que tienen los presuntos infractores a la hora de afrontar un proceso sancionatorio de esta naturaleza.

#### **3.1. Límites materiales a la potestad disciplinaria del empleador**

Sabemos de conformidad con el fundamento teórico que hemos acogido, que los límites materiales a la potestad disciplinaria del empleador de las organizaciones privadas se derivan de los principios o postulados constitucionales del debido proceso consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991, veamos brevemente el alcance de algunos de ellos.



### **3.1.1. Principio de legalidad.**

Este mandato implica que tanto las faltas como las sanciones deberán estar previamente reconocidas en una ley creada por el legislador competente o autorizadas por este, es así como se considera de acuerdo con Gómez (2017, pág. 297), “que antes de aplicar una sanción deberá existir en la Ley previamente determinada para ello lo siguiente: a) “los elementos básicos de la conducta sancionada”; b) “los criterios para su definición”; c) “las sanciones y las pautas para su determinación”. Condición necesaria para la aplicación de este principio en el derecho disciplinario de las organizaciones privadas, es que el empleador redacte su catálogo de faltas y sanciones de conformidad a la Ley que lo faculta y a los principios constitucionales aplicables como límites de su actuar, como es el de legalidad y el principio de tipicidad que se describe a continuación.

### **3.1.2. Principio de tipicidad.**

La tipicidad es la adecuación de un hecho cometido a la descripción que de ese hecho se hace en la ley, en el caso que nos compete, será una ley de naturaleza sancionatoria, en la cual no quede duda del hecho o conducta que se considera como infracción. De acuerdo con Muñoz & García(2010), en el campo penal se afirma:

[...] Por imperativo del principio de legalidad, en su vertiente del *nullum crimen sine lege*, sólo los hechos tipificados en la ley penal como delitos pueden ser considerados como tales. Ningún hecho, por antijurídico que sea, puede llegar a la categoría de delito si, al mismo tiempo, no es típico, es decir, si no corresponde a la descripción contenida en una norma penal (p. 251).

Para poder aplicar a cabalidad este postulado en el ámbito del derecho disciplinario de los particulares, es necesario que en cada organización se defina con claridad un catálogo hechos o de conductas que se constituyan como faltas disciplinarias o al menos la manera como se

determinarán las mismas, de lo contrario se estará dejando a un lado este principio de importante naturaleza y en consecuencia se cercenarían los derechos individuales del trabajador.

### **3.1.3. Principio de proporcionalidad.**

Este postulado imparte la exigencia de que las sanciones sean proporcionales al hecho tipificado como infracción, situación que debe respetar tanto el creador de la norma como quien la deba aplicar. “Condición necesaria para verificar el cumplimiento del principio de proporcionalidad es que los jueces motiven sus fallos como lo exige la Constitución”(Oyarte, 2016, pág. 63). En este orden, este principio estaría limitando la discrecionalidad del empleador a la hora de aplicar una sanción disciplinaria en el entendido que la misma debe ser proporcional a la falta comedida, y de la misma forma lo estaría obligando a motivar su decisión mediante argumentos que puedan fundamentar adecuadamente la medida adoptada en cada caso concreto, lo que estaría dejando de lado la aplicación de sanciones unilaterales y sin motivación suficiente, pues en este caso se estaría vulnerando este postulado y por ende un derecho fundamental del trabajador.

### **3.1.4. Garantía del derecho de defensa y contradicción.**

La garantía del derecho de defensa y contradicción tiene diversas manifestaciones con relación al tema objeto de estudio, dentro de ellas podemos resaltar las siguientes:

- 1) Que el procesado pueda estar representado por medio de abogado dentro del trámite disciplinario.
- 2) Que tenga la oportunidad de ser notificado del proceso y conocer públicamente todo el material probatorio, circunstancias de modo tiempo y lugar de los hechos que se le imputan.
- 3) Que tenga la oportunidad de conocer las pruebas previamente y contradecir las mismas aportando las que tenga a su favor.
- 4) Que se le dé la oportunidad de rendir descargos en un término prudencial dentro del cual podrá presentar y pedir las pruebas que considere procedentes para materializar su defensa.

- 5) Que pueda estar presente en la práctica de las pruebas y participar de las prácticas de las mismas para objetar las que le sean desfavorables a sus intereses.
- 6) Que cuente con un periodo prudencial para la presentación de sus alegatos de defensa.
- 7) Que cuente con la posibilidad de impugnar la decisión mediante los recursos de Ley.

### **3.1.5. Principio de presunción de inocencia.**

Este principio indica según el artículo 29 de nuestra Constitución, que “Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable”. (Constituyente de Colombia, 1991). La consecuencia inmediata de la aplicación de este principio radica en el hecho de que nadie podrá ser tenido como culpable de un delito o infracción mientras no exista una decisión en firme, es decir, ya debidamente ejecutoriada, esto significa que mientras el procesado tenga la posibilidad de impugnar la decisión que lo afecte, aun se considera inocente de los cargos imputados, pues lo que se presume es la inocencia y no es la culpabilidad o responsabilidad.

### **3.1.6. Principio de doble instancia.**

Este mandato se desprende de la parte final del artículo 29 de la Constitución cuando indica que toda persona tiene derecho a “impugnar la sentencia condenatoria,(Constituyente de Colombia, 1991), esto trae como consecuencia que el procesado una vez es notificado de la sanción en su contra mediante un acto motivado, tiene la posibilidad de impugnarlo mediante los recursos procedentes con la finalidad que la decisión sea revisada por un juez o funcionario de segunda instancia y pueda modificar o revocar la decisión que lo afecta. Vemos que este principio también lo atribuye la Corte Constitucional Colombiana en el derecho sancionador de las organizaciones privadas, sin embargo, su materialización resulta un poco compleja o difícil en el entendido que el órgano que aplica la sanción resulta ser juez y parte del proceso, toda vez que en esta vertiente del

derecho sancionador quien investiga, juzga y sanciona resulta ser la misma persona, para el caso concreto el empleador encargado de imponer la sanción disciplinaria.

### **3.1.7. Principio de favorabilidad.**

Establece el artículo 29 de la Constitución que toda duda razonable se resolverá a favor del procesado, así mismo entonces, en el proceso disciplinario laboral toda duda razonable se resolverá a favor del trabajador involucrado cuando no haya modo de eliminarla o desvirtuarla, lo que debe traer como consecuencia el archivo de las diligencias sin que se afecte en nada su hoja de vida con la organización y sin que se pueda abrir nueva investigación por el mismo hecho o supuestos.

### **3.1.8. Principio de temporalidad.**

Este principio indica que la facultad de sancionar o la ejecución de una sanción no pueden ser indeterminadas en el tiempo de tal manera que deben existir unos términos dentro de los cuales se pueda materializar esta facultad de imponer sanciones. Es lo que conocemos como prescripción y caducidad, la primera entendida como la pérdida de un derecho con el paso del tiempo y la segunda, es decir, la caducidad, se debe entender como la pérdida del derecho de acción, en este caso, será la pérdida del derecho que tiene el Estado o el empleador de la organización privada para imponer una sanción con el paso del tiempo.

[...] Señala la jurisprudencia constitucional que la facultad sancionadora del Estado es limitada en el tiempo y que el señalamiento de un plazo de caducidad para esta constituye una garantía para la efectividad de los principios constitucionales de seguridad jurídica y prevalencia del interés general. Dicho plazo, además, cumple con el cometido de evitar la paralización del proceso administrativo y, por ende, garantizar la eficiencia de la administración y realización del derecho formal y sustancial (Restrepo & Nieto, 2017, p. 49).

### **3.2. La defensa del presunto infractor en el procedimiento sancionatorio disciplinario**

Resulta complejo establecer las características y los fundamentos para la defensa del presunto infractor en el procedimiento sancionatorio disciplinario, toda vez que es imposible conocer el trámite que ha definido cada empleador en particular dentro de su organización para imponer el orden a través de la aplicación de las sanciones previamente establecidas, al menos en el reglamento interno de trabajo. Sin embargo, a continuación, definiremos unas posibles alternativas de defensa frente al abuso o violación de sus derechos en el orden administrativo y judicial, veamos de qué se trata.

#### **3.2.1. Mecanismos de defensa no judiciales.**

Esta clase de mecanismo de defensa se caracteriza porque el trabajador no acude a la vía judicial, sino que hace uso de alternativas diversas para solucionar el conflicto con su empleador después de haberse iniciado un trámite disciplinario sancionatorio o estar en firme la sanción disciplinaria, dentro de ellas podemos enunciar las siguientes:

- 1) El reglamento interno de trabajo: si en el reglamento interno de trabajo es adecuado y garantista de acuerdo con la línea jurisprudencial descrita anteriormente, debe dar la oportunidad al trabajador para que ejerza su defensa dentro de un trámite sancionatorio al menos garantizándole los derechos mínimos de los cuales hemos hecho eco varias veces en este escrito.
- 2) El derecho de Petición: podrá el trabajador en todo caso hacer uso del derecho fundamental de petición establecido en el artículo 23 de la Constitución Política, con la finalidad de solicitar al empleador el respeto de sus garantías en un trámite sancionatorio. Por ejemplo; solicitando información, pruebas, pidiendo nulidades y en general cualquier actuación que le pueda ser favorable a sus derechos.
- 3) Quejas administrativas: podrá el trabajador en todo caso acudir a las autoridades administrativas solicitando la intervención para la garantía de sus derechos, en

el caso concreto, podrá acudir al Ministerio del Trabajo para que intervenga como autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de normas laborales en Colombia. Sin embargo, esta actuación resulta ser poco eficaz por la demora en los términos que suele emplear esta entidad a la hora de intervenir y también por el hecho de ser una autoridad administrativa que carece de facultades jurisdiccionales sus actuaciones se limitan a fungir como conciliadores en esta materia, sin perjuicio de las acciones sancionatorias que puedan adelantar frente al empleador en caso de violación de normas laborales.

- 4) Convención colectiva de trabajo: Si el trabajador pertenece a un sindicato, puede acudir a la asesoría y acompañamiento para defender sus derechos dentro de un proceso disciplinario; además que en dicha convención ha debido definirse un trámite garantista para la imposición de sanciones y destituciones.

### **3.2.2. Mecanismos de defensa judicial.**

Los mecanismos de defensa judicial se caracterizan por el hecho que el trabajador deberá acudir a la jurisdicción haciendo uso del derecho de acción, para que un juez de la republica imparta justicia frente a los derechos reclamados, para tal efecto a continuación hablaremos brevemente de un mecanismo ordinario y uno especial:

- 1) Mecanismos judiciales ordinarios: Frente a un despido injusto o una sanción que se haya impuesto con violación al debido proceso de un trabajador en un trámite disciplinario, este podrá acudir ante los jueces laborales del circuito para hacer valer sus derechos ya sea solicitando el reintegro correspondiente o las indemnizaciones procedentes consagradas en las normas laborales.
- 2) Mecanismo de defensa especial: Como mecanismo de defensa especial frente a la violación de las garantías del debido proceso de los trabajadores en los tramites disciplinarios, hemos incluido la procedencia de la Acción de Tutela regulada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 (Constituyente de Colombia, 1991), la cual reúne características de ser subsidiaria y residual; sin

embargo, en casos especiales es viable su procedencia como por ejemplo, el caso de trabajadores con estabilidad laboral reforzada ya sea por fuero especial de salud o por estado de gestación, también podríamos tener el caso de los trabajadores en estado de incapacidad médica o que hayan tenido algún grado de discapacidad que los haga acreedores de una debilidad manifiesta, en estos casos la Jurisprudencia Constitucional es coherente en ampararle los derechos fundamentales por vía de tutela cuando son violados dentro de las relaciones laborales individuales.

### **3.3. La necesidad de reglamentación del artículo 115 del C. S. T**

De acuerdo con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, el derecho al trabajo cuenta con una triple dimensión, por un lado, es un valor fundante del Estado Social de Derecho, por otro lado, es un principio rector del ordenamiento jurídico y en tercer lugar también se concibe como un derecho y un deber social, es así, como se ha dicho en la Sentencia C-593 de 2014 que:

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”(Corte Constitucional, 2014)

De esta misma argumentación y con base en la importancia que se desprende del derecho al trabajo en Colombia, es necesario que el legislador colombiano resalte la importancia de este derecho que sigue esperando su reglamentación general según el artículo 53 de nuestra Constitución (Constituyente de Colombia, 1991), pues a la fecha sigue sin ser expedido el Estatuto del Trabajo por el Congreso de la República. Es así como también se resalta la necesidad de reglamentar el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo que indica lo siguiente frente al procedimiento para imponer sanciones en materia disciplinaria laboral:

Artículo 115. Procedimiento para sanciones. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”(Presidente de la Republica de Colombia , 1950).

Como se puede evidenciar, el artículo no es suficiente para garantizar los derechos mínimos que se deben respetar a un trabajador como garantía del debido proceso en los tramites sancionatorios disciplinarios, pues se limita a decir, que el trabajador debe ser oído y que puede estar acompañado de dos representantes del sindicato, sin embargo, no establece reglas o etapas procesales dentro de las cuales se materialice el debido proceso y los principios que se derivan del mismo. Es así como hacemos propias las palabras del profesor Orjuela Guerrero (2012, págs. 203-204), quien resalta un listado importante de las características y garantías que debe reunir un proceso disciplinario laboral entre particulares, es así como describe las siguientes:

- 1) Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y recibirán la misma protección y trato de las autoridades.
- 2) El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado.



- 3) El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa. Todo trabajador que ejerza sus funciones en cualquier organización deberá ser procesado conforme a las disposiciones sustantivas, legales, contractuales y convencionales preexistentes a la falta disciplinaria que se le atribuya, ante funcionario de la misma organización previamente establecido y que tenga incidencia o concordancia con los hechos materia del cargo.
- 4) Presunción de inocencia: el trabajador que ejerza una función en una organización y se le atribuya una falta disciplinaria, se presume inocente mientras no se le compruebe lo contrario y se haya declarado legalmente culpable o se determine legalmente su responsabilidad.
- 5) Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un defensor escogido por él, durante la investigación y el juzgamiento, a presentar pruebas y a controvertir las que se aleguen en su contra, a apelar o impugnar las sanciones y a no ser procesado dos veces por el mismo hecho.
- 6) La acción disciplinaria corresponde a la organización sin perjuicio del poder de control y vigilancia del reorganizado Ministerio del Trabajo.
- 7) Se garantiza el principio de legalidad: los trabajadores serán juzgados y sancionados disciplinariamente cuando, por acción u omisión de sus funciones, incurra en las faltas establecidas en normas legales, contractuales, convencionales y/o reglamentarias.
- 8) En el proceso disciplinario toda duda razonable se resolverá a favor del trabajador involucrado cuando no haya modo de eliminarla o desvirtuarla.
- 9) El reconocimiento de la dignidad humana: todo trabajador inculpado que se le atribuya una falta disciplinaria tiene derecho a ser tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
- 10) Caso o cosa juzgado (a): nadie podrá ser juzgado y procesado más de una vez por una misma acción u omisión constitutiva de falta disciplinaria, aun cuando a ésta se le dé una denominación diferente.

- 11) La finalidad del procedimiento disciplinario es el logro de los fines y funciones de la organización y el cumplimiento de las garantías debidas a los trabajadores que en el intervienen.
- 12) En materia disciplinaria queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva y las faltas solo son sancionables a título de dolo o culpa.
- 13) El principio de favorabilidad: en materia disciplinaria se aplica la ley favorable o permisiva, de preferencia a la restrictiva o desfavorable.
- 14) El motivo del cargo alegado inicialmente no puede ser cambiado ni modificado con posterioridad a la entrega de la notificación por parte de la organización, ni durante el transcurso del desarrollo del procedimiento.
- 15) Un criterio sustantivo para graduación e individualización de la sanción disciplinaria, que en derecho corresponda de insoslayable ponderación, es la concurrencia en beneficio del trabajador inculcado de circunstancias o factores de atenuación de la gravedad de su conducta. De ser ello así, tiene derecho el trabajador encartado a que se le imponga una sanción menos afflictiva o aun que se le reconsidere el cargo o la falta endilgada ante hechos o factores positivos concurrentes en su conducta, lo cual a su vez determina que el empleador en ejercicio de su poder reglamentario disciplinario deba entrar a definir claramente dichos factores o circunstancias atenuantes.
- 16) En la organización no se ejerce ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión cargo o lugar de trabajo, así como cualquier acto que impida el derecho de asociación o el ejercicio sindical (Orjuela, 2012, pág. 204).

De conformidad con estos postulados es clara la necesidad de que el legislador colombiano reglamente el artículo 115 del C-S. T, y lo adecue a los postulados de la doctrina y jurisprudencia de la Corte Constitucional con base en las garantías mínimas que se deben respetar para el debido proceso disciplinario de las organizaciones particulares, donde se resalten al menos las siguientes:

- 1) Auto o acto de apertura o notificación formal de apertura del proceso.

- 2) Auto o acto por el cual se da la formulación de los cargos imputados.
- 3) El traslado para la contradicción de las pruebas para que presente los descargos.
- 4) Etapa de descargos.
- 5) Periodo de práctica de pruebas.
- 6) Presentación de alegatos de defensa.
- 7) El pronunciamiento o decisión definitiva debidamente motivada.
- 8) La proporcionalidad en la sanción impuesta.
- 9) Legalidad de las faltas, tipicidad y favorabilidad en caso de dudas frente a la infracción cometida.
- 10) La posibilidad de impugnar la decisión por parte del sancionado.

### 3.4. Propuesta para el procedimiento sancionatorio laboral de la organización privada garantista

Para adecuar el postulado del debido proceso a los tramites disciplinarios administrativos según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, consideramos importante proponer el siguiente tramite garantista, donde se tengan en cuenta los principios consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política, en especial, la presunción de inocencia, legalidad de las faltas, tipicidad, proporcionalidad y favorabilidad en caso de dudas frente a la infracción cometida, y que además se garanticen como mínimo las siguientes etapas procesales para imponer una sanción:

Tabla 2.

*Etapas del procedimiento sancionatorio de las organizaciones privadas*

<b>ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO DE LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS</b>	
<b>ETAPA PROCESAL</b>	<b>PROCEDIMIENTO Y TÉRMINOS</b>
	Tiene como finalidad la verificación de los hechos y de la ocurrencia de la conducta, para determinar si es constitutiva o no de falta disciplinaria, si la misma se halla justificada o no y la identidad del autor. Además de determinar la competencia de

<p><b>INVESTIGACIÓN PRELIMINAR</b></p>	<p>la oficina encargada de imponer la sanción, la cual debe estar previamente señalada en los reglamentos de la Organización.</p> <p>Se propone un término no mayor de 10 días hábiles.</p> <p>Deberá terminar con el archivo de la investigación o con la comunicación formal de apertura dándole paso a la siguiente etapa si existe mérito para seguir el proceso.</p>
<p><b>INICIO O APERTURA DE LA INVESTIGACIÓN</b></p>	<p>Cuando se encuentre establecida la identidad del presunto autor, como resultado de una indagación preliminar, de la queja o el informe junto con sus anexos, para verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió el perjuicio causado a la organización con la falta y la responsabilidad disciplinaria del investigado.</p> <p>Se tendrá un término de cinco (5) días hábiles</p>
<p><b>NOTIFICACIÓN FORMAL DE APERTURA</b></p>	<p>Una vez se determine que existe mérito para continuar la investigación se deberá notificar formalmente al procesado para que se acerque a la oficina correspondiente para serle informado del pliego de cargos, así como de las pruebas que existen en su contra.</p> <p>Se tendrá un término de cinco (5) días hábiles</p>
<p><b>PLIEGO DE CARGOS</b></p>	<p>En el acto de notificación formal de apertura se dará a conocer al presunto infractor los cargos en su contra mediante escrito que deberá indicar al menos: Los hechos que lo originan. Las personas naturales o trabajadores objeto de la investigación. Las disposiciones presuntamente vulneradas, el análisis de las pruebas y; Las sanciones o medidas que serían procedentes.</p>
<p><b>DESCARGOS</b></p>	<p>Los investigados tendrán la oportunidad dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, de presentar los descargos y solicitar o aportar las</p>

	pruebas que pretendan hacer valer, así como aportar las que tengan en su poder y puedan ser practicadas a su favor.
<b>PERIODO PROBATORIO</b>	Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a diez (10) días, para la práctica y contradicción de estas por parte del investigado.
<b>ALEGATOS</b>	Vencido el período probatorio si lo hubiere o cerrada la etapa de descargos, se dará traslado al investigado por diez (10) días para que presente los alegatos respectivos de su defensa.
<b>DECISIÓN</b>	Vencido el periodo de alegatos, el funcionario encargado deberá tomar la decisión dentro de los cinco (05) días siguientes y notificarla personalmente dentro de los tres (3) días siguientes con la finalidad que el procesado haga uso de los recursos procedentes.
<b>RECURSOS DOBLE INSTANCIA</b>	– Contra la decisión tomada por la oficina correspondiente proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deberán interponerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El funcionario deberá resolver el recurso dentro de los tres (3) días siguientes a su interposición y notificarlo en los mismos términos de la decisión adoptada.

Fuente: elaboración propia a partir de la Línea Jurisprudencial Estudiada.

Con lo anterior dejamos plasmada modestamente nuestra propuesta, sin considerar que sea la mejor o más adecuada para las organizaciones, pues cada empleador de acuerdo con su normativa interna podrá crear sus reglas de procedimientos, lo que queremos significar es que para seguir las reglas creadas por la jurisprudencia constitucional se deben respetar al menos las garantías que hemos plasmado en ella.

## Conclusiones

Al lograr analizar los límites constitucionales a la potestad disciplinaria del empleador de las organizaciones privadas según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana en los años 2016-2018, consideramos que las pretensiones con relación al procedimiento disciplinario que se debe seguir para imponer sanciones en las organizaciones privadas han sido claras, pues compartimos a cabalidad los pronunciamientos de la Corte Constitucional Colombiana al respecto, toda vez que, en el derecho administrativo sancionatorio del Estado existe normativa vigente con procedimientos generales y especiales que se deben seguir para aplicar una sanción, no vemos porque motivo no puede existir un procedimiento disciplinario creado por el legislador para aplicar una sanción en una organización privada, pues esto sería acorde con los principios y garantías que consagra nuestra Constitución en el artículo 29, y que en todo caso se constituyen como límites al poder del Estado y defensores de la soberanía de la Carta Política. Consideramos necesario que el legislador colombiano reglamente el artículo 115 del C.S.T, ajustándolo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, pues solo de esta manera los empleadores podrán acatar las reglas creadas por esta corporación y garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores en los procesos disciplinarios sancionatorios.

A su vez, la reglamentación del artículo 115 del C.S.T, deberá garantizar los principios consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política, en especial, la presunción de inocencia, legalidad de las faltas, tipicidad, proporcionalidad y favorabilidad en caso de dudas frente a la infracción cometida, y que además se garanticen como mínimo las etapas procesales que dejamos plasmadas anteriormente en nuestra propuesta, pues de esta manera también se contribuye a la administración de justicia en el sentido que serán menos los casos que pasaran al proceso ordinario laboral o acciones de tutela teniendo en cuenta que el trámite disciplinario se surtió con plenas garantías de los derechos del trabajador.

En Colombia todos los poderes públicos deben acoger una noción fuerte de principios jurídicos, o como lo indica el profesor Estrada (2010):

[...] una posición fuerte-fuerte en la medida que los principios son normas jurídicas que priman sobre las restantes normas del ordenamiento por las siguientes razones: 1). Los principios, como se indicó, son normas jurídicas, las más importantes del ordenamiento, que condicionan la validez de las restantes normas. 2). Los principios sirven de principal razón de la decisión o ratio decidende las sentencias de las altas cortes; y, 3). Los principios prevalecen sobre las restantes normas por mandato del mismo legislador.

Es claro que, acogiendo esta noción fuerte de principios se evitarían abusos de poder en el entendido que los mismos prevalecen en el orden interno y limitan la actuación de todos los poderes públicos y de los particulares quienes en igual medida estamos obligados a respetar los derechos y a cumplir los deberes que demande el acatamiento de la Constitución y las leyes colombianas.

### Referencias Bibliográficas

Bernal, P. C. (2018). *Derechos, cambio constitucional y teoría jurídica : escritos de derecho constitucional y teoría del derecho*. Bogota D.C.: Universidad Externado de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (30 de 03 de 1989). *Decreto 624 de 1989*. Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto\\_tributario.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto_tributario.html)

Congreso de la República de Colombia. (24 de 07 de 2000). *Ley 599 de 2000*. Por la cual se expide el Código Penal. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0599\\_2000.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html)

Congreso de la República de Colombia. (15 de 08 de 2000). *Ley 610 de 2000*. Por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0610\\_2000.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0610_2000.html)

Congreso de la República de Colombia. (05 de 02 de 2002). *Ley 734 de 2002*. Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0734\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0734_2002.html)

Congreso de la República de Colombia. (06 de 08 de 2002). *Ley 769 de 2002*. Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0769\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0769_2002.html)

Congreso de la República de Colombia. (07 de 02 de 2006). *Ley 1015 de 2006*. Por medio de la cual se expide el Régimen Disciplinario para la Policía Nacional. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1015\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1015_2006.html)



Congreso de la República de Colombia. (22 de 01 de 2007). *Ley 1123 de 2007*. Por la cual se establece el Código Disciplinario del Abogado. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1123\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1123_2007.html)

Congreso de la República de Colombia. (21 de 07 de 2009). *Ley 1333 de 2009* Por la cual se establece el procedimiento sancionatorio ambiental y se dictan otras disposiciones. Recuperado el 25 de 03 de 2019, de Diario Oficial No. 47.417 de 21 de julio de 2009:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1333\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1333_2009.html)

Congreso de la República de Colombia. (18 de 01 de 2011). *Ley 1437 de 2011*. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Recuperado el 25 de 03 de 2019, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1437\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html)

Congreso de la República de Colombia. (12 de 07 de 2011). *Ley 1474 de 2011*. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1474\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1474_2011.html)

Congreso de la República de Colombia. (29 de 07 de 2016). *Ley 1801 de 2016*. Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1801\\_2016.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1801_2016.html)

Congreso de la República de Colombia. (04 de 08 de 2017). *Ley 1862 de 2017*. Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1862\\_2017.htm#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1862_2017.htm#1)

Congreso de la República de Colombia. (28 de 01 de 2019). *Ley 1952 de 2019*. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas

- disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de Secretaría del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1952\\_2019.htm#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.htm#1)
- Constituyente de Colombia. (07 de 20 de 1991). *Constitución Política de 1991*. (G. C. 1991, Editor) Recuperado el 25 de 03 de 2019, de <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Corte Constitucional, Sentencia T-632 (2007) *Corte Constitucional 15 de 08 de 2007* . Recuperado el 15 de 05 de 2019, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-632-07.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia de Tutela 083 (2010). *Corte Constitucional 11 de 02 de 2010*. Recuperado el 12 de 10 de 2019, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/T-083-10.htm>
- Corte Constitucional, Sentencia C-593 (2014) *Corte Constitucional 20 de 08 de 2014*. Recuperado el 13 de 10 de 2019, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>
- Estrada, V. S. (2010). *Los principios jurídicos en Colombia. Algunas recomendaciones para su incorporación*. Dialogos. Recuperado el 12 de 11 de 2018, de <http://www.unilibre.edu.co/dialogos/admin/upload/uploads/Art%C3%ADculo%2010.pdf>
- Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris*. Teoría del derecho y de la democracia 2. Teoría de la democracia (Vol. 2). (P. A. Alfonso Ruiz Miguel, Trad.) Madrid: Trotta.
- Gaitán, H. O. (2015). *La Constitucionalización del Procedimiento Administrativo*. Bogotá D.C.: Leyer.
- Gómez, P. C. (2017). *Dogmática del derecho disciplinario* (Sexta edición epub ed.). Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Laverde, Á. J. (2016). *Manual de Procedimiento Administrativo Sancionatorio* (Primera edición). Bogotá D.C: Legis.

- López, M. D. (2016). *Eslabones del Derecho - El deber de coherencia con el precedente judicial* (1 ed.). Bogotá D.C.: Legis Editores S.A.
- Muñoz, C. F., & Garcia, A. M. (2010). *Derecho Penal Parte General* (8 ed.). Madrid - España: tirant lo blanch.
- Naciones Unidas. (s.f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 10 de 10 de 2019, de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado el 10 de 10 de 2019, de *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- OEA. (2015). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Recuperado el 10 de 10 de 2019, de *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>
- Orjuela, G. V. (2012). *Facultades Disciplinarias del Empleador en: Derecho del Trabajo Actual*. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Oyarte, R. (2016). *Debido proceso* (Segunda ed.). Quito-Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado el 26 de 03 de 2019, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativas/detail.action?docID=4945336>
- Pérez, R. J. (2010). *Curso de Derecho Constitucional*. Madrid, España : Marcial Pons.
- Presidente de la Republica de Colombia . (07 de 06 de 1950). *Codigo Sustativo del Trabajo* Decreto-Ley 3743 de 1950. Recuperado el 23 de 09 de 2019, de <http://www.secretariasenado.gov.co>: <http://www.secretariasenado.gov.co>
- Restrepo, M. M., & Nieto, R. M. (2017). *El derecho administrativo sancionador en Colombia* (Primera ed.). Bogota D.C: Legis.

- Rojas, L. J. (30 de 10 de 2009). El Garantismo en el marco del derecho administrativo sancionador. AGO.USB Medellín-Colombia - Diciembre 2009., V. 9 No 2, 373-389. Recuperado el 14 de 12 de 2018, de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/417/662>
- Súarez, T. D., Mejía, L. P., & Restrepo, G. L. (06 de 2014). Procedimientos administrativos sancionatorios inventario normativo y de las sentencias de la corte constitucional de Colombia. *Opinión Jurídica*, 13(25), 139-154. Recuperado el 31 de 03 de 2019, de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/866>