



Opinión Jurídica

ISSN: 1692-2530

mbocanument@udem.edu.co

Universidad de Medellín

Colombia

Tejada Correa, Juan Gabriel  
Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral  
Opinión Jurídica, vol. 15, núm. 30, julio-diciembre, 2016, pp. 227-247  
Universidad de Medellín  
Medellín, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94550080011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral\**

Juan Gabriel Tejada Correa\*\*

Recibido: diciembre de 2015

Aprobado: octubre de 2016

DOI: 10.22395/ojum.v15n30a11

### RESUMEN

Las relaciones laborales se caracterizan por la subordinación, potestad que debe ejercerse dentro de unos límites determinados por la Constitución, la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo, cuyo objetivo es impedir el uso arbitrario y abusivo de esta facultad, en este sentido, la Corte Constitucional ha establecido que incluso los entes privados deben respetar el debido proceso y los principios que lo conforman al adelantar una investigación disciplinaria; por lo anterior, se busca elaborar una herramienta explicativa de cómo aplicar los principios que conforman el debido proceso dentro del Procedimiento Disciplinario Empresarial, describiendo las etapas que se deben cumplir para no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores que se ven involucrados en el desarrollo de una investigación disciplinaria, indispensables para la validez de la sanción a imponer.

**Palabras clave:** procedimiento disciplinario, debido proceso.

---

\* El presente trabajo se desarrolla como proyecto de grado para optar al título de especialista en Derecho Empresarial de la Universidad de Medellín, en el año 2012.

\*\* El autor es abogado de la Universidad de Antioquia, especialista en Derecho Empresarial de la Universidad de Medellín, actualmente Jefe de Relaciones Laborales de Grupo EMI S. A. y con siete años de experiencia coordinando Áreas de Relaciones Laborales. Actualmente adelanta estudios de Especialización en Derecho Laboral en la Universidad Externado de Colombia y de Master en Dirección de Recursos Humanos en la Escuela de Negocios Europea de Barcelona, España. Correo electrónico: [jtejadco@gmail.com](mailto:jtejadco@gmail.com).

## ***Due Process and Labor Disciplinary Procedure***

### **ABSTRACT**

Labor relations have been characterized for the subordination; a power to be exercised within the limits set forth by the Constitution, the law, and the Internal Labor Rules; its intention is to impede the arbitrary and abusive use of this power. In this sense, the Constitutional Court has established that even private entities should respect the due process and its principles during the execution of any disciplinary investigation; therefore, the article is intended to build a tool to explain how to apply the principles of a due process within a Corporate Disciplinary Procedure, describing the stages to be reached to avoid the violation of basic rights of employees who may be involved in a disciplinary investigation; stages which are indispensable for the validity of the penalty to be imposed.

**Key words:** disciplinary procedure; due process.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo describir las etapas que se deben cumplir para no vulnerar los derechos fundamentales involucrados en el desarrollo de una investigación disciplinaria, indispensables para la validez de la sanción a imponer.

Para lo cual se estudiarán los principios que conforman el debido proceso, que a su vez son los que definen las etapas del procedimiento disciplinario que se deben cumplir para que la sanción a imponer a un trabajador supere un examen de validez jurídica satisfactoriamente.

Y dado que el desarrollo teórico y jurídico de estos temas se encuentra más ligado a las actuaciones de las entidades públicas y estatales (actuaciones administrativas y judiciales), se hace necesario su estudio puesto que las entidades privadas de igual forma tienen el deber de respetar un mínimo de derechos y garantías de los trabajadores.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es convertirse en una herramienta para las personas encargadas de la administración del recurso humano dentro de una organización, para que conociendo el correcto desarrollo del procedimiento disciplinario, se les facilite la consecución de los objetivos a los que esta gestión se encamina.

### 1. JUSTIFICACIÓN

El Poder de Dirección del Empleador, para Hernández Lupo, "se concreta a la

facultad de impartir órdenes e instrucciones, incluye la facultad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores", <sup>1</sup> sin embargo, esta facultad debe ejercerse dentro de unos límites determinados por la Constitución y la Ley, que principalmente busca evitar el uso arbitrario y abusivo de ésta facultad del empleador, y que puede afectar de este modo las condiciones laborales de los trabajadores, ya que aún en este ámbito, la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y despótico del empleador frente a los trabajadores.

Es así como, tal como lo menciona Luis José de Mezquita<sup>2</sup>, se debe tener en cuenta que:

"El poder disciplinario es una herramienta que forma parte de la administración de la empresa y compete su ejercicio a los superiores jerárquicos, aplicable cuantas veces uno de los empleados no ejerza sus funciones con el cuidado necesario o por actos de indisciplina que perturben la finalidad de la empresa, es el superior

<sup>1</sup> HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR, Disponible en Internet: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/26.pdf> El poder de dirección sería un mero poder moral, que no suscitaría obediencia, sino benevolencia, y no un poder jurídico, si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos de sus órdenes generales o especiales. A esto es a lo que se denomina, según Hernández Rueda, en su escrito publicado en la página web <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/26.pdf>, como poder sancionador, o en terminología más generalizada, poder disciplinario.

<sup>2</sup> DE MESQUITA, Luís José. EL PODER DISCIPLINARIO LABORAL, disponible en Internet: [http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS\\_009\\_009.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_009_009.pdf)

jerárquico quien debe restablecer el orden por medio de sanciones que corrijan y prevengan aquellas faltas. Por esta razón, el fin inmediato de la potestad disciplinaria es mantener el orden en el servicio, tutelando el bien común del grupo que es su última finalidad”.

No obstante ser una facultad del empleador, no puede perderse de vista que la Corte Constitucional en la Sentencia T – 657 de 2009, afirmó que los diferentes empleados de empresas privadas “tienen ciertos derechos y prerrogativas que guían la actividad laboral, los cuales deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos so pretexto de la facultad de subordinación que les ha sido concedida.”<sup>3</sup>

Por consiguiente, las actuaciones adelantadas en virtud de la potestad disciplinaria deben respetar el derecho fundamental al debido proceso, dado que, para la Corte Constitucional (Sentencia T-944 de 2000), es indispensable que “los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder disciplinario”<sup>4</sup>, esto significa 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” (Sentencia T-433 de 1998)<sup>5</sup>, y en consecuencia, lo expuesto por la Corte, se erige como un mandato que “involucra u obliga igualmente a los particulares que se atribuyen esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones”.<sup>6</sup>

De lo anterior, se desprende la obligación de los empleadores de respetar el debido proceso, dada su naturaleza de derecho fundamental en el ordenamiento jurídico colombiano, durante el impulso de una investigación disciplinaria, cuyo desenlace sea la imposición de una sanción, puesto que esta es una garantía que reconoce que toda persona:

“Tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predefinidas, 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”<sup>7</sup> (Sentencia T-470 de 1999).

Ahora bien, es importante conocer qué es y cómo está conformado este derecho, en este sentido, la misma Corte en la Sentencia T-632 de 2007, estableció que el derecho fundamental al Debido Proceso es:

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia T – 657 de 2009. Magistrado Ponente: Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

<sup>4</sup> Corte Constitucional. Sentencia T – 944 de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia T – 433 de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Beltrán Sierra

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> Corte Constitucional. Sentencia T – 470 de 1999. Magistrado Ponente: Dr. José Gregorio Hernández Gilindo

"un derecho complejo integrado de múltiples contenidos, entre los que cabe mencionar el principio de legalidad, el principio de publicidad, el principio de juez natural, el principio de favorabilidad, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y el principio de celeridad".

Por consiguiente, se debe conocer cómo se aplica el derecho fundamental al debido proceso en el procedimiento disciplinario, dado que es un tema poco difundido tanto por empleadores como por los mismos trabajadores, siendo esta la causa de la ilegalidad de muchos despidos y sanciones, por las múltiples vulneraciones de los derechos de los trabajadores, quienes al demandar obtienen cuantiosas indemnizaciones de sus empleadores o acudiendo a la acción de tutela pueden lograr la revocatoria de la sanción impuesta, haciendo nugatoria esta potestad del empleador.

## 2. ANTECEDENTES CONCEPTUALES

Como se mencionó en el capítulo anterior, se debe partir del elemento esencial del contrato denominado subordinación, el cual ha sido definido por la Corte Constitucional (Sentencia C-386 de 2000), como:

"La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través

de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos"<sup>8</sup>

En consecuencia, la misma Corte resaltó (C-934 de 2004), que:

"Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores"<sup>9</sup>

Por consiguiente, de esta definición se desprende, por un lado, el concepto de poder de dirección, que según, Hernández Rueda, es un poder del empleador que "Comprende la facultad de dirigir, dar órdenes e instrucciones, la facultad de reglamentar la prestación del trabajador en la empresa, la facultad de vigilar

<sup>8</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-386 de 2000. Magistrado Ponente. Dr. Antonio Barrera Carbonell.

<sup>9</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-934 de 2004. Sala Plena.

y fiscalizar y la facultad de sancionar las faltas cometidas por los trabajadores"<sup>10</sup>, sin embargo, según Carlos Blancas (2007), este poder "no es ni puede ser absoluto, porque su fundamento, la libertad de empresa, tampoco lo es; por el contrario, se encuentra sujeto a límites internos o funcionales, y a límites externos o jurídicos"<sup>11</sup>, (pág. 106), como son precisamente los principios rectores del derecho fundamental al debido proceso, consagrado constitucionalmente.

Por otro lado, de la definición de subordinación indicada se desprende también la potestad disciplinaria, entendida, a juicio de Hernández Rueda, como: "El medio para corregir la conducta de los trabajadores que incumplen las obligaciones que le imponen la ley, el Reglamento Interno y el Contrato de Trabajo".<sup>12</sup> Y para Luís José De Mezquita, esta facultad:

"Constituye el medio necesario e imprescindible de que debe disponer la dirección de la empresa para sancionar las faltas disciplinarias de los que trabajan", y sus fines son: "a), la enmienda del propio infractor por la función correctiva de la pena, y b), la prevención contra la indisciplina para los demás por la función ejemplar de la sanción".<sup>13</sup>

<sup>10</sup> HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Poder de Dirección del Empleador, Disponible en Internet: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/26.pdf>

<sup>11</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo. Perú. Fondo Editorial Universidad Católica de Perú. 2007. Pág. 106.

<sup>12</sup> HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Ib ídem.

<sup>13</sup> DE MESQUITA, Luís José. EL PODER DISCIPLINARIO LABORAL, disponible en Internet: <http://>

Es por estos fines que se debe entender que el objetivo hacia el que se dirige la correcta aplicación de las medidas disciplinarias que se desprenden de los poderes de dirección del empleador, es crear una disciplina laboral, definida por Estrada Portales (2009), como "el cumplimiento individual, consciente y sistemático de todas las regulaciones de cualquier nivel vigentes en todos los campos y materias aplicables a la actividad de una organización, por parte de quienes en ella trabajan".<sup>14</sup>

Por otra parte, es importante señalar que la aplicabilidad de las garantías del debido proceso al ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador ha sido discutida en el derecho comparado, encontrándose autores como Raúl Fernández Toledo de Chile, Luca Bragoli de Italia y Maria Fernanda Fernández Lopez de España, quienes dentro de sus estudios han manifestado claramente que la facultad disciplinaria del empleador no es absoluta ni ilimitada, por tanto, una de sus limitaciones necesariamente es la obligación de observar las garantías del debido proceso.

En este sentido, es importante citar lo planteado por Fernández Toledo (2015) al indicar que:

[www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS\\_009\\_009.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_009_009.pdf)

<sup>14</sup> ESTRADA PORTALES, Vladimir. Gestión Disciplinaria: una función clave y una necesidad imposter-gable del trabajo gerencial, en aras de su efectividad. Disponible en Internet en: <http://vladycuba.wordpress.com/2009/02/20/gestion-disciplinaria-una-funcion-clave-y-una-necesidad-imposter-gable-del-trabajo-gerencial-en-aras-de-su-efectividad/>

"la sanción disciplinaria se encuentra sometida a una serie de límites y requisitos que deben ser observados por el empleador. Los que de ser vulnerados deben ser controlados por los órganos del Estado competentes que conocen de la impugnación de las sanciones disciplinarias aplicadas"<sup>15</sup> (Fernandez Toledo, 2015)

Por otra parte, estudiando lo señalado por el Autor Italiano Luca Bragoli, en su artículo "*Il potere disciplinare nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato*" (Bragoli, 2009)<sup>16</sup>, claramente señala que:

"Para todas las sanciones, con excepción de "advertencia verbal" (a menos que el convenio colectivo nacional vigente disponga otra cosa), se debe tomar en un determinado procedimiento que debe seguirse escrupulosamente, que dispone lo siguiente: (A) la impugnación del hecho y la posible recurrencia; (B) la expectativa de posibles defensas (dentro de 5 días); (C) la adopción de la medida (con la motivación, si el convenio colectivo nacional vigente así lo requiere y si el empleado ha ejercido su derecho de defensa); (D) la aplicación efectiva de la sanción (si no impugnada dentro de 20 días.)." (Bragoli, 2009)<sup>17</sup>

Debiéndose reiterar por tanto, la imperante necesidad de respetar las garantías mínimas correspondientes al Derecho fundamental al Debido Proceso, tales como el derecho a la defensa, la posibilidad de contradicción, la notificación de una decisión motivada y la posibilidad de impugnar esta decisión.

Finalmente, es menester citar a la autora española, Maria Fernanda Fernández Lopez, quien en su artículo "el poder disciplinario en la organización de la empresa", señala:

"La facultad de imponer sanciones para velar por el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales se ha transformado en reglada, en cuanto que solo podrá ejercerse en el margen que le dejen abierto las normas sectoriales, presupuesto de su ejercicio" (Lopez, 2000 No. 23)<sup>18</sup>

Finalmente, de lo analizado de estos tres autores de diferentes latitudes, claramente se debe concluir que efectivamente esta facultad de empleador tiene límites que son establecidos por los derechos de trabajador, entre ellos, uno de alta relevancia que es el Derecho Fundamental al Debido Proceso que analizaremos en el presente trabajo a continuación.

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, R. (Julio de 2015). El poder disciplinario del empleador. Recuperado el 5 de Noviembre de 2016, de [www.scielo.cl: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512015000100013#footnote-34549-3-backlink](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000100013#footnote-34549-3-backlink)

<sup>16</sup> El poder disciplinario dentro de la relación de trabajo.

<sup>17</sup> BRAGOLI, L. (13 de 01 de 2009). Altalex. Recuperado el 08 de 11 de 2016, de <http://www.altalex.com/documents/news/2009/01/13/il-potere-disciplinare-nell-ambito-del-rapporto-di-lavoro-subordinato>

<sup>18</sup> FERNÁNDEZ LOPEZ, M. F. (2000). El Poder Disciplinario en la Organización de la Empresa. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid) No. 23, Págs. 149 - 163.



### 3. *DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO*

Ahora bien, el ejercicio de los poderes que tiene empleador y sus representantes para mantener el orden en la organización, itérese, no son ilimitados, y así lo ha entendido y expuesto la Corte Constitucional (Sentencia C-386 de 2000), al indicar que "Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales"<sup>19</sup>

De ahí la relevancia de conocer los principios que conforman el derecho fundamental al Debido Proceso, consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional, estipulado así:

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.

Anotando que este derecho está conformado por una serie de principios generales del derecho, tales como, entre otros: el Principio de Legalidad, el Principio de Congruencia, el Principio de Proporcionalidad, el Principio Non Bis In Ídem, la Presunción de Inocencia y el Derecho a la Defensa, siendo estos los que se analizan por su dado su alto impacto en el procedimiento disciplinario.

#### *Principio de Legalidad*

"Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa"<sup>20</sup>

Este principio obliga a que las conductas ilícitas y las sanciones correspondientes deben estar predeterminadas en ley anterior a la ocurrencia de los hechos respectivos, ahora bien, en materia sancionatoria, la doctrina jurídica lo expresa con el aforismo latino "nullum crimen nulla poena sine lege", constituyéndose en parte integrante del derecho al Debido Proceso.

<sup>19</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-386/de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

<sup>20</sup> Artículo 29. Constitución Nacional.

La aplicación de este principio dentro del procedimiento disciplinario, implica que las normas reglamentarias sean de aplicación exclusiva y obligatoria, en este sentido, sólo los hechos que violen las disposiciones legales o reglamentarias pueden ser sancionados, según lo establecido en el mismo reglamento, por esto la investigación disciplinaria debe en gran medida demostrar efectivamente cuáles fueron las normas violadas con la actuación del trabajador investigado, ahora de igual forma al momento de llamar la atención de un trabajador, se debe estar seguro que los hechos configuran una violación a las normas disciplinarias, legales, reglamentarias o funcionales.

En relación con la aplicación de este principio tanto en materia penal como en materia disciplinaria, la Corte en Sentencia C-124 de 2003, expuso:

"Esta Corporación ha afirmado que el principio de legalidad, como salvaguarda de la seguridad jurídica de los ciudadanos, hace parte de las garantías del debido proceso, pues permite conocer previamente las conductas prohibidas y las penas aplicables, tanto en materia penal como disciplinaria. Este principio además protege la libertad individual, controla la arbitrariedad judicial y administrativa y asegura la igualdad de todas las personas ante el poder punitivo y sancionatorio del Estado. Por eso es común que los tratados de derechos humanos y nuestra Constitución lo incorporen expresamente cuando establecen que nadie puede ser juzgado sino conforme a leyes

preexistentes al acto que se le imputa (artículo 29). Esta Corte también ha señalado que el debido proceso comprende el principio constitucional de la legalidad de la conducta sancionada y de la pena a imponer."<sup>21</sup>

No obstante, existe una diferencia importante en la aplicación del principio de legalidad respecto de la determinación de las conductas en los tipos legales del ordenamiento penal, por un lado, y en los del ordenamiento disciplinario, por el otro, que ha señalado la jurisprudencia constitucional, así:

"Con base en lo anterior, es de anotar como peculiaridad propia del derecho disciplinario, la posibilidad de que las conductas constitutivas de faltas disciplinarias se encuadren en la forma de tipos abiertos. A diferencia de la materia penal, en donde la descripción de los hechos punibles es detallada, en la disciplinaria el fallador cuenta con un mayor margen de valoración e individualización de las faltas sancionables por la diversidad de comportamientos que pugnan contra los propósitos del régimen disciplinario"<sup>22</sup>

En el régimen disciplinario y en las disposiciones en materia laboral, se encuentra que: para que cualquier hecho pueda ser calificado como falta disciplinaria, debe contrariar expresamente las disposiciones legales, contractuales y reglamen-

<sup>21</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-124/03. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araujo Rentería (reiterada en Sentencia T-1102 de 2005)

<sup>22</sup> Ídem

tarias establecidas, en este sentido, los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo establecen las prohibiciones y obligaciones genéricas de cualquier empleado, y en el Reglamento Interno de Trabajo deben estar previamente estipulados los deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos particularmente por la empresa, las sanciones aplicables, el área encargada de aplicarlas y finalmente el procedimiento a realizar previo a la aplicación de la sanción, y ceñirse a los límites que consignados en el Código Sustantivo del Trabajo. (Artículos 111, 112, 113, 114, 115).

En virtud de todo lo anterior, es importante que el empresario, en un primer momento, se apropie del reglamento, al momento de redacción o modificación, estableciendo en el las normas que le permitan constreñir de manera efectiva las conductas indeseadas al interior de su organización, y en segundo lugar, que las personas encargadas de la dirección del personal, conozcan las normas allí consagradas, para que las sanciones a aplicar guarden una relación estricta con lo dicho en el reglamento.

### ***Principio de Congruencia***

La congruencia definida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española<sup>23</sup>, como una "relación lógica" y como "conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio", en sentido el

Doctor Carlos Arturo Gómez Pavajeau, en fallo disciplinario de la Procuraduría del 4 de abril de 2003, señaló que:

"El principio de congruencia o consonancia entre el fallo y la acusación, constituye una de las garantías que orienta el debido proceso y el derecho de defensa y como tal impone que entre tales actos procesales deba existir una adecuada relación y correspondencia en sus tres aspectos básicos: personal, fáctico y jurídico. La congruencia personal alude a la conformidad que debe existir entre los sujetos a que se refiere la acusación y aquellos a que se contrae la sentencia. La fáctica, a la identidad entre los hechos, conductas y las circunstancias definidas en la acusación, y los que sirven de sustento al fallo. Y, la jurídica, a la correspondencia entre la calificación o juicio que de los hechos se hace frente a su regulación jurídica, que contiene la acusación y la que preside la sentencia.

Las dos primeras (congruencia personal y fáctica) son absolutas. Es decir que los sujetos y los supuestos fácticos de la sentencia deben ser necesariamente los mismos de la acusación. La jurídica, en cambio, es relativa, pues nuestra legislación en materia penal le permite al juez condenar por una especie delictiva distinta de la imputada en la acusación, siempre que pertenezca al mismo género y la situación del procesado no resulte afectada con una sanción mayor.

Para la Corte Suprema de Justicia, la falta de congruencia entre

<sup>23</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario Web. [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=congruencia](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=congruencia)

la sentencia y la resolución de acusación, es un error que afecta el debido proceso. Pues, "La formulación de la acusación exige, de un extremo, la precisión de la conducta que será objeto del juicio, dicho en otros términos, la concreción de los hechos -imputación fáctica-, pero además, la calificación jurídica que los mismos concitan -imputación jurídica-, traducida en el señalamiento del tipo en el cual se subsume la conducta, con deducción de todas aquellas circunstancias que la específico".

"Este postulado, entonces, implica que el fallo no puede recaer sobre hechos diferentes a los que fueron materia de la acusación, ni desconocer la calificación jurídica predicada en ellos. Podrá el juzgador a lo sumo, dado el carácter provisional de esta última, concretar definitivamente la adecuación típica del hecho punible, acomodando a la sentencia -si es del caso- la conducta a uno cualquiera de los tipos que integran el capítulo respectivo, pero sin trascender los límites o parámetros impuestos por el núcleo central de la acusación, como lo tiene bien definido la jurisprudencia (Cfr. sentencia de marzo 4 de 1997, radicado 9637). Dicho en otros términos, el pronunciamiento del juez debe versar sobre los cargos elevados en la acusación, absolviendo o condenando al encausado" (M. P. Jorge Aníbal Gómez Gallego, radicación número 16.150)<sup>24</sup>.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, estableció en la Sentencia 24668 del 06 de Abril de 2006, que:

El juzgador al momento de elaborar el correspondiente juicio de derecho puede llegar a transgredir el principio de congruencia, por acción o por omisión, ocurriendo en los siguientes eventos:

1. Por acción: a) Cuando se condena por hechos distintos a los contemplados en la formulación de imputación o de acusación, según el caso. b) Cuando se condena por un delito que nunca se hizo mención fáctica ni jurídicamente en el acto de formulación de imputación o de la acusación, según el caso.
2. Por omisión: a) Cuando en el fallo se suprime una circunstancia, genérica o específica, de menor punibilidad que se hubiese reconocido en las audiencias de formulación de la imputación o de la acusación, según el caso.<sup>25</sup>

Trasladando estos conceptos que son materia del derecho penal, al derecho laboral, específicamente al procedimiento disciplinario, se debe señalar que, se viola el principio de congruencia cuando:

1. Se condena por hechos distintos a los reportados inicialmente.
2. Cuando se sanciona por una falta que no se configura con los hechos reportados

<sup>24</sup> Gómez Pavajeau. Carlos Arturo. Procuraduría General de la Nación. Radicado: 161-00662 (009-13930/98).

<sup>25</sup> Corte Suprema de Justicia. Sentencia 24668 del 06 de Abril de 2006. Magistrado Ponente Jorge Luís Quintero Milanés

3. Cuando se omiten las circunstancias que implicaría una sanción menor para el infractor.

Por lo anterior, en cumplimiento de este derecho, la empresa debe establecer cómo se inician las investigaciones disciplinarias, bien sea mediante comunicación escrita que el respectivo jefe reporte al área encargada o también se podrá iniciar y adelantar de oficio un trámite disciplinario por información proveniente de queja formulada por cualquier persona o por cualquier otro medio, siempre y cuando éste amerite credibilidad, siendo muy importante, determinar en estas comunicaciones los hechos de manera clara y concreta, describiendo de forma muy precisa las circunstancias de tiempo, modo y lugar; ya que la sanción solo puede aplicarse como consecuencia de la comprobación de los hechos reportados, así mismo, las pruebas que se recopilen son para demostrar la ocurrencia de las acciones reportadas.

### ***Principio de Proporcionalidad***

Este principio, que obliga a que la relación lógica entre los hechos investigados y la sanción a imponer, sea aún más estricta, dado que la gravedad de la sanción ha de ser proporcional a la gravedad de la falta, siendo necesario aquí analizar no solamente los hechos en sí mismo, sino la trascendencia de estos, además de las condiciones particulares del trabajador y en consecuencia, este principio opera como límite a la potestad disciplinaria, dado que busca que la magnitud de la sanción a imponer sea acorde a la grave-

dad de la falta, buscando erradicar la arbitrariedad en la imposición de la sanción.

En este sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-822 de 2005, expuso que:

"El concepto de la proporcionalidad remite a la relación de equilibrio entre distintos pares de conceptos, como supuesto de hecho y consecuencia jurídica.

"En el derecho penal, la proporcionalidad regula las relaciones entre diversas instituciones, como entre la gravedad de la conducta punible y la sanción penal a imponer por su comisión, entre las causales de justificación y la posible eximente de punibilidad, entre las causales de agravación o atenuación y la graduación de la pena, o entre la magnitud del daño antijurídico causado y la sanción pecuniaria correspondiente a fijar por el juez".<sup>26</sup>

Por tanto al aplicar este concepto en un procedimiento disciplinario, se debe entender que la proporcionalidad es un principio de corrección funcional de toda la actividad sancionadora que, junto con otros principios de interpretación constitucional, busca asegurar que la potestad disciplinaria, actúe dentro del marco del Estado de Derecho, sin excederse en el ejercicio de sus funciones.

En materia disciplinaria, los conceptos sobre los cuales aplica este principio, en aras de desarrollar la potestad dis-

<sup>26</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-822 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

ciplinaria de manera equilibrada, son específicamente la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción a aplicar, e impone la obligación a los operadores jurídicos de aplicar sanciones equilibradas, justas, teniendo como parámetro la gravedad de la falta.

A modo de conclusión, se debe mencionar que para Robert Alexy (2002), con la proporcionalidad es posible establecer resultados o decisiones de manera racional que son bastante aceptables, lo que justifica totalmente el método.<sup>27</sup>

Las consecuencias de la aplicación de este principio son, primero, la obligación de realizar una correcta evaluación de los elementos que agravan o atenúan la falta; segundo, las sanciones impuestas de manera objetiva por una situación específica obligan a que en situaciones similares se apliquen sanciones similares y solo es posible aplicar sanciones diferentes, si se esgrimen circunstancias atenuantes y/o agravantes diferentes en los hechos ocurridos, en este sentido, se

debe reiterar la necesidad de determinar clara y concretamente los hechos que configuran la falta y todas las situaciones conexas que la configuran, para que los agravantes o atenuantes sean incluidos dentro de la evaluación necesaria para determinar inicialmente el correctivo disciplinario a aplicar y posteriormente la magnitud de la sanción.

### *Principio Non Bis In Ídem*

"Y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho"<sup>28</sup>

Este principio, tal como lo señala el magistrado Alberto Poveda Perdomo, es:

"Universalmente conocido como ne bis in ídem, especialmente en la doctrina alemana e italiana, pero tradicionalmente identificado en la doctrina y jurisprudencia hispanoamericana como non bis in ídem, contiene la fórmula según la cual nadie puede ser juzgado ni sancionado dos veces por el mismo hecho". (1998)

De este principio puede entenderse que:

"el non bis in ídem es un principio general del Derecho que, basado en los principios de proporcionalidad y respeto a la cosa juzgada, prohíbe la aplicación de dos o más sanciones o el desarrollo de dos o más procesos o procedimientos, sea en uno o más órdenes jurídicos sancionadores, cuando se dé una identidad de

<sup>27</sup> ; Alexy, Robert, "Epílogo a la teoría de los derechos fundamentales", en Revista Española de derecho Constitucional, número 66, 2002, pp. 31 y ss. La ley de ponderación muestra que la ponderación se puede dividir en tres pasos. En el primer paso es preciso definir el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios. Luego, en un segundo paso, se define la importancia de la satisfacción del principio que juega en sentido contrario. Finalmente, en un tercer paso, debe definirse si la importancia de la satisfacción del principio contrario justifica la afectación o la no satisfacción del otro. Con ayuda de la ponderación, ciertamente no en todos, pero sí en algunos casos, puede establecerse un resultado de manera racional y que la clase de estos casos es suficientemente interesante como para que la existencia de la ponderación como método esté justificada.

<sup>28</sup> Artículo 29, Constitución Nacional.

sujetos, hechos y fundamento".  
(Perdomo, 1998)<sup>29</sup>

Por su parte la Corte Constitucional, en la sentencia T-537 de 2002, sostuvo que:

"En virtud de ese principio, cualquier persona cuenta con la seguridad de que las decisiones definitivas que se han proferido en los procesos tramitados en su contra, con miras a establecer su responsabilidad penal o disciplinaria, realizan la justicia en cada caso particular e impiden que los mismos hechos puedan ser objeto de posteriores debates. Por ello se dice que el principio non bis in ídem es una manifestación de la seguridad jurídica y una afirmación de la justicia material"<sup>30</sup>

Por lo anterior, este principio obliga a imponer una sola sanción a la conducta en que incurra la persona investigada, por ello es menester, analizar todas las implicaciones de la falta para que de este modo, se tome una decisión que sea congruente y proporcional con el hecho cometido.

### *Presunción de Inocencia*

"Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable"<sup>31</sup>

Sobre esta presunción, que adquiere el rango de derecho fundamental, se debe traer a colación la definición e interpretación que de ésta hizo la Corte Constitucional, en sentencia C-774 de 2001, al señalar:

"La presunción de inocencia se encuentra reconocida en el artículo 29 inciso 4º de la Constitución Política, mandato por el cual: 'Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable'. Este postulado cardinal de nuestro ordenamiento jurídico, no admite excepción alguna e impone como obligación la práctica de un debido proceso, de acuerdo con los procedimientos que la Constitución y la ley consagran para desvirtuar su alcance.

Etimológicamente se entiende por presumir, suponer algo por indiscutible aunque no se encuentre probado. La presunción consiste en un juicio lógico del constituyente o del legislador, por virtud del cual, considera como cierto un hecho con fundamento en las reglas o máximas de la experiencia que indican el modo normal como el mismo sucede. La presunción se convierte en una guía para la valoración de las pruebas, de tal manera que las mismas deben demostrar la

<sup>29</sup> Poveda Perdomo, Alberto. El Principio Del Non Bis In Ídem En Colombia. Crítica a la concurrencia de investigaciones y sanciones penales y disciplinarias. En Alé-Kumá Revista Jurídica, número 3, Neiva, Universidad Cooperativa de Colombia, 1998, p. 35 a 44

<sup>30</sup> Corte Constitucional Sentencia T – 532 de 2002. Magistrado ponente: Dr. Eduardo Montealegre Lynett

<sup>31</sup> Constitución Nacional. ArtículoArtículo 29.



incertidumbre en el hecho presunto o en el hecho presumido.

La presunción de inocencia en nuestro ordenamiento jurídico adquiere el rango de derecho fundamental, por virtud del cual, el acusado no está obligado a presentar prueba alguna que demuestre su inocencia y por el contrario ordena a las autoridades judiciales competentes la demostración de la culpabilidad del agente. Este derecho acompaña al acusado desde el inicio de la acción penal (por denuncia, querrela o de oficio) hasta el fallo o veredicto definitivo y firme de culpabilidad, y exige para ser desvirtuada la convicción o certeza, más allá de una duda razonable, basada en el material probatorio que establezca los elementos del delito y la conexión del mismo con el acusado. Esto es así, porque ante la duda en la realización del hecho y en la culpabilidad del agente, se debe aplicar el principio del *in dubio pro reo*, según el cual toda duda debe resolverse en favor del acusado”<sup>32</sup>

Por su parte la Corte Suprema de Justicia, aplicando dicha interpretación constitucional de esta presunción, afirmó en Proceso No 22179 del nueve (9) de marzo de dos mil seis (2.006), que:

“La Constitución Política y la ley amparan la presunción de inocencia de quien es sometido a la incriminación penal. Derecho fundamental del investigado acorde con el cual no está obligado a presentar al juez prueba alguna

demostrativa de su inocencia, imponiéndose por contraprestación que sean las autoridades judiciales quienes deban demostrar la culpabilidad”.<sup>33</sup>

Este principio aplica en todo tipo de ordenamiento sancionador, incluido el poder disciplinario que puede ejecutar el empleador, por lo que debe ser respetado dentro del procedimiento disciplinario que se tenga estatuido al interior de la organización.

Ahora bien: el principio general de derecho denominado “*in dubio pro reo*” que cita la Corte Constitucional, aplica con igual alcance en las investigaciones disciplinarias, por tanto, toda duda que se presente en el avance de los procesos de esta índole y específicamente en el análisis de las pruebas recaudadas, debe resolverse en favor del trabajador.

Por tanto, en cumplimiento de este principio, dentro del procedimiento disciplinario el jefe o superior jerárquico debe reunir los elementos probatorios suficientes sobre los hechos constitutivos de una falta, que sirvan de soporte para una decisión disciplinaria posterior, tales como testigos, documentos, grabaciones, entre otros.

Es de anotar, que se debe diferenciar el principio del *In Dubio Pro Reo*, del principio rector del derecho laboral denominado *In Dubio Pro Operario*, según el cual la “duda ha de resolverse en favor

<sup>32</sup> Artículo 109. Sentencia C-774 de 2001. Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil

<sup>33</sup> Corte Suprema de Justicia. Proceso No 22179. nueve (9) de marzo de dos mil seis (2.006). Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Gómez Quintero



del trabajador; porque en este caso tan sólo existe un precepto que reglamenta la situación que va a evaluarse, y como admite distintas interpretaciones, se ordena prohiar la que resulte más favorable al trabajador.” (Corte Constitucional Sentencia C-177 de 2005)<sup>34</sup>, y por tanto, este principio impone “el deber de dar a las fuentes formales del derecho una lectura que tenga en cuenta los principios constitucionales sobre protección al trabajo, de tal manera que cualquier duda sobre su aplicación e interpretación sea absuelta a favor del trabajador” (Corte Constitucional Sentencia T-519 de 2009)<sup>35</sup>

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha definido el Alcance de este principio, al mencionar en la sentencia del 15 de Marzo de 2011, que:

“El principio *in dubio pro operario*, se presenta cuando frente a una misma norma laboral surgen varias interpretaciones sensatas, la cual implica la escogencia del ejercicio hermenéutico que más le favorezca al trabajador. Además, Tiene como particularidades las siguientes: (i) su aplicación se restringe para aquellos eventos en que nazca en el juez una duda en la interpretación, es decir, si para él no existe, así la norma permita otras interpretaciones, no es obligatorio su empleo; (ii) los jueces no están obligados en todos los casos a acoger como correctas las interpretaciones

que de las normas propongan las partes, tanto demandante como demandado, y (iii) no se hace extensivo a los casos en que al juzgador pueda surgirle incertidumbre respecto de la valoración de una prueba, esto es, la que resulta de defecto o insuficiencia en la prueba de los hechos, dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagra la potestad de los jueces de formar libremente su convencimiento y no los sujeta a una tarifa legal de prueba.”<sup>36</sup>

Ahora bien, este principio adquiere relevancia en virtud de que las normas disciplinarias se configuran como tipos abiertos que buscan abarcar multiplicidad de comportamientos que atenten contra el orden empresarial, por consiguiente, el principio del *In Dubio Pro Operario*, se erige como un límite al amplio margen de valoración e individualización de las faltas sancionables del que dispone el empleador para encuadrar las conductas en la que incurre el empleador.

No obstante, la Corte Suprema en esta misma providencia recalca la diferencia de este principio respecto del principio de favorabilidad y del principio de condición más beneficiosa, puesto que:

“[el principio de favorabilidad] se presenta en caso de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, la condición más beneficiosa, se distingue porque: (i)

<sup>34</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-177 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>35</sup> Corte Constitucional Sentencia T-519 de 2009. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

<sup>36</sup> Corte Suprema de Justicia. Radicación N° 40662 quince (15) de febrero de dos mil once (2011). Magistrado Ponente DR. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

opera en el tránsito legislativo, y ante la ausencia de un régimen de transición; (ii) se debe cotejar una norma derogada con una vigente, y (iii) el destinatario posee una situación jurídica concreta, la cual es protegida, dado que con la nueva ley se le desmejora.”<sup>37</sup>

Y en consecuencia el principio del *in dubio pro operario*, el principio de favorabilidad y la condición más beneficiosa, difieren entre sí, porque el principio de favorabilidad “se refiere al conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo”<sup>38</sup>, el *in dubio pro operario* “alude a duda en la interpretación de una norma”<sup>39</sup> y la condición más beneficiosa, “a la sucesión normativa, que implica la verificación entre una norma derogada y una vigente”<sup>40</sup>

Finalmente, se reitera, es muy importante obtener las pruebas suficientes, con el fin de eliminar cualquier duda sobre la ocurrencia de los hechos, sus consecuencias y sus responsables; así las cosas, los hechos debidamente probados permitirán demostrar efectivamente la vulneración de una norma disciplinaria específica, para que de este modo con total certeza proceda la aplicación de una sanción disciplinaria válida.

## ***Derecho a la Defensa***

En términos generales, el derecho a la defensa se entiende como la exposición de los argumentos fácticos y jurídicos que se oponen a la acusación. En otras palabras es brindar la oportunidad al interior del procedimiento para que el trabajador exponga su versión de los hechos. El desconocimiento de este derecho, deja sin efecto la sanción que se imponga.

Ahora bien, el derecho a la defensa se relaciona, según Suárez (1999), adicionalmente “con el derecho del imputado a que se le informe de manera específica y clara acerca de los hechos que le imputan”, también contiene “la aplicación del principio de contradicción en todas las etapas del proceso” y “el derecho a presentar sus alegaciones, es decir, a presentar los elementos de hecho y derecho que han de incidir en el resultado final y a probarlos”, y por último, “es también positiva del derecho a la defensa, la motivación de la sentencia”.<sup>41</sup>

## **CONCLUSIONES**

De todo lo anterior, se debe concluir, en consonancia con los expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia T-301 de 1996, que en un procedimiento disciplinario, se deben respetar los principios que conforman el derecho fundamental al debido proceso, mediante la consagra-

<sup>37</sup> Id ídem

<sup>38</sup> Id ídem

<sup>39</sup> Id ídem

<sup>40</sup> Id ídem

<sup>41</sup> Suárez, Cristian. El Derecho a la Defensa a la Luz de la Reforma del Procedimiento Penal. *Ius Et Praxis*. Año/Vol. V. Número 001. Universidad de Talca. Chile. Pág. 351 – 371. disponible en Internet <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/197/19750114.pdf>

ción de una serie de etapas procesales que deben ser observadas por los entes que detentan un poder disciplinario al momento de aplicar una sanción.

Al respecto la Corte, afirmó:

"En resumen, la efectividad del derecho al debido proceso dentro de los procedimientos sancionadores (...), sólo queda garantizada si el mencionado procedimiento comporta, como mínimo, las siguientes actuaciones: (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"<sup>42</sup>

Y finalmente, a manera de epílogo, se exponen las siguientes recomendaciones para respetar cabalmente cada uno de los principios que se han enunciado.

En cumplimiento del Principio de Legalidad, las normas reglamentarias son de aplicación exclusiva y obligatoria, solo los hechos que violen las disposiciones legales y/o reglamentarias pueden ser sancionados, acorde con las sanciones establecidas en el mismo reglamento, por esto la investigación disciplinaria en gran medida busca efectivamente demostrar cuáles fueron las normas violadas con la actuación del trabajador, ahora de igual forma al momento de llamar la atención de un trabajador, se debe estar seguro que los hechos configuran una violación a las normas disciplinarias contenidas en el manual de funciones o en el reglamento interno de trabajo.

En cumplimiento del Principio de Congruencia, es muy importante determinar los hechos de manera clara y concreta, describiendo de manera muy precisa las circunstancias de tiempo (¿cuándo? fechas, horas), modo (¿qué? ¿cómo? acción específica del trabajador) y lugar (¿dónde? sitio de trabajo); ya que la sanción solo puede aplicarse como consecuencia de la comprobación de los hechos reportados, así mismo, las pruebas recopiladas tienen como objetivo demostrar la ocurrencia

<sup>42</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-301 de 1996. Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz

de las acciones reportadas, tornándose preponderante el obtener las pruebas suficientes de forma tal que no quede la menor duda acerca de la conducta, la responsabilidad del trabajador y las consecuencias que la presunta falta ocasionó o pudo ocasionar, puesto que la sanción aplicar debe ser proporcional y congruente a los hechos investigados y adicionalmente, de no lograrse dicha demostración, no es procedente aplicar un sanción de tipo disciplinario, en virtud del Principio de Presunción de Inocencia.

En cumplimiento del principio de proporcionalidad, es necesario realizar una correcta valoración de los elementos que agravan o atenúan la falta, porque que las sanciones sean impuestas por una situación específica anterior, se constituyen como un antecedente, que obliga a que en situaciones similares se apliquen sanciones similares, por lo tanto, solo un correcto análisis de los atenuantes y/o agravantes que operen en cada situación es lo que permite diferenciar la sanción que se pretenda aplicar.

En este sentido, se debe reiterar la necesidad de determinar clara y concretamente los hechos que configuran la falta y todas las situaciones conexas que la configuran, para que los agravantes o atenuantes sean incluidos dentro de la evaluación necesaria para determinar inicialmente el correctivo disciplinario a aplicar (llamado de atención o suspensión disciplinaria) y posteriormente la magnitud de la sanción (verbal o escrito, número de días de suspensión).

Por último, el desconocimiento del derecho fundamental al debido proceso o de alguno de los principios que lo conforman, dejará sin efecto la sanción que se imponga a un trabajador, quien podrá instaurar una acción de tutela solicitando el amparo de este derecho, por tanto, la única protección efectiva para el empleador es respetar este derecho dentro del procedimiento que tenga establecido, puesto que, el fin último de este principio es prevenir la Arbitrariedad, entendiéndose como tal, el "Acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado solo por la voluntad o el capricho"<sup>43</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALEX, Robert, "Epílogo a la teoría de los derechos fundamentales", en Revista Española de derecho Constitucional, número 66, 2002, pp. 31 y ss.
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo. Perú. Fondo Editorial Universidad Católica de Perú. 2007. Pág. 106.
- BRAGOLI, L. (13 de 01 de 2009). Altalex. Recuperado el 08 de 11 de 2016, de <http://www.altalex.com/documents/news/2009/01/13/il-potere-disciplinare-nell-ambito-del-rapporto-di-lavoro-subordinato>
- CONSTITUCIÓN NACIONAL. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html)

<sup>43</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario Web. [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=arbitrariedad](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=arbitrariedad)

## CORTE CONSTITUCIONAL

Sentencia C-386 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Sentencia C-774 de 2001. Magistrado Ponente: Dr. Rodrigo Escobar Gil

Sentencia C-124 de 2003. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araujo Rentería

Sentencia C-934 de 2004. Sala Plena.

Sentencia C - 177 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

Sentencia C-822 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

Sentencia T-301 de 1996. Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz

Sentencia T – 470 de 1999. Magistrado Ponente: Dr. José Gregorio Hernández Galindo

Sentencia T – 433 de 1998. Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Beltrán Sierra

Sentencia T – 944 de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero

Sentencia T – 532 de 2002. Magistrado ponente: Dr. Eduardo Montealegre Lynett

Sentencia T - 519 de 2009. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Sentencia T – 657 de 2009. Magistrado Ponente: Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

## CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Sentencia 24668 del 06 de Abril de 2006. Magistrado Ponente Jorge Luís Quintero Milanés.

Proceso No 22179. Nueve (9) de marzo de dos mil seis (2.006). Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Gómez Quintero.

Radicación N° 40662. Quince (15) de febrero de dos mil once (2011). Magistrado Ponente Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

DE MESQUITA, Luís José. El Poder Disciplinario Laboral, disponible en Internet: [http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS\\_009\\_009.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_009_009.pdf)

ESTRADA PORTALES, Vladimir. Gestión Disciplinaria: una función clave y una necesidad impostergable del trabajo gerencial, en aras de su efectividad. Disponible en Internet en: <http://vladycuba.wordpress.com/2009/02/20/gestion-disciplinaria-una-funcion-clave-y-una-necesidad-impostergable-del-trabajo-gerencial-en-aras-de-su-efectividad/>

FERNÁNDEZ LOPEZ, M. F. (2000). El Poder Disciplinario en la Organización de la Empresa. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid) No. 23, Págs. 149 - 163.

FERNÁNDEZ TOLEDO, R. (Julio de 2015). El poder disciplinario del empleador. Recuperado el 5 de Noviembre de 2016, de [www.scielo.cl: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512015000100013#footnote-34549-3-backlink](http://www.scielo.cl: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000100013#footnote-34549-3-backlink)

GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Procuraduría General de la Nación. Radicado: 161-00662 (009-13930/98).

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Poder de Dirección del Empleador, Disponible en Internet: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/26.pdf>

POVEDA PERDOMO, Alberto. El Principio Del Non Bis In Ídem En Colombia. Crítica a la concurrencia de investigaciones y sanciones penales y disciplinarias. En Alé-Kumá Revista Jurídica, número 3, Neiva, Universidad Cooperativa de Colombia, 1998, p. 35 a 44.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario Web.  
<http://www.rae.es>

SUÁREZ, Cristian. El Derecho a la Defensa a la  
Luz de la Reforma del Procedimiento Penal.

Ius Et Praxis. Año/Vol. V. Número 001.  
Universidad de Talca. Chile. Pág. 351 – 371.  
Disponible en Internet [http://redalyc.uaemex.  
mx/redalyc/pdf/197/19750114.pdf](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/197/19750114.pdf)

