

## Research Article

# La transversalización del debido proceso en las relaciones laborales particulares

## *The mainstreaming of due process in private labor relationships*

Arcos-Chaparro, Ivonne Alexandra <sup>1</sup>   Epia-Silva, Mauricio Alonso <sup>2</sup>

1 Colombia, Florencia- Caquetá, Iuris Gentium

2 Colombia, Florencia- Caquetá, Universidad de la Amazonia

 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/100>

**Resumen:** Se analiza y concreta desde la acción participativa sobre aquellas providencias de la Corte Constitucional, enfocadas en destacar la introducción transversal del debido proceso en las relaciones laborales del sector privado, llenando los vacíos que ha dejado la ley del trabajo. En esa medida el proceso disciplinario laboral debe estructurarse desde las características, principios y fines del derecho laboral material y formal, para garantizar el respeto por la dignidad humana de los trabajadores. Desde el interrogante ¿tiene un efecto de transversalización el debido proceso en las relaciones laborales del sector privado? Entendiéndose el análisis reflexivo del debido proceso como fenómeno y circunstancia de transversalización en los contratos de trabajo y en las relaciones laborales privadas, desde su transdisciplinariedad entre el proceso disciplinario y el derecho laboral. Desde el enfoque cualitativo, transdisciplinar y de transversalización, método complejo deductivo, fenomenológico y hermenéutico, siendo explicativo y exploratorio. Se corrobora que en la actualidad el debido proceso es una categoría dogmática dentro del ordenamiento jurídico nacional que cumple la función ontológica de transversalidad, el principio pro homine de la dignidad humana en las relaciones laborales privadas. Es un aporte en las relaciones de trabajo del sector privado, que exhibe la necesidad de constitucionalizar el código sustantivo del trabajo en relación con el debido proceso disciplinario.

**Palabras clave:** Proceso laboral, Derecho disciplinario, Proceso disciplinario, Derecho laboral, Transdisciplinariedad.



Check for updates

**Received:** 09/Mar/2024**Accepted:** 18/Mar/2024**Published:** 30/Abr/2024

**Cita:** Arcos-Chaparro, I. A., & Epia-Silva, M. A. (2024). La transversalización del debido proceso en las relaciones laborales particulares. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(2), 17–43. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n2/100>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)

<https://economicsocialresearch.com>[info@editoriagrupo-aea.com](mailto:info@editoriagrupo-aea.com)

**Nota del editor:** Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la [Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

**Abstract:**

It is analyzed and concretized from the participatory action on those rulings of the Constitutional Court, focused on highlighting the transversal introduction of due process in labor relations in the private sector, filling the gaps left by the labor law. To that extent, the labor disciplinary process must be structured from the characteristics, principles and purposes of the material and formal labor law, to ensure respect for the human dignity of workers. From the question, does due process have a cross-cutting effect on labor relations in the private sector? Understanding the reflexive analysis of due process as a phenomenon and circumstance of transversalization in labor contracts and private labor relations, from its transdisciplinarity between the disciplinary process and labor law. From the qualitative, transdisciplinary and transversalization approach, deductive, phenomenological and hermeneutic complex method, being explanatory and exploratory. It is corroborated that currently the due process is a dogmatic category within the national legal system that fulfills the ontological function of transversality, the pro homine principle of human dignity in private labor relations. It is a contribution in the labor relations of the private sector, which shows the need to constitutionalize the substantive labor code in relation to the disciplinary due process.

**Keywords:** Labor process, Disciplinary law, Disciplinary proceedings, Labor law, Transdisciplinarity.

## 1. Introducción

En la actualidad, se puede afirmar que el debido proceso es una entidad metafísica de valor axiológico que ha evolucionado desde la subsunción del método empírico, siendo la “concreción exponencial del principio bona fides”<sup>1</sup>(destacado de los Autores), que se fue desarrollando con los inicios de la conformación de los Estados modernos y que busca la autorregulación de los Estados-Nación respecto a la división de poderes.

Asimismo, pretende evitar el ejercicio desmedido, arbitrario y caprichoso de las autoridades administrativas o sancionatorias en uso del *ius puniendi*, impidiendo que estas abusen de su derecho. Siempre sobre la idea sofista que la población o los pobladores tenían que hacer, lo que el Rey dispusiera, para mejorar el Reino (entendiendo por Reino esa sujeción dócil y de mansedumbre donde las personas no eran libres de decidir, ni de pensar, ni de oponerse).

Esa violenta forma de administración estatal, consintió y fomentó en las nociones primigenias del debido proceso, primero, como alusión timorata del respeto por la integridad de los otros; y luego, transformándose en el pilar del robustecimiento por el respeto a la dignidad humana, al sustraerse del Rey esas facultades absolutistas y admitiendo que las personas se atrevieran a conocer sus derechos, libertades y garantías, para no ser sometidos por ningún régimen explícito o implícito, nacional o globalista.

---

<sup>1</sup> Conceptualización proveniente de los autores de este documento.

Los ciudadanos lograron acceder a sus libertades: en cuanto a los derechos a la propiedad privada, la libertad de la soberanía corporal (personal) para que no les fuera arrebatada la vida, la salud, las familias, el trabajo, o los hijos, y así lograr, ser los dueños de cada uno. Dándose el reconocimiento de la personalidad y otros derechos patrimoniales y extrapatrimoniales inajenables, inalienables, inembargables e irrenunciables.

Este tipo de derechos liberales, son precursores de las garantías que hoy se aprecian en el Estado Social de Derecho, especialmente por el grito de libertad contra la opresión del rey, el cual, sostiene Henao (2012), da apertura el goce de derechos civiles y políticos, que finalmente liberan a las personas del poder absolutista y arbitrario del Estado.

El debido proceso se ha transformado en una categoría dogmática del derecho procesal, que fue concebido como fruto del ejercicio hermenéutico de las Constituciones y traducido como un instrumento polisignificativo como: garantía, valor, principio, deber, derecho, vocablo, concepto complejo y hoy por hoy, instrumento. Que contiene, a su vez, varios principios abstractos, siendo multidisciplinar en sus relaciones y efectos.

Asimismo, se ha desarrollado como una herramienta de la justicia material y formal, por ser: polifacético, poliforme y poli conceptual, de carácter absoluto pero abstracto. Del que convergen las reglas del proceso justo y equitativo hacia la seguridad jurídica como expresión del derecho justo; y metacognitivo, de la superación del positivismo hacia un derecho humano y vivo.

El debido proceso, hoy por hoy, debe entenderse como un ingrediente constitutivo e integrativo dentro de la “seguridad jurídica” definida y propuesta por Gustav Radbruch (1993). Sin ser de propiedad de una sola rama del derecho como tampoco de ningún Estado-Nación. Pero debiendo ser respetado por todas las ramas del derecho y por todos los Estados-Nación.

Por ser el debido proceso un elemento integrante de la seguridad jurídica, como factor esencial y connatural de la justicia. No puede ser entendido de forma reducida a un deber de los funcionarios públicos dentro de todas sus diferencias. Por el contrario, debe extenderse sobre los actos, comportamientos, hechos o acciones de los particulares, entre particulares y para las personas del común.

La naturaleza del debido proceso, al ser un derecho fundamental y humano, que fue ratificado, mediante varios instrumentos internacionales, convenciones y tratados. Como la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) desde la afirmación de Rescia (1998) no puede ser un derecho de uso exclusivo de los miembros del Estado o de las autoridades. Este, debe permear todos los ámbitos, niveles, esferas, ambientes y poblaciones de un Estado como el colombiano que se autopercibe como Estado Social de Derecho.

El derecho fundamental del debido proceso comenzó su auge hacia toda la sociedad colombiana, desde la promulgación de la Constitución Nacional en 1991. Logrando su ubicuidad en el ámbito privado (comercial, civil, laboral, agrario, o familiar, entre otros) desde las interpretaciones dadas por la Corte Constitucional hacia el artículo 29 del Estatuto Superior, es decir, la Constitución Política Colombiana.

Dicho artículo *ibídem*, es la manifestación clara y directa, que en Colombia el debido proceso no es una propiedad del Estado o de sus carteras gubernamentales, sino, por el contrario, es un derecho fundamental y humano que pretende facultar a todos los habitantes del territorio colombiano para que sean titulares y propietarios de este valor supralegal. La tutela de esa garantía constitucional, la pueden realizar ahora cualquier ciudadano como agente activo y real de su exigencia y de su cumplimiento por parte de las autoridades, además de las organizaciones privadas, con o sin ánimo de lucro.

Finalmente, al hablar de relaciones laborales particulares, se hace referencia a las obligaciones y derechos recíprocos que han adquirido los extremos en un contrato de trabajo; es decir el empleador y el trabajador. Sin embargo, ese empleador es una persona natural o jurídica de carácter privado y ajeno al sector público cuyos conflictos serán regulados por normas especiales de carácter particular, como son el artículo tercero del código sustantivo del trabajo y en eventos judiciales el artículo segundo del código procesal del trabajo y la seguridad social. Normas jurídicas que fueron expedidas a mediados del siglo XX, con base en la Constitución Política de 1886 y que muy a pesar de tener algunas modificaciones, contiene vacíos a la luz de la Constitución Política de 1991, *verbi gracia* el tema objeto de estudio.

## 2. Materiales y métodos

El enfoque que se empleo fue cualitativo y transdisciplinar porque este admitió la trazabilidad de transversalización del debido proceso dentro del sector privado, en las relaciones laborales y en el contrato de trabajo. Cuyo método se pretendió desde “fenomenológico- hermenéutico” (Guillen, 2019) porque se enfocó en el estudio y el análisis de las fuentes primarias y secundarias, respecto a las sentencias y documentos estudiados. Aunado, al tipo de investigación exploratoria y explicativa mediante la técnica de investigación de la observación participante.

La metodología que estuvo implementada permitió generar un producto académico y propositivo, fruto del análisis reflexivo, del cómo fueron evidentes las circunstancias transdisciplinarias del debido proceso respecto al proceso disciplinario dentro del sector laboral privado. En primera medida: se usó la revisión histórica, de la transición y la evolución del debido proceso en las relaciones laborales con el contrato de trabajo. En segunda medida: de la articulación investigativa del proyecto de investigación titulado “Debido proceso disciplinario de docentes de entidades educativas privadas de educación formal por conductas antipedagógicas” el cual se direccionó por demostrar y exhibir, la viabilidad y validez de la transversalización del debido proceso en varias ramas del derecho como son el derecho laboral material, el derecho laboral formal, el derecho procesal constitucional y el derecho disciplinario; y del entender al debido proceso como una nueva categoría dogmática dentro del sistema jurídico Colombiano.

### 3. Resultados

#### 3.1. Transición del proceso sancionatorio administrativo público hacia el privado<sup>2</sup>

Fue en la época de los años noventa que el derecho administrativo público, o más exactamente del sector estatal, empezó su transición hacia el sector privado o de carácter particular. Con la expedición de la Constitución Nacional se permitió la constitucionalización de los derechos y de los actos procesales, ingresando al mundo jurídico nacional el debido proceso como eje, mecanismo, principio, valor y derecho fundamental.

El derecho administrativo tenía entonces que modularse para ser aplicado en el sector privado, esto fue lo afirmado por los legisladores de los años noventa, quienes gracias al “Estatuto General de Contratación de la Administración Pública” (Ley 80, 1993) observaron que se hacía necesaria la flexibilización de los procesos y procedimientos administrativos para que fueran aplicados en y por los particulares encargados de cumplir servicios y funciones públicos, en un principio.

Otro factor que hizo relevante el descenso del procedimiento administrativo, al sector privado, fue el artículo 116 de la Constitución Nacional, el cual admite o faculta a los particulares para administrar justicia. Tal disposición debe comprenderse como la aprobación del uso del proceso y procedimiento administrativo sobre sus generalidades en el ámbito empresarial o laboral.

Esta interpretación jurídica nació desde el año 1995 en los laboratorios de hermenéutica de la Corte Constitucional con la providencia de control constitucional C-116/95 (1995); la cual, se preocupó por demostrar que el derecho administrativo no solo podía ser una facultad de los intereses estatales, sino que el mismo necesitaba aplicarse recíprocamente en y dentro de las relaciones empresariales privadas. Ya que, uno de los principales fines del Estado, es procurar el respeto y emancipación, la dignidad humana.

El debido proceso, por lo tanto, debe concebirse, gestionarse, respetarse y cumplirse en todas las actuaciones administrativas que impliquen acciones, trámites y sanciones para personas con un vínculo contractual particular o privado. Más aún, cuando uno de los mayores pilares del Estado, son la garantía por lo mandatos constitucionales, los derechos sociales, la democracia y la justicia.

La democracia exhorta a ser entendida, como ese ejercicio de toma de decisión: que debe incluir, sin lugar a duda, a las relaciones que se generan o desarrollan dentro y por las empresas, como relaciones contractuales laborales entre empleador y trabajador, entre los propios trabajadores como compañeros o superiores jerárquicos.

Por lo tanto, es importante afirmar que el derecho sancionatorio encontró cobijó y resguardó dentro de las relaciones jurídicas privadas, que luego se adentró al ámbito laboral de forma paulatina pero constante, para convertir el proceso o los procedimientos sancionatorios en ejemplos de la democratización del debido proceso del modo en que fue instituido en el *Stare decisis* dentro de la decisión SU-449/20 por

---

<sup>2</sup> En este caso: deberá entenderse por privado las relaciones que emanen del contrato de trabajo con una empresa particular o privada, y del mismo modo, del contrato de trabajo con un particular.

la Corte Constitucional (2020), como estandarte de una nación soberana y respetuosa no solo de la dignidad humana, sino más allá del respeto del individuo como persona.

### 3.1.1. Del debido proceso administrativo laboral privado

Como previamente se ha esclarecido, el proceso administrativo fue introducido en las relaciones laborales mediante las providencias de la Corte Constitucional<sup>3</sup>, como afirman Sandoval, Zambrano Pareja y Sarria Ordóñez (2015). Con él, se logró equilibrar el estado y la situación de los trabajadores privados, impidiendo que los empleadores hicieran con los derechos de los trabajadores, arbitrariedades y abusos.

Puede entonces afirmarse que ocurrió en el derecho privado “la constitucionalización” (Sandoval, Zambrano, Pareja & Sarria, Ordóñez, 2015). Pero más exactamente en el ámbito laboral o dentro de las relaciones jurídico-laborales, para Daza y Torres acaeció un proceso de constitucionalización (2012). Que fomentó o generó en los trabajadores un mejoramiento de las condiciones laborales, al desarrollarse un proceso administrativo que limitara las facultades del empleador y que exaltara los derechos de los trabajadores.

Siguiendo a Junco (2021), el cambio de la constitucionalización de las relaciones laborales se profundizó, aún más, con el desarrollo del artículo 93 de la Constitución Nacional. El cual, entre otras cosas, permitió que Colombia como país soberano aceptara la inserción de los tratados o los Convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo en todas las relaciones laborales existentes dentro del territorio nacional.

Pudiéndose afirmar, entonces, que el proceso de constitucionalización del derecho laboral no solo permitió el eficiente desarrollo del procedimiento o proceso administrativo en el ámbito laboral. Análogamente, nutrió las bases de sus nociones básicas para trascenderlas a la ejecución de un proceso administrativo sancionatorio laboral que brinde todas las seguridades y beneficios del debido proceso hacia el trabajador.

Entendiendo, que el derecho laboral antes del desarrollo del proceso administrativo sancionatorio “era un derecho colonial” (destacado por los Autores). Donde el patrono imponía a su arbitrio, lo que parecía, sin importarle en los más mínimos aspectos, intereses, derechos, pensamientos o sentimientos de los trabajadores. Siendo esa una relación de total y completa mansedumbre humana del trabajador.

En la actualidad, en el orden de estas relaciones contractuales privadas o particulares. El derecho laboral, con el desarrollo de los procedimientos administrativos, ha favorecido el clima interpersonal subsistente entre empleadores y empleados, o entre superiores jerárquicos que aplican procesos sancionatorios en este ámbito.

Es pertinente aducir que el proceso administrativo laboral trajo a los empleados una mejora en la calidad de las relaciones y el ambiente de trabajo. Concluyéndose, que el proceso administrativo laboral dignificó la forma de las relaciones laborales en Colombia.

---

<sup>3</sup>Como la Sentencia C-116/95, la Sentencia C-593/14, Sentencia 818/15, Sentencia C-692/08, C-181/02, Sentencia C-030/12, Sentencia T-632/07, Sentencia C-934/04, Sentencia T-1010/07, Sentencia SU-449/20, Sentencia 546/00, Sentencia T-054/18, Sentencia T-031/21, Sentencia SU-120/03, Sentencia T-293/17, Sentencia 244A/22, Sentencia T-329/21, Sentencia C-229/98 y la Sentencia T-433/98. Todas integradas y explicadas en este documento.

### 3.2. El debido proceso en el campo de las relaciones laborales privadas

El debido proceso comenzó su introducción en las relaciones contractuales privadas con las interpretaciones axiológicas y teleológicas propuestas por la Corte Constitucional, en cuanto a situaciones de terminación de contratos o de despidos irregulares de trabajadores particulares, por medio de sanciones que les fueron impuestas de forma agresiva y sin oportunidad de lograr una defensa.

Para Timón (2018) el ejercicio interpretativo hecho por la organización guardiana y custodia de la Constitución Nacional siempre osciló dentro de 2 tesis: una “restrictiva” en la que el debido proceso de los trabajadores particulares era tan solo una situación excepcional; y “la segunda tesis amplia” que indicaba que el debido proceso tenía que existir en las relaciones laborales privadas que desarrollaran procesos de sanción o disciplinarios.

Ambas tesis fueron reiterativas, hasta el año 2010. Momento en el cual, la segunda tesis se tornó precedente jurisprudencial y fue instaurada hacia los empleadores, convirtiendo en un deber de obligatorio acatamiento el debido proceso. De esta manera se redujo la vulneración al debido proceso de los trabajadores que se encontraban no solo inmersos en procesos sancionatorios o disciplinarios, sino del hecho que la Corte Constitucional logró verter el debido proceso en todos los aspectos sustanciales del contrato de trabajo.

Desde luego, fue en el año 2014 que el debido proceso en las relaciones laborales privadas dejó de ser una situación de carácter excepcional. Para convertirse en un requisito, *sino qua non* mediante la Sentencia C-593, la cual, desarrolló, el estudio de la ejecución de las actividades subordinadas del trabajador privado limitadas por el respecto a la dignidad humana.

Jurisprudencialmente, el único aporte que puede servir para comprender como debe adelantarse; un proceso disciplinario para trabajadores del sector privado está enmarcado en la Sentencia C- 593/2014 proferida por la Corte Constitucional para el 2014, porque lamentablemente el Código Sustantivo del Trabajo (1950) por ser tan antiguo no discrimina dentro del artículo 108 en su numeral 16, qué tipos de conductas pueden catalogarse como falta disciplinaria.

Los comportamientos prohibidos dentro de la relación laboral que se expresan en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) tan poco aclaran cuáles son las conductas disciplinables. En el mismo sentido, los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), nunca relacionan que esté prohibido violentar o vulnerar el debido proceso. Menos aún, dentro de la norma señalada en sus artículos 57 o 59, no está prohibido para los empleadores el abstenerse de vulnerar la dignidad humana y el debido proceso de los trabajadores.

El debido proceso solo se introdujo en el ordenamiento jurídico colombiano mediante las disposiciones internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos (1969) donde específicamente en su artículo 8 se indica que es el debido proceso. Norma que se ratificó por medio de la Ley 16 de 1972. La Ley 74 de 1968, que ratifica la integración de Colombia en el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también dio el ingreso al debido proceso. Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo como norma interna especial, se ha quedado relegado frente a los avances jurídicos constitucionales e internacionales.

### 3.3. ¿Qué es derecho disciplinario en Colombia?

En la actualidad se superó su clasificación como disciplina; y hoy se entiende como una ciencia porque posee su propio método identificable como la dogmática interpretativa. Ya que, ha sobrepasado a sus progenitores conceptuales como es el derecho administrativo y del derecho penal, siendo total y plenamente emancipado e independiente en el ordenamiento jurídico colombiano.

Entendiéndose, que el derecho disciplinario colombiano se nutre de dos nociones: de sí mismo, donde la parte subjetiva (sustantiva) y de la parte adjetiva (procesal) y juntas partes conforman la totalidad teórica de este derecho. Donde la primera se encarga de esclarecer las diferencias cognitivas y simbólicas como se explica en la “culpabilidad del derecho disciplinario y el derecho administrativo” (Flórez, 2017, p. 38) y de igual forma, donde será “la infracción al deber de cuidado o diligencia” (Pavajeau, 2018) lo que admita la imputación de la culpa por conductas negligentes, imprudentes, de impericia o de falta de previsión que infrinjan los deberes de los servidores públicos.

Así que serán “los principios de confianza y de responsabilidad del derecho disciplinario, los que permitan la recriminación por culpa respecto del elemento inmanente de la sujeción contractual o de subordinación” laboral con la Nación (destacado de los Autores). Para asegurar el eficiente funcionamiento del Estado en el cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho.

El artículo 209, de la Constitución Nacional contextualiza adecuadamente que la relación de especial sujeción (relación subordinada) del funcionario público desde el principio de moral administrativa (con respeto a la dignidad humana y derechos humanos de los administrados), se compone de los siguientes aspectos: de neutralidad ideológica (o política), objetividad (sin prejuicios personales, ideológicos o religiosos), transparencia, eficacia, eficiencia, moralidad e idoneidad de cualidades y capacidad para ocupar los empleos, funciones, cargos, provisiones y tareas para con el Estado.

Considerando que el derecho disciplinario se preocupa por determinar la responsabilidad funcional objetiva (pero jamás “personal-objetiva” (Velandia, 2020) porque disciplinariamente siempre será una responsabilidad subjetiva) en uso del ius puniendi, como lo destaca la Corte Constitucional para el 2015, en su fallo de control constitucional con la Sentencia C-818/2015 (2015) a causa del surgimiento de una omisión o extralimitación al principio de fidelidad- ética del servicio de la función pública.

El derecho sustancial disciplinario se nutre del constructo axiológico de ilicitud sustancial, que bien puede definirse: como aquella situación, hecho u acto (conducta o comportamiento) volitivo que irrumpe ocasionando un desequilibrio en la prestación del servicio, o dentro de la función pública, por quebrantar, denegar u omitir el deber de precaución, cuidado y diligencia en el acatamiento de los manuales de funciones y procedimientos de la entidad en la cual se labora, las leyes o la misma Constitución Nacional.

En palabras más claras, la ilicitud sustancial es un estado de necesidad o de ignorancia que conlleva el incumplimiento de las obligaciones, cargas y deberes sustanciales del cargo, servicio o función, para las que fue asignado el infractor. Cuyo accionar incentiva u estimula la producción de una respuesta de autocontrol inmediata de la

administración, para corregir el necio comportamiento, mediante la imposición de la sanción disciplinaria con el proceso disciplinario.

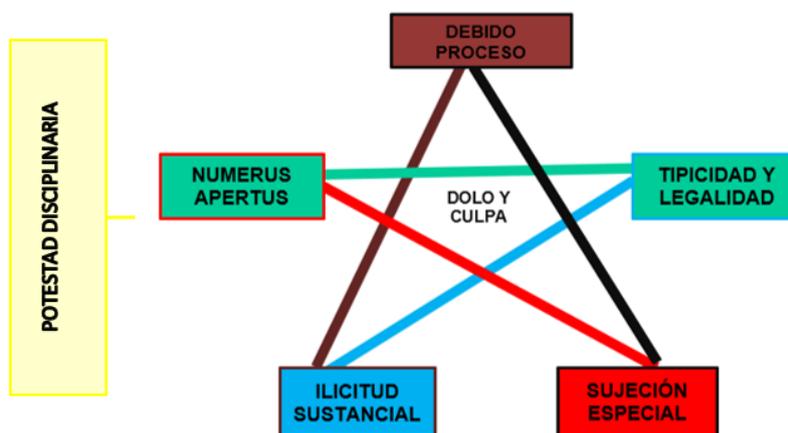
Siguiendo a Obando Garrido (2010) la función pública es la parte de organización del Estado; cuyos funcionarios son determinados por las Leyes como la 489 de 1998, Ley 909 de 2004 y ley 80 de 1993 (y sus modificaciones) o la Constitución Nacional. Disposición normativa para quienes serán comprendidos como trabajadores estatales: servidores públicos como género y empleados públicos junto a trabajadores oficiales como la especie, según la función que desempeñen dentro de la entidad y de su forma de vinculación.

En cuanto al bien jurídico en los procesos disciplinarios públicos, siempre será la función pública y solo puede nacer la conducta disciplinable cuando la sujeción especial del individuo trabajador del Estado-Nación, lo llevan a olvidar sus deberes constitucionales y legales.

La parte adjetiva (procesal) del derecho disciplinario en Colombia se conforma de los sustentos que se esbozan en la Figura 1. Emergiendo la dogmática interpretativa como la herramienta de la autoridad disciplinante para aplicar la sanción-disciplinaria. Pero a la vez, se torna como el mecanismo limitante para evitar la arbitrariedad o el abuso de la administración sobre el sujeto disciplinable.

**Figura 1**

*Instituciones del derecho disciplinario procesal colombiano*



**Nota:** Autores (2024)

El derecho disciplinario procesal se fija como fines el determinar la falta que contravino el deber funcional. Con una tipicidad compuesta por tipos disciplinarios de mera conducta o números apertus. El principio de tipicidad suaviza el accionar del agente disciplinador convirtiendo en razonable la facultad discrecional del agente disciplinante. El derecho disciplinario procesal emplea los mismos límites y “principios del derecho sancionatorio general” (Arias & et al, 2018), pero los adecua y transforma para al proceso disciplinario.

Como reiteradamente se ha afirmado por Kosta (2022) que la técnica de números apertus del proceso disciplinario permite calificar la falta disciplinaria en aplicación e implementación de la dogmática interpretativa. Este método interpretativo permite al agente disciplinante realizar un ejercicio hermenéutico de la Ley de forma sistemática

e integrativa sobre el principio *nullum crimen, nulla poena sine lege* como se precisa en los Fallos jurisprudenciales: Sentencia C-692/08 (2008) y la Sentencia C-181/02(2002) de la Corte Constitucional.

Tendrá el agente disciplinante, que verificar la existencia de los elementos subjetivos de la culpa en uso de la potestad disciplinaria. Bajo las circunstancias que generaron la comisión de la conducta que incumple, pero siempre desde el acatamiento y cumplimiento, de los principios del derecho disciplinario, de los principios, y valores que integran el bloque de constitucionalidad. Para el respeto de los derechos fundamentales de los asociados (sujetos pasivos procesales que reciben la acción disciplinaria).

Advirtiendo respecto que el agente disciplinante (autoridad que adelanta el proceso disciplinario) que tiene prohibido realizar una categorización de la conducta a disciplinar, hacia el sujeto procesal pasivo, mediante interpretaciones analógicas o extensivas de la norma. Es decir, solo puede haber falta disciplinaria, si la ilicitud sustancial está demarcada y referida con un enunciado normativo que indique tal situación como en la actualidad sucede con el Código General Disciplinario que determina y dirige el sistema disciplinario en Colombia.

Los sujetos procesales del derecho disciplinario serán (o están) los descritos en artículo 25 del Código General Disciplinario (2019). Donde aquel que vulnere con su conducta de ilicitud sustancial; afectando e incumpliendo las obligaciones y sus deberes funcionales, estará suscitando una justa causal para activar el sistema disciplinario y generando una calificación de su falta, por el agente disciplinante (EL CGD erróneamente retoma y le llama instructor<sup>4</sup>).

En tal orden de ideas, el artículo 25 del CGD indica que son sujetos disciplinables: el investigado, como todo servidor público que cumple funciones públicas o que cumplen servicios públicos domiciliarios en empresas oficiales, y de aquellos de elección popular, además de todos los descritos en el artículo 38 de la Ley que organiza el funcionamiento de la función administrativa (Ley 489 de 1998).

El proceso disciplinario (acción disciplinaria) consta de dos tipos de procedimientos, uno ordinario y el otro de juicio verbal. El ordinario, consta de tres etapas: la indagación preliminar, la investigación disciplinaria y, por último, de la etapa de juzgamiento cada una de estas fases consta de un cierre procesal que tiene que ser provisto por el juez natural disciplinario. Esclareciendo que las dos primeras etapas del ordinario se adelantarán por un juez o autoridad distinta, que él de la etapa de juzgamiento con el fin de garantizar la imparcialidad, objetividad y transparencia de las autoridades y el evitar acciones de acoso laboral.

El otro tipo de procedimiento es o se denomina el juicio verbal, que entre otras cosas fue reintroducido por la Ley 2094 de 2021, a la Ley 1952, que se inicia cuando el infractor confiesa la falta, cuando acepta los cargos dentro de la investigación disciplinaria o cuando es sorprendido en flagrancia. El juicio verbal es expedito y es un tipo de procedimiento excepcional. Las características del proceso disciplinario en conformidad de la Ley 1952 de 2019 son:

1. Es un derecho constitucionalizado.

---

<sup>4</sup>un instructor, es una persona con unos objetivos profesionales muy distintos de aquellos dispuestos para una autoridad que impone sanciones disciplinarias.

2. Es un derecho de índole específica.
3. Es un derecho de carácter inmediato.
4. No es de adversarios o contendientes.
5. Tiene un sistema de números apertus
6. Emplea la categoría dogmática de ilicitud sustancial.
7. Subyace del vínculo del empleado entendido como sujeción especial (o especial sujeción, para aplicar el proceso disciplinario se hace la exigencia ontológica de una relación de subordinación).
8. Es expediente siendo ágil y desarrollando el principio de economía procesal.
9. Es ordinario y principal, no es residual ni subsidiario.
10. Es dinámico, siendo dúctil y flexible.
11. No es enteramente Neutral porque se ciñe sobre un esquema de jerarquías y autoridades. (pero permite recusación).
12. El fallo es el cierre del proceso, pero puede ser modificado por la Jurisdicción Contencioso Administrativa, conforme a las modificaciones del artículo 28 la Ley 2080 de 2021 de su literalidad respecto al numeral 23.
13. Se surte por etapas procedimentales para garantizar los derechos individuales de los sujetos pasivos disciplinarios.
14. Posee límites de control. Es decir, nunca puede o podrá recaer sobre las libertades personales del infractor, su libertad de pensamiento, su libertad de expresión, su libertad de autodeterminación personalísima, ni libertad de locomoción y menos puede declarar la muerte de derechos civiles del infractor.
15. No permite interpretaciones dogmáticas sobre la calificación de la falta mediante analogías o interpretaciones extensivas respecto al daño.
16. Es de naturaleza axiológica.
17. Se sanciona sobre la responsabilidad subjetiva.
18. Se pueden impugnar (interponer recursos) ante las decisiones.
19. Siempre debe ser un derecho respetuoso de los derechos fundamentales y humanos de los sujetos procesales.
20. En el caso, de que la ilicitud sustancial ocurra por conductas de lesa humanidad o por acoso laboral, esta víctima se integrara al proceso disciplinario como víctima.
21. Es un derecho de justicia material judicial.
22. Siempre deben respetarse todos los principios del derecho sancionatorio, pero especialmente haciendo la inclusión de los principios de favorabilidad y especificidad (teniendo en cuenta el régimen legal laboral al cual se encuentre vinculado el infractor).
23. Es autónomo e independiente.
24. Sin el debido proceder del agente disciplinante, de respetar el debido proceso, la objetividad y la cautela, se puede traspasar las barreras hacia el abuso del derecho o del acoso laboral.
25. Es intimidatorio hacia los sujetos, los cuales, si o si, deben tener una relación preexistente de sujeción especial. Pero será una intimidación respecto a la subordinación. Más nunca podrá referirse a una intimidación personal-personalísima o psico-emocional de coacción sobre su autodeterminación, o sobre el derecho a decidir de forma libre y voluntaria del trabajador respecto a su soberanía sanitaria y corporal. Ya que al ser o convertirse en restrictiva de la libertad de autonomía personal sería una violación al debido proceso y sobre todo de los derechos humanos.
26. No es oneroso.

27. Es derecho que debe procurar el respeto del principio de favorabilidad y dignidad humana.
28. No puede ser modificado en estados de excepción de ningún tipo<sup>5</sup>. Ni obligar o condicionar a las personas a violar sus convicciones éticas, religiosas o de libertad de conciencia, tampoco puede obligar a las personas a menoscabar su integridad o a abortar su derecho a la soberanía de su cuerpo, o su salud.
29. No puede permitir que la acción disciplinaria conlleve la autoincriminación, ni la de sus parientes de cuarto grado de consanguinidad, ni primero civil, ni segundo por afinidad.

Estas 29 características deberán modularse para ser adoptadas dentro del proceso disciplinario laboral de la forma como se explica en el siguiente capítulo.

### 3.4. Viraje hacia el proceso disciplinario en el derecho laboral

En principio el proceso sancionatorio y el disciplinario son coexistentes y covalentes dentro del sistema jurídico natural doméstico, pero en la forma que se advirtió en las líneas superiores a este párrafo, respecto al hecho que el proceso sancionatorio es el género y el derecho disciplinario es la especie.

¿Por qué son covalentes? Porque todo proceso disciplinario, es sancionatorio, porque es a través de este que se impone la sanción disciplinaria, que puede consistir en: multas, inhabilidades, llamados de atención o el desarrollo de la etapa coactiva en lo respectivo al área del derecho público. Pero en el derecho disciplinario laboral serán los llamados de atención o la suspensión del contrato, lo que se comprenda como sanción, o la terminación del contrato, o el despido con justa causa.

Es menester explicar, que la profundización sobre el derecho disciplinario laboral en Colombia o que los procesos disciplinarios para trabajadores del sector privado solo han sido estudiados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, pero solo desde la perspectiva de lo genérico. Es decir, desde la órbita macroestructural de las relaciones laborales en general o de empresas.

La desidia de académicos y del congreso de la república, por abordar el trámite disciplinario para los trabajadores privados, es una constante, creando una brecha legal que perjudica y limita los derechos laborales de los trabajadores del sector privado. Y es tan solo, es este proyecto investigativo, el que se preocupa por desarrollar el numeral 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero más haya, este producto académico concierne por naturaleza y esencia en establecer ¿por qué es necesario adelantar el Debido Proceso Disciplinario laboral en el sector privado?.

En lo referente a Dogmática de la Ciencia del Derecho Disciplinario en lo sustancial y en lo procesal, el tratadista Pavajeau (2011) es quien sostiene que la subordinación como deber legal permite exigir la responsabilidad de las personas que son servidores públicos, trabajadores del Estado. Por lo tanto, sus afirmaciones se centran en despejar la conducta disciplinaria desde una perspectiva del derecho público.

Con ello, da a entender que el desconocimiento de los deberes funcionales conlleva, sin lugar a duda, al agente disciplinable a un actuar de hacer, o de omisión, o por extralimitación justo, como se indica en el artículo 6 del Estatuto Superior. Surgiendo

---

<sup>5</sup>Ni en pandemias o por tratados trans-pandémicos de globalistas.

entonces la potestad sancionatoria del Estado, para reivindicar los fines propios del Estado-Nación mediante el desarrollo de un proceso disciplinario que respete el debido proceso (Rodríguez, 2021).

Esta facultad Estatal de imponer la sanción disciplinaria se predica como explica la Corte Constitucional sobre la “técnica especialísima y definida como tipos abiertos y en blanco” en la providencia C- 030/12 (2012), la cual permite analizar la ilicitud sustancial desde el ejercicio de remisión normativa, sistemática e integrativa haciendo observancia de las disposiciones jurídicas o reglamentarias, de prohibiciones, de deberes y de mandatos, que son notoriamente exigibles a los servidores públicos. Ante todo, para él cumpliendo de los fines estatales circunscritos en el artículo 2 de la Constitución Nacional.

Enfáticamente, sobre a quién se dirige el proceso disciplinario o quienes son disciplinables. Tratadistas como él profesor Salcedo (2016) han prescrito que los particulares son disciplinables en la medida que ejerzan funciones públicas, que se encarguen de administrar bienes públicos, o “prestar un servicio público” (Capera, 2016) o administren patrimonio estatal.

En ese orden de ideas, el debido proceso dentro del proceso disciplinario laboral es jurídica, ética, procesal y sustancialmente válido. Siempre y cuando contemple el respeto de las siguientes características: 1) Debe ser Autónomo<sup>6</sup>, 2) Preventivo-“pedagógico” respecto al fallo y como un acto intimidatorio, esto quiere decir que la autoridad que discipline debe abstenerse de usar tal proceso como una forma de Acoso laboral, 3) Especial: debe disciplinar una persona que tenga el conocimiento en derecho disciplinario, 4) Independiente del Derecho Penal y del Derecho Administrativo, 5) De ser Gratuito, 6) Es Inquisitivo, pero respetando el debido proceso, 7) Debe respetar el debido proceso en lo sustancial y en lo procedimental, y ser garantista, 8) Debe ser taxativo procesalmente, por lo tanto, debe contemplarse en el Reglamento interno de Trabajo, 9) Debe dirigirse de forma especial y específica a los trabajadores que pretende disciplinar, 10) Es evolutivo y por último, 11) Pretende ser dinámico y expedito.

### **3.4.1. Características, principios y estructura del proceso disciplinario en el derecho laboral**

La Corte Constitucional en la anualidad del 2007 determinó la validez y viabilidad del “proceso disciplinario en las relaciones empresariales o privadas” con su fallo T-632/07 (2007) a grosso modo. Pero en el contexto actual se requiere de la unificación con los principios del derecho disciplinario laboral en lo sustancial y lo procesal. De esto, es coherente afirmar que las reglas, valores y principios del derecho sustantivo laboral son inescindibles del derecho adjetivo laboral.

La principal característica del derecho disciplinario laboral es que su fundamento goza de reconocimiento constitucional por el valor axiológico, del artículo 4, de la norma de normas. El cual explica que la interpretación de toda norma sustancial o procedimental debe sujetarse al respeto y acatamiento del Estatuto Superior. Por supuesto, que es la propia Constitución Nacional la que en sus artículos 25, 26, 29, 37, 38, 39, 55, 56,

---

<sup>6</sup>Pero respetando siempre el principio dignidad humana de los trabajadores. Dentro de los límites legales y Constitucionales existentes.

57 y desde luego el 53, que indica cómo se debe proceder al respecto y frente al respeto de los derechos de los trabajadores del sector privado o particular.

Es menester recordar que el derecho laboral subyace del reconocimiento a los derechos sociales del ser humano. Por lo tanto, su interpretación normativa involucra su examen desde la normatividad del bloque de constitucionalidad, de los Convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo y los tratados internacionales ratificados en defensa de la dignidad humana y del trabajo.

La siguiente característica del derecho disciplinario laboral radica en que debe ser adelantado; con un proceso se tenga en cuenta: 1) la protección de los derechos humanos del sujeto disciplinable, 2) Debe adelantarse respetando y cumpliendo tratados y convenios ratificados por Colombia, 3) Siempre debe prevalecer el derecho sustancial constitucional ligando los principios sustanciales y adjetivos del derecho laboral, 4) El debido proceso debe ser entendido tanto en lo adjetivo como en lo sustancial; 5) El proceso disciplinario laboral debe respetar siempre a la Constitución Nacional, 6) El debido proceso disciplinario laboral debe adelantarse respetando: la ética, la justicia, la equidad del Estado-nación y con la ecuanimidad de la autoridad que investiga; 7) Debe ser claro, identificable y diferenciable para el trabajador, por ello, debe estar especificado dentro del reglamento Interno de Trabajo (CC, C-934/04, 2004), porque “es el conjunto de normas dadas por el empleador de forma impersonal, objetiva, interna e instructiva” (Cadavid, 2015); y finalmente 8) El debido proceso disciplinario laboral debe desarrollarse respetando siempre el principio de la dignidad humana de los agentes que sobrellevan la investigación disciplinaria.

Otra de las características fundamentales del derecho disciplinario laboral es que su trazabilidad está orientada desde las acciones, decisiones y providencias de la Corte Constitucional. Destacando que la simiente de este tipo de proceso disciplinario laboral, se dio dentro de la Sentencia C- 593/2014 (2014). Que bien puede catalogarse como hito en el sistema jurisprudencial local.

Las precisiones sentadas por la Corte Constitucional en esa providencia ratifican que todo trabajador posee los derechos a desarrollar su labor, tarea, oficio o trabajo en condiciones dignas y justas. Ya qué, en Colombia el trabajo es un sistema que contiene tres dimensiones humanísticas: 1). Como valor, de la institucionalidad del Estado Social de Derecho; 2). Como principio Rector, del proceso de ensamble económico en esta sociedad con una economía de escala y 3): De ser un derecho-deber preexistente en un gobierno Estado- Nación justo, social y realmente humano.

La Corte Constitucional, explicó en la Sentencia C-593/2014 (2014) que la flexibilización laboral no puede ser una excusa para perjudicar el debido proceso de la relación laboral. Máxime si se direcciona a regular las relaciones disciplinarias de los trabajadores privados, y es el artículo 115 del C.S.T. (1950). El cual, debe ser interpretado siempre de forma integrativa y sistemática de los artículos antecedentes desde el 104 hasta el artículo 108, los que deben sincronizarse con los artículos posteriores desde el 109 hasta el 124 del C.S.T. y sus reformas.

Otra de las características principales del debido proceso disciplinario laboral es que debe mantenerse dentro de las exigencias y límites, del artículo 83 de la Constitución Nacional. Concebido tanto para el empleador como para el trabajador, para las autoridades públicas y particulares. Dado que el principio de buena fe, se concreta de forma específica al aplicarse el artículo 17 de la Ley 1429 del 2010. Es decir, se

comprende como una obligación para el empleador el publicar en cartelera o exhibir en un espacio público dispuesto para tal fin, el reglamento interno de trabajo, el cual contendrá en un capítulo, los procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

En otro capítulo, del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT) se deberá explicar en específico las faltas y sanciones disciplinarias. En otro capítulo del RIT, se debe destinar a manifestar el grado de faltas y sanciones disciplinarias, este grado puede entenderse en sanciones graves, “leves” (Muñiz, s.f.) o específicas. Es importante recordar que el principio de buena fe lleva al cumplimiento del empleador por expresar, dentro del RIT, la inserción de la Ley 1010 de 2006 para evitar el acoso laboral en la relación contractual o en el desarrollo del proceso disciplinario laboral.

### **De los principios del debido proceso disciplinario laboral**

Como se advirtió en párrafos superiores, el desarrollo del proceso disciplinario laboral deriva de la obediencia y la guarda del axioma: “derecho material laboral y el derecho formal laboral son inescindibles” (destacado por los Autores). De modo que, los principios del derecho laboral deben ser los que rijan y sustenten el derecho disciplinario laboral.

Antes de abordar los principios del derecho disciplinario laboral, debemos recordar que el contrato de trabajo solo existe cuando se evidencian sus elementos connaturales como son: 1. La subordinación laboral entendida para los fines de esta investigación como el “ius variandi” en lo señalado por la Corte Constitucional en la decisión T-1010/07 (2007) y por Barovero (2018), 2. La remuneración o salario y 3. “La prestación del trabajo en un servicio, función u obra de forma personal” en conformidad de lo dispuesto en la Sentencia SU-449/20 de la Corte Constitucional (2020).

Estos tres elementos permiten entender del porqué del fundamento para adelantar el proceso disciplinario laboral; en el entendido que la existencia del elemento de la “subordinación laboral” (Correa, 2016), es lo que faculta, posibilita y facilita al empleador desarrollar sus competencias disciplinarias. Es un hecho cierto y notorio que no preexiste dentro del C.S.T. (1950) una descripción de cómo debe ser o adelantarse el proceso disciplinario laboral.

Pero como ya se ha manifestado en párrafos superiores, esa anomia legislativa se suple con la Constitución Nacional; específicamente cuando se aclara que Colombia es un Estado Social de Derecho y que de manera concreta está fundada en el respeto de la dignidad humana y del trabajo, como consta en el artículo primero del estatuto superior. Esta declaración produce el reconocimiento de los principios necesarios y ciertos para la democratización del Derecho.

Debiéndose admitir que, en el ordenamiento jurídico nacional, los principios son fuentes auxiliares de interpretación normativa, que, para el caso del derecho disciplinario laboral, son lógica y perfectamente aplicables. Porque se recurren a los principios de especificidad del derecho laboral, que son:

1. *Principio de trato equitativo*, inter partes y respeto por el principio de igualdad del artículo 13 de la Constitución Nacional y 10 del C.S.T.
2. *Principio de taxatividad y legalidad*: Este quiere decir que todas las circunstancias respecto a las faltas, conductas, tiempos, procedimiento,

defensa y demás del proceso disciplinario laboral, deben ser expresadas por el empleador, al trabajador en un listado o catálogo dentro del RIT como predice precisamente el artículo 29 de la Constitución Nacional, el artículo 49 del Código procesal del trabajo y de la seguridad social (en adelante C.P.T.S.S.). Teniendo que ser preexistentes y escritas para poder dar el inicio y calificación de la falta, o adelantar el proceso.

3. *Reconocimiento al principio de defensa*: como se indica por la Corte Constitucional en la Sentencia T-546/00 (2000). El cual no puede ser reducido únicamente a los argumentos del trabajador para su defensa, “o del acompañamiento, los integrantes del sindicato” (Vinasco & Escobar Pérez, 2016; C.S.T., art. 115,1950). Si no que debe entenderse como el hecho de permitir al trabajador conseguir, encontrar o buscar a un profesional del derecho dentro del tiempo justo para una defensa técnica real y efectiva en materia disciplinaria.
4. *Principio de presunción de inocencia en las relaciones laborales y dentro del proceso disciplinario laboral* (CSJ Sala Laboral, SL1071/21, 2021).
5. *Principio de contradicción dentro de las relaciones laborales y dentro del proceso disciplinario laboral*, del modo como precisan Ángel y Peralta Mendoza (2019) en su obra.
6. *Principio del debido proceso en las relaciones laborales y dentro del proceso disciplinario laboral* en conformidad con el precedente judicial especificado por la Corte Constitucional en la Sentencia T-054/18 (2018).
7. *Principio de “oportunidad para presentar las pruebas necesarias o material probatorio para controvertir y refutar las afirmaciones del empleador”* como se señaló por la Corte de cierre en lo constitucional en Sentencia T-031/21 (2021) o de aquella autoridad que disciplina laboralmente. Debiéndose cumplir tal oportunidad permitiendo al disciplinable integrarse al proceso, conocerlo, actuar y defenderse dentro de los tiempos estipulados dentro del RIT, de forma predeterminada y expuesta públicamente para todos los trabajadores.
8. *Principio de oportunidad para interponer recursos contra las decisiones de la autoridad que discipline laboralmente*: como prescribe la Corte Constitucional en su Sentencia SU-380/21 (2021).
9. *Principio a no ser sancionado laboralmente dos o más veces por el mismo asunto*, como bien lo señala Rodríguez (2019) al enunciarlo como el principio Non Bis Ibidem.
10. *Principio de irrenunciabilidad a los derechos y beneficios mínimos*, en la relación laboral o dentro del proceso disciplinario laboral, de la forma en la que se expresa en los artículos 14 y 340 del C.S.T.
11. *Principio de favorabilidad que se genera por la inescindebilidad o conglobamiento de las normas sustantivas y adjetivas del derecho laboral*. Que debe aplicarse como fue sujeto de estudio en la Sentencia SU- 02235/19 del Consejo de Estado (2019) derivándose para el proceso disciplinario laboral. Máxime porque en el desarrollo del proceso disciplinario laboral “no se aplican disposiciones normativas que consagren de modo expreso o tácito este modo de proceso” como se advierte en la Sentencia SU-120/03 de la Corte Constitucional (2003). Por tal razón, el empleador que sancione disciplinariamente siempre debe aplicar el artículo 21 del Código sustantivo del trabajo.

12. *Principio de buena fe en las relaciones laborales y dentro del proceso disciplinario laboral*, justo en el modo que se indica en el artículo 55 del Código sustantivo del trabajo.
13. *Principio de oralidad en las relaciones laborales y dentro del proceso laboral*, lo que lleva a que todo empleador deba cumplir su deber de oír a sus trabajadores. Esto es, de permitir el derecho a la libertad de expresión y de pensamiento en cumplimiento del principio de participación democrática en las relaciones laborales, como se indica en leyes: como la Ley 1149 de 2007 y del modo expuesto por Vela, al afirmar que el reconocimiento de este principio permite la existencia del principio de intermediación (2019) en las relaciones laborales.
14. *Principio de publicidad de las actuaciones, proceso y decisiones del empleador respecto al proceso disciplinario laboral*, en conformidad con la interpretación analógica del artículo 42 del C.P.T.S.S. Esta publicidad se debe revisar desde dos aristas diametralmente distintas, que garanticen y honren la dignidad humana del trabajador.
15. En primera medida: del cumplimiento del principio de publicidad del empleador cuando divulga y pública como se constituye el proceso disciplinario laboral, con sus etapas, fases, faltas, sanciones, términos y demás dentro del RIT<sup>7</sup>. En segunda medida: del hecho que el empleador respete el principio de publicidad dentro del proceso disciplinario laboral, notificando, comunicando o citando debidamente al trabajador disciplinado, sin llegar a exponerlo de forma vergonzosa, humillante o indignante ante sus compañeros de trabajo. De esto, porque todo proceso en Colombia goza de reserva sumarial por contener datos e información privada, sensible e íntima.
16. Principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el procedimental o procesal, dentro del proceso disciplinario laboral.
17. *Principio de reconocimiento pro Homine en el proceso disciplinario laboral*, que condiciona a que toda autoridad privada tenga como imperativo el deber legal, constitucional y administrativo de garantizar y resguardar la protección de los derechos humanos y fundamentales; para lo cual, el artículo 111 del C.S.T. (1950) indica que toda sanción disciplinaria de evitar penas corporales, castigos que afecten la libertad y la dignidad del trabajador. Respetando el derecho a no autoincriminarse, el “derecho a la estabilidad laboral reforzada” como se indica en la Sentencia SU-087/22 de la Corte Constitucional (2022), el principio de congruencia y el principio de proporcionalidad. El proceso disciplinario laboral NO puede repercutir “en actos de discriminación” hacia el disciplinado justo como se explica en el precedente de la Sentencia T-293/17, de la Corte Constitucional (2017).
18. *Principio de razonabilidad dentro del proceso disciplinario laboral*: que consiste en que la autoridad que discipline, no abuse de su derecho; sometiendo al disciplinado a sanciones o castigos por un tiempo indefinido, excesivo o ilimitado. De esto, cualesquiera tipos de sanción disciplinaria laboral que conlleve exposición pública, en actas o registros al público no puede vulnerar la dignidad del trabajador, y siempre deberá corresponder a ser inferior o igual al término prescrito dentro del artículo 488 del Código sustantivo del trabajo. Tampoco podrá imponer sanciones o castigos que limiten la libertad de movilidad o locomoción y menos podrá imponer sanciones que permitan la

---

<sup>7</sup>Reglamento Interno de Trabajo

inviolabilidad del domicilio del disciplinado. “No se podrán imputar sanciones que violenten o degraden el buen nombre, ni la honra, ni la intimidad del disciplinado” atendiendo al precedente fijado en la Sentencia T-244A/22 de la Corte Constitucional (2022). Nunca se podrán imponer sanciones que limiten o afecten el libre desarrollo de la autodeterminación y de la personalidad, en cuanto a la libertad de soberanía corpórea y sobre la salud del disciplinado.

19. *El proceso disciplinario laboral debe ser gratuito* en todo momento, como indica el 39 del Código de procesal del trabajo y de la seguridad social.

### 3.4.2. Estructura del proceso disciplinario laboral

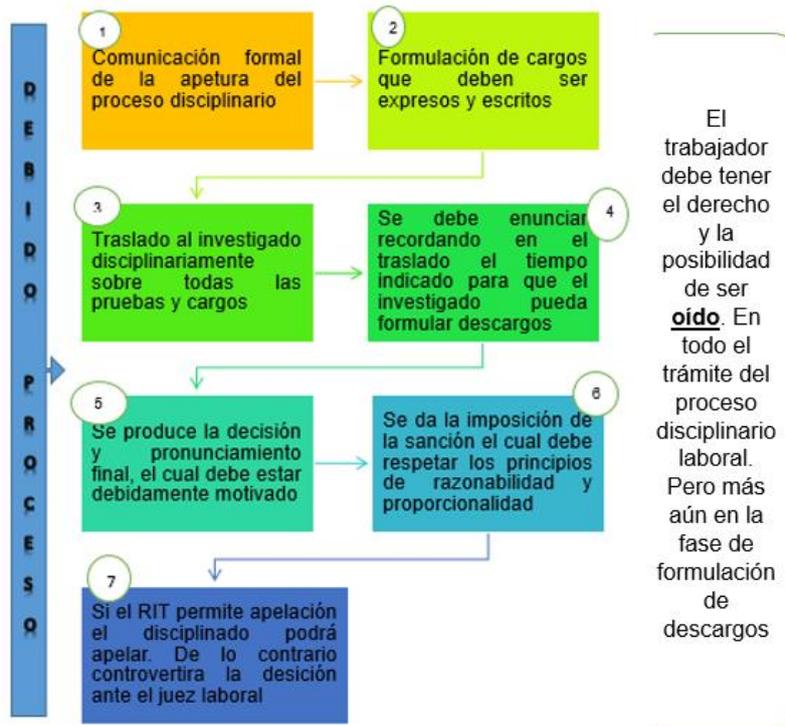
La estructura del proceso disciplinario laboral se da de los aportes de la Corte Constitucional en sentencias como: T-329/21 (2021), C-299/98 (1998), T-433/98 (1998), además de la ya explicada Sentencia C-593/2014 (2014). En las cuales explica que este proceso disciplinario en el sector privado debe conllevar las etapas que se muestran en la Figura 2. Contemplando 7 pasos o fases.

De esta manera, respecto a la Figura 2, en cada paso se deberá agotar los siguientes requisitos: En el paso 1, En la comunicación formal del proceso disciplinario laboral, se deberá explicar porqué se da la apertura al proceso con una motivación debidamente fundamentada sobre los hechos y conductas endilgadas de forma concreta y específica enumerando que faltas o incumplimientos incurrió el trabajador. Se debe informar en que normas legales o sección del Reglamento interno del trabajo están las circunstancias de la calificación provisional.

En este punto se hace menester explicar que la comunicación formal debe interpretarse como la debida notificación personal.

**Figura 2**

*Estructura y etapas del proceso disciplinario laboral en Colombia*



**Nota:** Autores (2024)

En el paso 2, de la formulación de cargos, estos deben ser de forma expresa y escrita, convirtiéndose en una exigencia jurídica y procesal que el empleador deba pronunciarse sobre la apertura del proceso disciplinario laboral, de manera documentada o por escrito. De esto, porque tras la asistencia jurídica a trabajadores del sector privado, se pudo constatar que los empleadores en el uso del *ius variandi*, cuando realizan la formulación de cargos de forma informal o verbal, luego suelen modificar de tajo su pronunciamiento anterior.

Lo que ha ocasionado que el trabajador al momento de presentar los descargos (o su defensa), dentro de su proceso, no pueda hacerlo de forma satisfactoria debido al cambio intempestivo dado por el empleador. De las circunstancias percibidas en el proceso investigativo, se advirtió que una misma empresa, ocurre:

Situación 1: Empleador formula cargos al empleado “X” y le notifican, el lunes de esa semana; en aquella notificación le explican al trabajador disciplinable, debe presentar, sus descargos, el día viernes de esa misma semana.

Situación 2: El empleador formula cargos contra el trabajador “Y” y le indica que tiene 20 días para presentar descargos.

Situación 3: El empleador, formula cargos contra el trabajador “U” el lunes a las 8:00 am y le informa, que ese mismo día lunes debe presentar los descargos a las 6pm (curiosamente hora de salida del trabajador).

Con los tres casos descritos, dentro de las situaciones 1,2 y 3, se avizoró que los empleadores en la mayoría de las oportunidades: modifican, cambian y modulan los plazos o tiempos no solo para presentar descargos, sino dentro del todo el proceso disciplinario laboral, creando una situación de desequilibrio procesal e irrespetando el principio de igualdad y motivando una situación de discriminación y de preferencia entre trabajadores de una misma empresa.

Es evidente dentro de los ejemplos explicados en las situaciones 1,2 y 3 que la variabilidad del empleador al exigir de sus trabajadores, presentar los descargos en tiempos distintos es una afectación al debido proceso laboral. Por ello, se puede sostener, que la idoneidad en el mecanismo o procedimiento para la formulación de cargos disciplinarios, en el sector privado, es válida únicamente cuando se haya preexistente en el Reglamento Interno de Trabajo.

Es destacable de los casos expuestos, en las situaciones 1,2 y 3 que el trabajador “U” es quien tiene gravemente afectado su debido proceso disciplinario laboral, por ello, se hace exigible en la relación laboral que el empleador en la formulación de cargos tenga que especificar y detallar la conducta cometida, en el mismo sentido el empleador tendrá que relacionar las normas internas infringidas<sup>8</sup> o las faltas a el RIT.

En el paso 3, se debe dar traslado al investigado disciplinariamente de todos los cargos formulados.

En el paso 4, se debe manifestar, pliego de cargos, al trabajador recordándole el plazo, con el que cuenta para presentar su defensa (este término debe estar consignado dentro del RIT y permitirse al investigado, el lograr una defensa técnica por medio de un profesional en derecho o de un estudiante de consultorio jurídico de una

---

<sup>8</sup>Normas de seguridad e higiene, de vestimenta, de códigos de ética y otros.

Universidad) para que pueda formular descargos, controvertir pruebas e incluir al proceso, los argumentos y las pruebas necesarios para su defensa.

Se hayó que los empleadores por su condición contractual y dominante, abusan de su estatus y elaboran interrogatorios hacia los trabajadores investigados disciplinariamente, intimándoles a contestarlos y padecerlos. Ya que, estos interrogatorios están contruidos desde el irrespeto al derecho Constitucional de no auto-incriminarse; y en la mayoría de los casos se observó que las preguntas que conforman tales interrogatorios son: conducentes(inductivas), capciosas y dirigidas a un “mea culpa” fruto de la amenaza psicología hacia el trabajador.

Se reafirma entonces, que se hace necesario que el trabajador investigado disciplinariamente deba contar con un profesional del derecho o un estudiante de derecho, que le asistan y le permitan entender. ¿Qué y por qué le preguntan? y que tiene que contestar a esos interrogatorios fabricados por el empleador. Obligar al trabajador a responder los interrogatorios del empleador, sin alguna asistencia legal, es una directa violación al derecho de defensa, derecho a la contradicción, derecho entender que es una prueba y poder integrarla al proceso, y derecho a la libertad como tal.

Ante todo, y confirmando los párrafos anteriores no contemplar o permitir que el trabajador dentro del proceso disciplinario laboral, pueda estar acompañado con una defensa técnica en derecho (de un abogado o estudiante de derecho, por lo menos) es una situación que violenta el debido proceso y la dignidad humana de este.

En el paso 5, se debe proveer la decisión definitiva de la autoridad que impone la sanción disciplinaria laboral, la cual debe estar motivada debidamente.

En el paso 6, se procede a la imposición de la sanción, la cual debe respetar el principio de congruencia, de proporcionalidad y de razonabilidad. Las sanciones permitidas sin que violenten el mínimo vital y móvil, la estabilidad laboral, los derechos adquiridos, la irrenunciabilidad de derechos pro homine y laborales, la condición más beneficiosa, la primacía de la realidad, el indubio pro operario y los fueros laborales; son: llamados de atención, multas, “el despido” (Castro, 2023) y la terminación del contrato de trabajo.

En el paso 7, si en el reglamento de trabajo sea establecido, permitir interponer recursos o la apelación, darle el tiempo y la oportunidad al trabajador para hacerlo. En caso de no existir la presentación de algún recurso, debe recordarse al trabajador que puede refutar y buscar en el proceso ordinario laboral una respuesta indicada.

De otra parte, si se percibe que el proceso disciplinario laboralmente se adelanta con violación del debido proceso o afectación de otro derecho humano o fundamental, se puede hacer uso del proceso constitucional de la tutela (Naranjo et al., 2018).

#### 4. Conclusiones

Se logra concluir que el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, por ser una norma que fue expedida con antelación de la Constitución Política de Colombia del 1991, carece de su armonización con la norma de normas, tal situación ha repercutido en un estado de vacío legal que subsiste y persiste de forma específica y directa respecto

al proceso disciplinario laboral. Configurando una anomia jurídica legislativa que ha sido suplida mediante las fuentes generales del derecho.

Estas fuentes del derecho, que sean interpretado por la Corte Constitucional en uso de su competencia como garante de la Constitución Nacional; han establecido que la transdisciplinariedad de los principios del derecho son la herramienta que ha consentido suplir la laguna jurídica del Código Sustantivo del Trabajo, respecto al proceso disciplinario laboral, mediante pronunciamientos jurisprudenciales.

Pero con el ejercicio y praxis dentro de los procesos disciplinarios laborales hemos constatado que, para crear un verdadero estado de seguridad jurídica dentro de estos procesos sancionatorios del sector privado, que disciplinan, Se debe aplicar la transversalización del debido proceso como instrumento que tome y recurra a los principios del derecho laboral desde lo material y formal porque la esencia de estas dos normas otorga la base ontológica de unidad de materia para ser el insumo cognitivo, teleológico y teórico del proceso disciplinario laboral.

Lo anterior, debido a que el proceso disciplinario laboral es, sin discusión alguna, una forma de sanción especial y específica que se desenvuelve únicamente en las relaciones laborales del sector privado. Esta característica permite aseverar que la dinámica del proceso administrativo sancionatorio del sector privado, no debe ser complicado, ni desarrollarse sobre el abuso de la discrecionalidad o del *ius variandi* en relación con los términos, plazos, etapas, autoridad o procedimientos dados por el empleador dentro del proceso para limitar la defensa adecuada del trabajador.

En otras palabras, el *ius variandi* (o la discrecionalidad del patrono) no puede ser una justificación para que empleadores que adelantan procesos disciplinarios laborales; modifiquen los términos para formular descargos entre uno y otro trabajador; como tampoco de ser una razón para negar el derecho al trabajador que desee asesorarse o contar con la compañía de un abogado dentro de las diligencias de descargos.

Por ello, el derecho disciplinario laboral requiere de acuerdo a su especificidad y ante la ausencia de un código sustantivo del trabajo actualizado a la luz de la constitución política de 1991, que sean los principios del derecho laboral los garantes específicos para su desarrollo debido a la naturaleza de transversalización del debido proceso: como valor, principio, derecho fundamental, que tiene por fin atenuar la discrecionalidad del empleador respecto a los derechos humanos y fundamentales del trabajador.

No respetar el debido proceso disciplinario laboral, puede conllevar a una condena judicial dentro de un proceso ordinario laboral o excepcionalmente en un proceso constitucional de tutela, así el despido del trabajador haya sido con ocasión a una justa causal, pero sin respetar el procedimiento previsto dentro del reglamento interno de trabajo o en su defecto en los parámetros jurisprudenciales de la corte constitucional como se indica en la providencia CSJ SL15245-2014.

## Referencias Bibliográficas

- Ángel, Á. Y., & Peralta Mendoza, E. A. (2019). Sanciones disciplinarias a trabajadores del régimen privado a partir de las pautas dadas por la sentencia C- 593 del año 2014, de la Corte Constitucional de Colombia. [Tesis de Especialización, Corporación Universitaria del Caribe CECAR]. <https://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/7934/7fcdd934->
- Arcos-Chaparro, I. A. (2023). Debido proceso disciplinario de docentes de entidades educativas privadas de educación formal por conductas antipedagógicas. [Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia].
- Arias, A. M., Zarate Pérez, A., Castro Franco, A., Carvaja Sánchez, B., Castaño Parra, D., Del Valle Mora, E. J., . . . González Rey, S. (2018). El poder sancionador de la administración pública: Discusión, expansión y construcción. XIX Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo. Universidad del Externado.
- Barovero, M. J. (2018). Ius variandi: Límites en su Procedencia. [Tesis de Pregrado, Universidad Siglo XXI]. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15617/BAROVERO,%20Maximiliano%20Jose.pdf?sequence=1#:~:text=El%20Ius%20Variandi%20se%20refiere,cambiadas%20por%20una%20decisi%C3%B3n%20unilateral.>
- Cadavid, G. I. (2015). Derecho laboral aplicado: Derecho laboral general, individual y colectivo, seguridad social y pensiones procedimiento laboral.
- Capera, G. A. (2016). El ejercicio de la potestad disciplinaria sobre particulares en las empresas de servicios públicos domiciliarios. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/56349/gustavoadolfocastrocapera.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, R. M. (2023). El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario. [Tesis de Maestría, Universidad del Rosario]. <file:///C:/Users/USUARIO%202017/Downloads/El-despido-como-sanci%C3%B3n-Martinez-Castro-Rafael-Manuel-2023.pdf>.
- Código procesal del trabajo y la seguridad social Las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001, publicada en el Diario Oficial No 44.640 de 8 de diciembre de 2001, entran en vigencia seis (6) meses después de su publicación (Art. 54, Ley 712 de. (24 de junio de 1948). Decreto- Ley 2158 de 1948. Diario Oficial No. 26.761. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral\\_pr003.html#156](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral_pr003.html#156)
- Código Sustantivo del Trabajo.[C.S.T]. 5 de agosto de 1950. Diario Oficial No 27.622.[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1).
- Comisión Interamericana de Derecho Humanos. ( 22 de de noviembre de de 1969). Convención Americana Sobre Derechos Humanos [CIDH]. <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>.

- Constitución Política de Colombia. (20 de julio de 1991). Gaceta Constitucional No. 116. <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>
- Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 15(30), 227-248. doi:DOI: 10.22395/ojum.v15n30a11.
- Daza, G. A., & Torres P, K. (2012). Constitucionalización del Derecho Laboral en Colombia: reconocimiento de derechos laborales a las personas que ejercen la prostitución. *Revista Jurídica Piélagua*(11), 83-95. <https://journalusco.edu.co/index.php/pielagus/article/view/640/1219>.
- Decreto- Ley 2158 de 1948. Código procesal del trabajo y la seguridad social. Las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001, publicada en el Diario Oficial No 44.640 de 8 de diciembre de 2001, entran en vigencia seis (6) meses después de su publicación (Art. 54, Ley 712 de 2001). 24 de junio de 1948. *Diario Oficial* No. 26.761. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral\\_pr003.html#156](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral_pr003.html#156).
- Flórez, J. Z. (2017). Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario: Un análisis desde el debido proceso. *Opinión Jurídica*, 16(31), 175-196. doi:10.22395/ojum.v16n31a8.
- Garrido, J. M. (2010). *Tratado de Derecho Administrativo Laboral*. Ediciones Doctrina y Ley LTDA.
- Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000100010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010).
- Henao, J. F. (2012). Evolución y origen del concepto de "Estado social" incorporado en la Constitución Política Colombiana de 1991. *Revista Ratio Juris*, 7(14), 141-158.
- Junco, J. E. (2021). Constitucionalización del derecho laboral en Colombia a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios socio-jurídicos*, 23(1). doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.1002>.
- Kosta, M. E. (2022). La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana: Análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8674/1/T3795-MDACP-Costa-La%20tipificacion.pdf>.
- Muñiz, J. F.-C. (s.f.). Poder disciplinario empresarial y proceso especial de impugnación de sanciones. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias. <https://ria.asturias.es/RIA/bitstream/123456789/4044/1/Publicacion.pdf>.
- Naranjo, A. C., Cano Medina, J. A., & Cardozo Rodríguez, R. (2018). Procedibilidad de la acción de tutela en la violación de los principios fundamentales que amparan el derecho al trabajador en los procesos disciplinario del sector privado. [Tesis

pregrado, Universidad Cooperatiiva de Colombia].  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/af494587-14f6-4a29-914d-f86c03631b63/content>.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). Recomendación 198- Recomendación sobre la relación de trabajo.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)

Pavajeau, C. A. (2011). Derecho Disciplinario en Colombia "Estado del arte". Revista Derecho y Criminología, 32(92), 115-154.  
[file:///C:/Users/USUARIO%202017/Downloads/Dialnet-EIDerechoDisciplinarioEnColombiaEstadoDelArte-3804278%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO%202017/Downloads/Dialnet-EIDerechoDisciplinarioEnColombiaEstadoDelArte-3804278%20(2).pdf).

Pavajeau, C. A. (2018). Fundamentos del derecho disciplinario Colombiano (2da ed.). Universidad Externado de Colombia.

Por el cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. (de 28 de octubre de 1993). Ley 80 de 1993. Diario Oficial No. 41.094.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0080\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html)

por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas. (31 de diciembre de 1968). por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Ley 74 de 1968. Diario Oficial No. 32682. de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1622486>

Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo. (29 de diciembre de 2010). Ley 1429 de 2010. Diario Oficial No. 47.937.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (23 de septiembre de 2004). Ley 909 de 2004 . Diario Oficial No. 45.680.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html)

Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos. (13 de julio de 2007). Ley 1149 de 2007 . Diario Oficial No. 46.688.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1149\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1149_2007.html)

Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969". (30 de diciembre de 1972). Ley 16 de 1972 . Diario Oficial No. 33.780.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37204>

Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. (26 de agosto de 2019). Ley 1996 DE 2019. Diario Oficial No. 51.057.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1996\\_2019.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1996_2019.html)

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. (28 de enero de 2019). Ley 1952 de 2019 . Diario Oficial No. 50.850.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1952\\_2019.htm](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.htm)

Por medio de la cual se reforma el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011 y se dictan otras disposiciones. (25 de enero de 2021). Ley 2080 de 2021. Diario Oficial No. 51.568.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2080\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2080_2021.html)

Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones. (29 de junio de 2021). Ley 2094 de 2021. Diario Oficial No. 51.720.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2094\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2094_2021.html)

Radbruch, G. (1993). Introducción a la filosofía del Derecho (5 ed.). Fondo de cultura Económica.

Rescia, V. M. (1998). El debido proceso legal y la Convención Americana sobre derechos humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>.

Rodríguez, A. M. (2019). Procesos disciplinarios internos realizados a trabajadores de OTACC S.A. en los proyectos: i) "Portal Piedecuesta perteneciente al Sistema Integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A." y ii) Sanitas K32. [Tesis de Pregrado, Universidad Industrial de Santander].  
<https://noesis.uis.edu.co/server/api/core/bitstreams/9fe467dd-5aa6-4b46-9427-9507fd33f5ba/content>.

Rodríguez, F. O. (2021). Fundamentos de la responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos y particulares. [Tesis de Doctorado, Universidad Libre de Colombia].[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19804/TE SIS%20DE%20GRADO%20Francisco%20Ovalles%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19804/TE%20SIS%20DE%20GRADO%20Francisco%20Ovalles%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1)

Salcedo, J. R. (2016). Fundamento constitucionales del derecho procesal disciplinario. Universidad libre.

Sandoval, E. H., Zambrano Pareja, G., & Sarria Ordoñez, N. (2015). Constitucionalización del Derecho Privado en Colombia: Sentencia C-160 de 2010 caso de Estudio. [Tesis de Maestría, Universidad ICESI].  
[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/79109/1/T00444.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/79109/1/T00444.pdf).

Sentencia C-030 de 2012. (1 de febrero de 2012). Corte Constitucional. (Luis Ernesto Vargas Silva, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-030-12.htm>

Sentencia C-166 de 1995. (20 de abril de 1995). Corte Constitucional. (Hernando Herrera Vergara, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-166-95.htm>

Sentencia C-181 de 2002. (12 de marzo de 2002). Corte Constitucional. (Marco Gerardo Monroy Cabra, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-181-02.htm>

- Sentencia C-299 de 1998. (17 de junio de 1998). Corte Constitucional. (Carlos Gaviria Díaz, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-299-98.htm>
- Sentencia C-593 de 2014. (20 de agosto de 2014). Corte Constitucional. (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>
- Sentencia C-692 de 2008. (9 de julio de 2008). Corte Constitucional. (Manuel José Cepeda Espinosa, Magistrado Ponente).  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39241>
- Sentencia C-818 de 2015. (9 de agosto de 2015). Corte Constitucional. (Rodrigo Escobar Gil, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-818-05.htm>
- Sentencia C-934 de 2004. (29 de septiembre de 2004). Corte Constitucional. (Jaime Córdoba Triviño, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-934-04.htm>
- Sentencia SL 15245-2014 de 2014. (5 de noviembre de 2014). Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (Jorge Mauricio Burgos Ruiz, Magistrado Ponente).
- Sentencia SL1071-2021 de 2021. (24 de febrero de 2021). Corte Suprema de Justicia. Sala Casación Laboral. (Omar Ángel Mejía Amador, Magistrado Ponente)  
<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2021/Ficha%20SL1071-2021.pdf>
- Sentencia SU-02235 de 2019. (30 de mayo de 2019). Consejo de Estado. (William Hernández Gómez, Magistrado Ponente).  
<https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85066&dt=S>
- Sentencia SU087 de 2002. (9 de marzo de 2022). Corte Constitucional. (José Fernando Reyes Cuartas, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>
- Sentencia SU-120 de 2003. (13 de febrero de 2003). Corte Constitucional. (Alvaro Tafur Galvis, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/SU120-03.htm>
- Sentencia SU-380 de 2021. (3 de noviembre de 2021). Corte Constitucional. (Diana Fajardo Rivera, Magistrada Ponente).  
[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU380-21.htm#\\_ftn86](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU380-21.htm#_ftn86)
- Sentencia SU-449 de 2020. (15 de octubre de 2020). Corte Constitucional. (Alejandro Linares Cantillo, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/SU449-20.htm>
- Sentencia T- 239 de 2017. (8 de mayo de 2017). Corte Constitucional. (Alejandro Linares Cantillo, Magistrado Ponente).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-293-17.htm>

- Sentencia T-031 de 2021. (12 de febrero de 2021). Corte Constitucional. (Alberto Rojas Ríos, Magistrado Ponente). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-031-21.htm>
- Sentencia T-054 de 2018. (22 de febrero de 2018). Corte Constitucional. (Alberto Rojas Ríos, Magistrado Ponente). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-054-18.htm>
- Sentencia T-1010 de 2007. (22 de noviembre de 2007). Corte Constitucional. (Clara Inés Vargas Hernández, Magistrada Ponente). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-1010-07.htm>
- Sentencia T-244A de 2022. (1 de julio de 2022). Corte Constitucional. (Antonio José Lizarazo Ocampo, Magistrado Ponente). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-244A-22.htm>
- Sentencia T-329 de 2021. (27 de septiembre de 2021). Corte Constitucional. (Alberto Rojas Ríos, Magistrado Ponente). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-329-21.htm>
- Sentencia T-546 de 2000. (15 de mayo de 2000). Corte Constitucional. (Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-546-00.htm>
- Sentencia T-632 de 2007. (15 de agosto de 2007). Corte Constitucional. (Humberto Antonio Sierra Porto, Magistrado Ponente). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-632-07.htm>
- Sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución política. (30 de diciembre de 1998). Ley 489 de 1998. Diario Oficial No. 43.464. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0489\\_1998.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0489_1998.html)
- Timón, J. D. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. Universidad Católica de Colombia. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>.
- Vela, J. A. (2019). Los principios del proceso laboral. Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas, 16(22), 253-270.
- Velandia, L. M. (2020). El concepto de sanción en el régimen aplicable a las instituciones de educación formal para el trabajo y desarrollo humano: ineficacia de las medidas, confusin de la figura y vulneración de garantías fundamentales. [Tesis de Maestría, Universidad del Externado]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3817d146-3837-4355-863e-4789d0616dc5/content>.
- Vinasco, C. C., & Escobar Pérez, M. (2016). Derecho al debido proceso del trabajador. [Tesis de Especialización, Universidad de San Buenaventura – Cali]. file:///C:/Users/USUARIO%202017/Downloads/Derecho\_Debido\_Proceso\_Vinasco\_2016.pdf