

“La vulneración de los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores, en los procesos disciplinarios laborales en Colombia”

Miguel Bonilla Jaramillo

Pontificia Universidad Javeriana

Santiago de Cali

Derecho

Docente: Edgar Salazar Cobo

Tutora: Claudia Lorena Esquivel

Trabajo de Grado II

07 de octubre de 2024

La vulneración de los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores, en los procesos disciplinarios laborales en Colombia	
• Problema Jurídico	3
• Objetivos	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos.....	5
• Capítulo I: Estructura de los Procesos Disciplinarios laborales en Colombia	6
Una aproximación general a los procesos disciplinarios en Colombia y a la normatividad y jurisprudencia que ha configurado su regulación.	6
El derecho al debido proceso y al trabajo en condiciones dignas, como origen de los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia.....	7
La estructura de los procesos disciplinarios laborales en Colombia.....	8
Los derechos de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales, y la susceptibilidad de su vulneración en estos.....	10
• Capitulo II: Una Conceptualización del Derecho al Debido Proceso, a la Igualdad, y al Principio de la Autonomía de la Voluntad Privada	12
Una conceptualización del derecho al debido proceso: su significado y sus alcances.....	12
Una conceptualización del derecho a la igualdad: su significado y sus alcances.....	14
Una conceptualización al principio de la autonomía de la voluntad privada: su significado y alcance.....	16
• Capitulo III: La Asimetría de Poderes entre los Trabajadores y Empleadores, el Principio Nemo Iudex In Sua Causa, y los Límites a la Autonomía de la Voluntad Privada	18
El derecho al debido proceso y su potencial vulneración en los procesos disciplinarios laborales en Colombia.....	18
Nemo iudex in sua causa: Nadie puede ser juez en su propia causa.....	19
La asimetría de poderes en las relaciones de trabajo y en los procesos disciplinarios laborales en Colombia y la conformación de condiciones de parcialidad en estos.....	20
Antecedentes de vulneraciones a los derechos de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales en Colombia.....	22
La autonomía de la voluntad privada, como un principio limitado por el interés general.....	23
• Conclusiones	25
• Referencias	30

I. PROBLEMA JURÍDICO

Los procesos disciplinarios laborales se han constituido en el ordenamiento jurídico colombiano en los últimos diez años, como una de las herramientas más extendidas a la hora de buscar amparar las garantías constitucionales y los derechos de los trabajadores que se ven inmersos en una presunta conducta infractora susceptible de ser investigada y sancionada por su empleador en el marco del desarrollo de las relaciones de trabajo. Estos procesos disciplinarios laborales pretenden conformar las condiciones idóneas para que los trabajadores cuenten con la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, y especialmente el derecho a la contradicción y a la controversia de la prueba, de manera tal que se les permita ser escuchados y aportar las pruebas que les ayuden a sustentar su defensa¹. De esta manera, se busca que los empleadores no puedan ejercer una facultad sancionatoria

¹ Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, (2021). Sentencia T-329. Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos.

unilateral, injustificada y arbitraria en contra de sus empleados. No obstante lo anterior, si bien los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia actualmente resultan ser una de las garantías con mayor alcance en el impulso a la defensa de los derechos de los trabajadores debido a la obligatoriedad para los empleadores de incluirlos en los reglamentos internos del trabajo², esto no siempre ha sido así, pues no fue hasta el año 2014 cuando la Corte Constitucional por medio de su Sentencia C-593 de 2014, estableció por un lado la integración de estos procedimientos en los reglamentos internos de trabajo como una obligación en cabeza de los empleadores en las entidades de carácter privado, y por otro lado, la forma en que se desarrollarían tales procedimientos frente a cada ocasión en la fuese aplicado a un trabajador junto a su consecuente sanción disciplinaria surgida el curso de tales procedimientos,³so pena de no ser posible hacerse efectivas las sanciones disciplinarias que no se surtan agotándose tal instancia disciplinaria.

Lo anterior da muestra de lo relativamente reciente que ha sido la aparición de esta obligatoriedad, y por tanto de la extensión en su uso por parte de la totalidad de los empleadores que cuentan con un reglamento interno de trabajo en el curso de sus relaciones de trabajo con sus empleados. Tal situación en mención adquiere una importante relevancia al denotarse el impulso que esta clase de procedimientos ha brindado, en los últimos diez años, al desarrollo de una defensa jurídica de amplio alcance para los trabajadores frente a sus empleadores, trayendo consigo nuevos retos y desafíos jurídicos en su aplicación.

En este orden de ideas, resulta ser precisamente una de las problemáticas generadas en los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia, a partir de las disposiciones constituidas en la Sentencia C-593 de 2014, el posible desconocimiento o afectación al derecho a la igualdad, y al derecho al debido proceso de los trabajadores inmersos en esta clase de procedimientos, como consecuencia de la conformación de fenómenos jurídicos durante su transcurso, como lo son las asimetrías del poder en las relaciones laborales o el desconocimiento de principios como *Nemo iudex in sua causa* (nadie puede ser juez en su propia causa) que derivan en un posible ejercicio arbitrario, imparcial y subjetivo de la

²Ministerio del Trabajo, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral. Respuesta Radicado No. 05EE2022120300000072076. Marisol Porras Méndez.

³ Bisbicuth, S. (s. f.). *Análisis sobre el despido del trabajador como consecuencia de una sanción disciplinaria en Colombia*.

potestad sancionaría del empleador sobre el trabajador, que no obstante lo anterior, resulta ser una facultad que puede verse sustentada en principios como la autonomía de la voluntad privada o el principio de legalidad.

Es de esta forma que se da forma al presente problema jurídico, pues se identifican potenciales situaciones en conformidad con lo mencionado anteriormente, por las cuales estos procesos disciplinarios laborales en su estructura y requisitos mínimos estipulados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, pueden de manera general generar un riesgo de vulneración a derechos constitucionales de los trabajadores con base en puntos susceptibles frente a los cuales, en correspondencia a lo argumentarse en el presente escrito, sitúan a los procedimientos disciplinarios laborales como un proceso que desde su construcción configuran condiciones para posibilitar el desconocimiento del derecho al debido proceso y la igualdad del trabajador, a pesar de ser estas las garantías que de antemano pretenden amparar.

Así, en el presente escrito se analizará de qué forma los procedimientos disciplinarios laborales en el ordenamiento jurídico colombiano a partir de su estructuración general, abstracta e impersonal presentada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, se constituyen como un riesgo de vulneración, de manera común y para la generalidad de estos procesos, a los derechos fundamentales al debido proceso y la igualdad de los trabajadores, con base en un acercamiento doctrinario y jurisprudencial a tales garantías constitucionales, a principios como la autonomía de la voluntad y al principio *Nemo iudex in sua causa* (nadie puede ser juez en su propia causa), y a conceptos como la asimetría de poderes en las relaciones laborales, al igual que a conceptos como la imparcialidad, la arbitrariedad y la objetividad, para de esta forma determinarse de que forma tal riesgo el riesgo en mención llega efectivamente a configurarse.

II. OBJETIVOS.

A. Objetivo general: Analizar con base en jurisprudencia de la Corte Constitucional y doctrina sobre la materia, de qué manera los derechos al debido proceso y a la

igualdad de los trabajadores pueden ser potencialmente vulnerados por los empleadores en los procesos disciplinarios laborales en Colombia.

B. Objetivos Específicos

- Describir la estructura de los procesos disciplinarios laborales en Colombia, con base en la normatividad y jurisprudencia en la cual se han constituido tales procedimientos.
- Conceptualizar con base en jurisprudencia y doctrina sobre la materia, los derechos constitucionales al debido proceso y a la igualdad, y el principio de la autonomía de la voluntad privada, para enmarcar sus significados y alcances.
- Analizar de qué manera la conformación de una asimetría de poderes en los procedimientos disciplinarios laborales, al igual que un desconocimiento al principio *Nemo iudex in sua causa* (nadie puede ser juez en su propia causa), termina por posibilitar una vulneración a los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores inmersos en tales procesos.

III. CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS LABORALES EN COLOMBIA

- **Una aproximación general a los procesos disciplinarios en Colombia y a la normatividad y jurisprudencia que ha configurado su regulación.**

El proceso disciplinario laboral es la figura que se ha dispuesto normativamente en el ordenamiento jurídico colombiano como el mecanismo idóneo para que los trabajadores puedan ejercer su derecho de defensa y contradicción, en búsqueda de respetar el debido proceso con el que se busca permear a estos procedimientos con el fin de generar condiciones de igualdad y de garantía en las relaciones laborales.

Estos procesos disciplinarios se encuentran integrados en el ordenamiento jurídico colombiano dentro de normas específicas, como lo son especialmente el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo⁴ y jurisprudencia de la Corte Constitucional como la Sentencia C-593 de 2014⁵. La primera disposición en mención establece una condición previa y necesaria en cabeza de los empleadores para la aplicación de las sanciones laborales sobre sus empleados, la cual es precisamente brindar una oportunidad de defensa al trabajador inculcado. La consecuencia de la aplicación de una sanción disciplinaria laboral sin el cumplimiento de este requisito termina por ser la ineficacia de tal sanción. Por su parte, La Sentencia C-593 de 2014, se constituyó como una providencia fundamental en materia de procedimientos disciplinarios laborales, al traer consigo dos aspectos esenciales en el ámbito de estos procesos. El primer elemento presentado en la jurisprudencia en mención fue la obligatoriedad de introducir a los procedimientos disciplinarios laborales en los reglamentos internos de trabajo de los empleadores que se encuentren requeridos de contar con ellos en conformidad al criterio del número de empleados que se encuentren vinculados por medio de un contrato de trabajo⁶. Por su parte, el segundo elemento integrado en tal providencia ha sido la estructura de los procedimientos disciplinarios laborales, configurada en un orden claro y diferenciado.

- **El derecho al debido proceso y al trabajo en condiciones dignas, como origen de los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia.**

El motivo por el cual estos procedimientos disciplinarios han surgido y se han adoptado en las relaciones de trabajo en las entidades de carácter privado en Colombia, tiene lugar según la Sentencia C-593 de 2014, en la protección constitucional al trabajo y al debido proceso. En cuanto a la protección al trabajo, se tiene que esta se da no solo con el derecho para acceder a un empleo, sino que se da en un marco más amplio e incluye el trabajo en condiciones dignas para el ejercicio de una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales. Esta protección tal y como expone la Corte Constitucional en la providencia mencionada, adquiere una importancia aguda al concebirse al trabajo no solo

⁴ Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 de 1950 5 de agosto de 1950.

⁵ Corte Constitucional, Sala Plena, (2014). Sentencia C-593. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

⁶Ministerio del Trabajo, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral. Respuesta Radicado No. 05EE202212030000072076. Marisol Porras Méndez.

como un factor básico de la organización social, sino como un principio axiológico de la Carta Constitucional, como un valor fundante del Estado Social de Derecho, y como un principio rector del ordenamiento jurídico.

Por su parte en cuanto la protección al debido proceso en procesos sancionatorios iniciados por los particulares, en la Sentencia C-593/14, se expone que “en cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso de las relaciones entre particulares, la jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. Por lo cual sin importar que los procesos disciplinarios laborales no sean un proceso judicial ni administrativo, ni que no estén en cabeza del Estado, significa de algún modo, que en su desarrollo se encuentren exentos de atenerse a los principios que componen al debido proceso. Entre estos principios tal y como señala la Corte Constitucional, se encuentran, aquellos como la presunción de inocencia, *in dubio pro reo*, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, la prohibición contenida en la fórmula *non bis in ídem* y el principio de la cosa juzgada, entre otros.

- **La estructura de los procesos disciplinarios laborales en Colombia**

De este modo, en desarrollo de este último elemento, la Sentencia C-593 de 2014, trae la estructura de estos procesos disciplinarios, la cual se encuentra adecuada como un procedimiento separado por etapas en la que una sucede a la otra, consistiendo en: **(i)** La citación formal y verbal por escrito al trabajador por la cual se comunica la decisión de la apertura de la investigación indicando los hechos en los que se considera que se cometió la presunta falta, así como posibilidades adicionales que el empleador puede conceder al trabajador, como la instrucción optativa para el trabajador de presentarse a la diligencia de descargos de manera opcional con uno o dos testigos que sean compañeros de trabajo; **(ii)** El traslado al trabajador imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamenten los cargos formulados; **(iii)** El surtimiento de la diligencia de descargos donde de manera oral se hará una declaración sobre las conductas objeto de la investigación, lo cual se realizará como

una forma de controvertir las acusaciones imputadas al trabajador, todo lo cual podrá quedar constatado de manera literal y precisa en un acta formal de descargos, y (iii) el cierre del proceso disciplinario el cual podrá consistir en la eximición de los cargos al trabajador, o en la imposición de una sanción, como puede ser por ejemplo pero no exclusivamente, un llamado de atención con copia a la hoja de vida, un recordatorio de funciones, una suspensión, o finalmente, aunque no sea considerada propiamente como una sanción según señala la Corte Suprema de Justicia⁷, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa. Todo esto deberá ser debidamente fundamentado en una evaluación integral de la conducta del trabajador y en las pruebas, dentro de lo cual la diligencia de descargos toma una relevante y notoria importancia al ser el único momento en el cual el trabajador otorga su versión de los hechos una posible justificación de su conducta.

De este modo, se identifican diferentes momentos en los procesos disciplinarios laborales que se distinguen entre sí según su finalidad. Puede observarse así, una primera etapa en la que se busca notificar al trabajador de la apertura del procedimiento en su contra, permitiéndole de esa manera iniciar a formular una defensa que posteriormente podrá ejercer, al igual que conocer de manera previa la fecha precisa de la celebración de la diligencia de descargos. Así mismo, se busca en esta etapa de la citación al trabajador, indicarle de manera específica cual es la falta disciplinaria en la que presuntamente incurrió, debiendo tal falta adecuarse a las dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en sus artículos 58 y 59, y en el reglamento interno del trabajo, dándose una especie de cumplimiento o semejanza al principio jurídico *Nullum crimen nulla poena sine lege*, por el cual no se puede sancionar una conducta sin que previamente se haya consagrado como una falta disciplinaria. Tal principio tiene sustento en el artículo 29 de la Constitución Política⁸, el cual señala “nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto se le imputa”, y en materia sancionatoria ha sido considerado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-181 de 2002⁹ y en la Sentencia C 818 de 2005¹⁰, remarcándose en esta última “es claro que el principio de

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia 73874 de 2024. Magistrado Ponente Marjorie Zúñiga Romero.

⁸ Constitución Política de Colombia, 1991.

⁹ Corte Constitucional, Sala Plena, (2002). Sentencia C-181/02. Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy.

¹⁰ Corte Constitucional, Sala Plena, (2005). Sentencia C-818/05. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.

legalidad implica también que la sanción debe estar predeterminada ya que debe haber certidumbre normativa previa sobre la sanción a ser impuesta pues, como esta Corporación ya lo había señalado, las normas que consagran las faltas deben estatuir también con carácter previo, los correctivos y sanciones aplicables a quienes incurran en aquéllas”, al igual que “(...)en el derecho disciplinario, de igual manera resulta exigible el principio de tipicidad(...)norma creadora de las infracciones y de las sanciones, debe describir clara, expresa e inequívocamente las conductas que pueden ser sancionadas y el contenido material de las infracciones, así como la correlación entre unas y otras. En esta medida, la Corte ha admitido que mediante el principio de tipicidad “se desarrolla el principio fundamental ‘nullum crimen, nulla poena sine lege’, es decir, la abstracta descripción que tipifica el legislador con su correspondiente sanción debe ser de tal claridad que permita que su destinatario conozca exactamente la conducta punitiva; en principio se debe evitar pues la indeterminación para no caer en una decisión subjetiva y arbitraria” Así mismo en la propia Sentencia C-593 de 2014 resaltó “toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento”

Por su parte, se observa una etapa posterior como lo es la diligencia de descargos la cual resulta ser, junto al momento final del cierre disciplinario, el momento más crucial y el que mayor incidencias e implicaciones trae en referencia a la salvaguarda de los derechos al debido proceso y a la igualdad del trabajador inmerso en el proceso disciplinario laboral. Este resulta ser el punto en el cual el trabajador cuenta con la oportunidad de realizar las declaraciones de manera libre y voluntaria que considere pertinentes en aras de generar una justificación frente a los hechos por los cuales se le ha integrado en el proceso disciplinario efectuando de esa forma una defensa oral en la cual se busca desvirtuar las acusaciones efectuadas por el empleador. Este es entonces, el escenario en el cual se cumple uno de los presupuestos contenidos en el artículo 115 del código sustantivo del trabajo sobre el procedimiento para las sanciones, al contenerse en este lo siguiente “el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca.”. Es así mismo esta la etapa en donde el trabajador puede allegar sus pruebas, para que posteriormente estas sean valoradas por el empleador.

Por último, se observa una etapa de cierre, momento en el cual, en caso de que resultase procedente, se impondrá la sanción disciplinaria sobre el trabajador por parte del empleador una vez agotadas todas las instancias previas.

- **Los derechos de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales, y la susceptibilidad de su vulneración en estos.**

Resulta en este orden de ideas, según lo presentado anteriormente, distinguibles los momentos en los cuales resulta haber una mayor susceptibilidad de un desconocimiento a los derechos al debido proceso y a la igualdad sobre el trabajador por parte del empleador en los procesos disciplinarios laborales. En una primera instancia ese momento resulta ser la diligencia de descargos, en la que se conforma un escenario por el cual el empleador cuenta con una amplia facultad de valoración probatoria tanto de las declaraciones del trabajador como de sus pruebas aportadas. Por otro lado, el segundo momento sería el de la imposición de la sanción por el empleador, pues esta adquiere en esa etapa una amplia facultad sancionatoria por la cual puede tomar una decisión en contra del trabajador fundamentada únicamente en su interpretación de los hechos y de las pruebas relacionadas, sin llegar a ser comprendía alguna forma de otorgar una mayor independencia a lo que se termine resolviendo en el procedimiento, pues incluso algún tipo de recurso como la apelación, se surtirá frente al mismo empleador únicamente pudiéndose acudir a una proceso ordinario laboral como una instancia superior, con los costos que ello puede llegar a representar.

Esto aquí traído presenta una serie de problemáticas y retos que terminan por dar forma al problema jurídico del presente escrito, el cual es la vulneración al derecho de defensa y al debido proceso de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales durante el desarrollo de las diligencias de descargos. Lo anterior debido a diferentes fenómenos que conllevan una disparidad de poder entre el empleador y el trabajador; una potencial arbitrariedad en la apertura de los procesos disciplinarios y en la evaluación de las pruebas; y un temor reverencial durante la ejecución de las diligencias. Por esto mencionado, en los presentes capítulos de este texto, se realizará un análisis sobre la forma en que han sido concebidos jurídica y doctrinariamente los conceptos de debido proceso, de derecho de defensa, de igualdad y de autonomía de la voluntad, en cuanto a su significado y alcance, para de esa forma enlazarlos con la etapa de la diligencia de descargos en los procesos

disciplinarios laborales, y así identificar las maneras en las cuales esos principios y derechos se vulneran.

V. CAPÍTULO II: UNA CONCEPTUALIZACION DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, Y AL PRINCIPIO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PRIVADA

Como se ha mostrado en el capítulo anterior, los procesos disciplinarios laborales guardan una serie de incidencias y repercusiones respecto a diferentes derechos de orden constitucional, siendo estos principalmente los derechos al debido proceso, a la defensa y contradicción, a la igualdad y a la autonomía de la voluntad. Es por ello que a continuación, se procederá a realizarse una aproximación de las concepciones jurídicas que se tienen de estos derechos para establecer bajo que significado y alcance estos conceptos serán comprendidos y tratados en el presente escrito. Lo anterior se realizará mediante un análisis de jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana referente a la cuestión. Lo cual permitirá en el próximo capítulo enlazarlos particularmente con los procesos disciplinarios laborales de manera tal que se podrán identificar las formas en las cuales esos derechos pueden llegar a vulnerarse durante su desarrollo.

- **Una conceptualización del derecho al debido proceso: su significado y sus alcances.**

De este modo, se empezará describiendo el derecho al debido proceso trayendo a colación lo considerado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-341 de 2014¹¹, en la cual lo define como el conjunto de garantías constitucionales previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa. Es decir, este es un derecho por medio del cual se busca evitar la arbitrariedad, y la aplicación parcializada o sesgada de la ley o el desconocimiento de esta, al igual que el desarrollo de un procedimiento irregular o tendencioso. Es así que la Corte Constitucional en

¹¹ Corte Constitucional, (2014). Sentencia C-341. Magistrado Ponente Mauricio Gonzáles Cuervo

la Sentencia C-641 de 2002¹² ha indicado respecto al derecho al debido proceso, que “ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas depende de su propio arbitrio, sino que se encuentran sujetas a los procedimientos señalados en la ley”. Así mismo adiciona el autor Martín Agudelo Ramírez en su escrito sobre el debido proceso¹³, que este es un derecho por el cual “se debe decidir conforme al derecho sustancial preexistente, siempre y cuando se de la oportunidad de oír o escuchar a todos los sujetos que puedan ser afectados con las resoluciones que allí se adopten.”

Es así, que este derecho se encuentra compuesto de diversos principios tal y como señala la Corte Constitucional en la Sentencia T-632 de 2007¹⁴, entre los cuales se destaca principalmente para el presente abordaje, el de defensa y contradicción. Estos elementos del debido proceso han sido definidos por la Corte Constitucional en jurisprudencia como la Sentencia T-544 de 2015¹⁵, donde argumenta que el derecho de defensa garantiza la posibilidad de concurrir al proceso, hacerse parte en el mismo, y presentar alegatos y pruebas con el objeto de defenderse. A su vez expone que el derecho de contradicción es una concreción del derecho de defensa, que implica dos fenómenos, siendo estos la oportunidad de oponerse a las pruebas presentadas en contra de una parte, y la oportunidad de que los argumentos o alegatos sean oídos en el proceso. Así mismo el autor Juan Gabriel Tejada Correa en su escrito *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral*¹⁶ define principio de defensa de la siguiente manera: “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”. Así mismo, en cuanto a la concepción jurídica del derecho al debido proceso en su aplicación por parte de entidades particulares en un contexto que trasciende la esfera de lo público, la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, ha considerado que esta protección constitucional tiene cabida aún en tales escenarios, lo cual ha razonado de la siguiente manera: “Este mandato no sólo involucra u obliga a las

¹² Corte Constitucional, (2002). Sentencia C-641. Magistrado Rodrigo Escobar Gil

¹³ Ramírez, M. A. (2005). *El debido proceso*.

¹⁴ Corte Constitucional, (2007). Sentencia T-632. Humberto Antonio Sierra Porto

¹⁵ Corte Constitucional, (2015). Sentencia T-544. Magistrado Mauricio Gonzáles Cuervo

¹⁶ Tejada, J. (2015). *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral*.

autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Mientras que en la Sentencia C-341 de 2014 específicamente en cuanto los procesos disciplinarios laborales el órgano ha mencionado “El derecho a la defensa, y especialmente el derecho a la contradicción y controversia de la prueba, que quiere decir que el trabajador debe ser escuchado y aportar las pruebas que le ayuden a sustentar su defensa.”.

Por lo anterior, teniendo que el derecho al debido proceso debe contar con aplicación en los procesos internos adelantados en las empresas privadas relacionados con el despido de sus trabajadores por causas disciplinarias, se puede evidenciar la minuciosa cautela que debe guardarse frente a los trabajadores a la hora de integrarlos en un proceso disciplinario como sujetos pasivos, pues no puede simplemente dirigirse una acusación contra ellos bajo una predisposición de culpabilidad, y posteriormente efectuar una audiencia de descargos cuyo único objetivo sea confirmar tal culpabilidad, y no escuchar las justificaciones y sustentos de la persona implicada.

- **Una conceptualización del derecho a la igualdad: su significado y sus alcances.**

De este modo, habiéndose tratado lo concerniente al significado y la concepción que se tiene en el ordenamiento jurídico colombiano respecto al debido proceso, se trae ahora lo concerniente a la igualdad. De manera general, la Corte Constitucional por medio de sentencias como la T-030 de 2017¹⁷, ha concebido a la igualdad como un concepto multidimensional toda vez que se aproxima a él como un principio, un derecho fundamental y una garantía, el cual a su vez puede manifestarse en tres dimensiones, la igualdad ante la aplicación de la ley, la igualdad de oportunidades para los individuos y la prohibición a la discriminación. Puede observarse de esa manera, que el objeto fundamental de la igualdad es el trato semejante a quienes se encuentran en la misma situación fáctica, y simultáneamente

¹⁷ Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (2017). Sentencia T-030.

un trato diverso pero inclusivo a quienes se hallen en distintas condiciones y hechos diferentes que los sitúe en posiciones de desventaja o vulnerabilidad injustificada.

Es de este modo, bajo la igualdad formal y material, que se ha dado la evolución de lo que ha significado la igualdad como derecho en múltiples ordenamientos jurídicos, entre ellos, nuestro ordenamiento nacional¹⁸. Lo anterior puede enmarcarse en los derechos que han sido denominados como derechos de segunda generación, los cuales fueron incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948¹⁹ como parte del contexto de la posguerra en la primera mitad del siglo XX. Estos derechos surgen tras los acontecimientos acaecidos en las dos guerras mundiales, por los cuales se consideró que los vejámenes recibidos por grupos poblacionales en tales conflictos con motivo de sus orígenes raciales o étnicos hacían necesarios la adopción de medidas más rigurosas que evitaran la repetición de eventos similares. Así mismo, la pobreza que permeo a Europa tras la finalización de la segunda guerra mundial, hizo necesario el reconocimiento de derechos que propendieran por un impulso en la economía que permitiera el enriquecimiento de todas las clases sociales y no solo de sectores específicos. Tal situación referente al aumento de la pobreza incrementó aún más la brecha entre las clases sociales dejando con mayor evidencia las condiciones deficientes en las que se encontraban los trabajadores, no solo en el ejercicio de su profesión u oficio, si no en su propio proyecto de vida. Es por ello que si en la Revolución Francesa se alcanzó la igualdad formal, otorgando el mismo trato bajo la ley para los dirigentes y los ciudadanos comunes, tras la segunda guerra mundial se aunaron con una mayor importancia los esfuerzos para impulsar a la igualdad material y los intereses colectivos sobre los individuales, como una manera por la cual los sectores tradicionalmente marginados de la sociedad y con menor capacidad económica, podrían incrementar su calidad de vida y contar con las mismas oportunidades que aquellos grupos que de manera previa se encontraban mejor situados.

Es desde esta última problemática, como lo es las diferencias entre grupos poblaciones según se encuentren en una mayor o menor ubicación en la escala social, que surgen conceptos como la asimetría de poder entre las partes en la relación de trabajo. Este último concepto

¹⁸ E. Sierra. (2017). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva

¹⁹ Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.

hace alusión a las divergencias halladas en las relaciones laborales entre sus partes, trabajadores y empleadores. Esta desemejanza tiene su origen en las potestades que tiene la parte empleadora frente a la parte trabajadora en los procesos disciplinarios laborales, al poder esta primera contar con facultades como la terminación del contrato de trabajo, su modificación, o la aplicación de medidas sancionatorias, entre otras facultades. Así ante ese despliegue de poderes y potestades, el trabajador no tiene más opción que renegarse en su condición de sumisión a acatar las disposiciones de su empleador, sean estas favorables a él o no, y aún más, sean justas o no. Ello da lugar incluso a conceptos como el temor reverencial que se ha mencionado en jurisprudencia de la Corte Constitucional como la Sentencia T-430 de 2021²⁰, por el cual se da un temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto. No obstante, previéndose todo lo anterior, precisamente los derechos de segunda generación han brindado ciertas garantías específicamente dirigidas a los trabajadores por las cuales pueden contrabalancear tal asimetría de poderes entre las partes, como lo son el derecho de asociación, entre otros, buscándose así alcanzarse un orden igualitario en el ámbito laboral.

- **Una conceptualización al principio de la autonomía de la voluntad privada: su significado y alcance.**

Sin embargo, en contraposición a los derechos de segunda generación y a su sustento que se remonta hasta la idea de igualdad material, se tiene una figura que puede llegar a contraponérsele en ciertas situaciones específicas, como lo es la autonomía de la voluntad privada. Doctrinariamente, este concepto ha sido definido por, entre otros autores, Florencia Gobbi y Aixa Triay en su escrito *El Principio de la Autonomía de la Voluntad en Las Contrataciones*²¹. En este han descrito a tal concepto como “la facultad de los particulares de regir y ordenar su propia conducta mediante sus propias normas sin depender de nadie ni ser obligado a ello por algún impulso externo.”. Por su parte, la autonomía de la voluntad privada

²⁰ Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. (2021). Sentencia T-430 Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado.

²¹ Gobbi, F, y Triay, A. Y. (2015). *El principio de la autonomía de la voluntad en las contrataciones*. Biblioteca Digital UNCUIYO - del Sistema Integrado de Documentación - UNCUIYO.

se ha identificado por la Corte Constitucional en su Sentencia C-934 de 2013²², como una facultad reconocida a las personas para disponer de sus intereses con un efecto vinculante. Es así que a su vez en la sentencia C-934 de 2013, la corte considera que esta facultad permite a los particulares celebrar o no contratos, determinar el contenido de sus obligaciones, y crear relaciones obligatorias entre sí. Esta es una facultad cuyo fundamento ya no se encuentra en la igualdad, sino en la libertad individual, el cual es a su vez la base de los derechos civiles y políticos, que anteceden a los de segunda generación. Según lo anterior, Héctor Jaime Martínez en su escrito *La autonomía y el Derecho del Trabajo*²³ distingue la incidencia que esta facultad tiene en las relaciones de trabajo. Así señala, que en la concepción clásica del Derecho del Trabajo, el contrato es objeto de una regulación heterónoma que no deja mayor campo a la autonomía negocial. Se parte de una relación que no puede ser concebida de la misma forma como se procede en las demás relaciones nacidas del contrato, en la que las mismas son celebradas en igualdad de circunstancias por personas que son libres e iguales. Quiere decir, que el desarrollo y la ejecución del contrato de trabajo, y también su terminación con motivo de sanciones disciplinarias surgidas en procesos sancionatorios laborales, no es más que un efecto de la libertad que tiene el empleador de ejercer su autonomía como parte contratante de la relación jurídica laboral.

En complemento a lo anterior, José Manuel Lastra en su escrito *Paradojas de la Autonomía de la Voluntad en las Relaciones de Trabajo*²⁴ menciona que “Los trabajadores aceptan una relación de sometimiento o subordinación que los coloca a disposición del empresario, el cual ordena frente a quién adquiere la obligación de obedecer. El objeto del acuerdo del trabajador asalariado consiste en renunciar a su voluntad autónoma para someterla al empleador, lo cual conduce a que el trabajador sea visto en la empresa como sujeto y objeto del contrato. La única libertad del trabajador en tal estructura jurídica consiste en elegir al empresario a quien ha de subordinarse.”

De este modo, se encuentran dos derechos en conflicto, siendo estos la libertad y la igualdad. Por un lado, se encuentra el derecho del empleador como parte contratante en la relación de

²² Corte Constitucional. (2013) Sentencia C-934 de 2013. Magistrado Ponente Nilson Pinilla Pinilla.

²³ Martínez, H. *La autonomía y el Derecho del Trabajo*.

²⁴ J.M, Lastra. (2004) *Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo*

trabajo, a determinar las condiciones del contrato incluyendo su terminación o las sanciones que se den en él. Pero por otro lado se encuentra el derecho del trabajador a no encontrarse sometido sin ningún mecanismo de defensa a decisiones tomadas por el empleador que potencialmente pueden resultar arbitrarias. De antemano no se puede afirmar que uno u otro derecho tiene mayor primacía que el otro, por lo que es su aplicación en la realidad y sus consecuencias, lo que podría establecer cual resulta ser una postura más idónea a las luces del derecho. La adopción de una u otra posición se encontrará intrínsecamente relacionada con la intervención estatal sobre los contratos de trabajo por medio de normas positivas, las cuales serán inversamente proporcionales al grado de libertad o restricción que se atribuya al contrato de trabajo en un ordenamiento nacional. Lo anterior conllevará a que en un ordenamiento jurídico laxo donde se le dé prelación a la autonomía de la voluntad, la libertad del empleador de llevar procesos disciplinarios y aplicar sanciones en ellos, sea un ejercicio más desequilibrado entre las partes allí inmersas, pero a su vez menos restrictivo. Mientras que, en un ordenamiento jurídico estricto con la defensa de la igualdad, ocurrirá lo contrario.

De esta manera siendo la subordinación un elemento tan crucial a la hora de permear a los contratos de trabajo, y de tener implicaciones frente a los derechos al debido proceso, a la igualdad y al principio de la autonomía de la voluntad privada, cabe preguntarse hasta qué punto debería tal elemento de la subordinación, hacerse denotar en los procesos disciplinarios laborales.

VI. CAPITULO III: LA ASMIETRIA DE PODERES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES, EL PRINCIPIO NEMO IUDEX IN SUA CAUSA, Y LOS LIMITES A LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PRIVADA

Habiéndose tratado en el capítulo anterior el significado y alcance de los derechos constitucionales implicados en las diligencias de descargos en los procesos disciplinarios laborales. Se procederá a continuación, a mostrar de manera particular como cada uno de estos pueden llegar o no a vulnerarse durante el desarrollo de tales procedimientos sancionatorios laborales.

- **El derecho al debido proceso y su potencial vulneración en los procesos disciplinarios laborales en Colombia.**

En cuanto al derecho al debido proceso, puede llegar a observarse en las diligencias de descargos un relativo a su vulneración, particularmente frente en aquello referente al elemento de arbitrariedad. El termino arbitrariedad ha sido considerado jurisprudencialmente a través de providencias de la Corte Constitucional tales como la Sentencia SU 172 de 2015²⁵. En esta, es citado el doctrinante Juan Carlos Cassagne buscando brindar una comprensión sobre aquello que constituye a la arbitrariedad. De esta manera, esto se logra señalando la amplitud de tal concepto, para a continuación delimitarlo a “lo injusto, irrazonable e ilegal, fundado en la sola voluntad del funcionario, siendo uno de los limites sustantivos de la discrecionalidad”. De esta manera, puede identificarse que el elemento fundamental de la arbitrariedad reside en un ejercicio irrestricto de alguna potestad por parte de una persona que se encuentra en una posición dominante, sobre otra persona que se ve afectada por tal abuso de discrecionalidad. Puede observarse así una situación particular en las diligencias de descargos, y es que en estas, el empleador, quien es la única persona con la facultad de iniciar los procesos disciplinarios laborales, es juez y parte dentro de ellos. Tal circunstancia ha buscado prevenirse o abolirse en diferentes ordenamientos jurídicos, llegando a formularse por lo anterior, principios como el de *Nemo iudex in sua causa*, el cual se orienta precisamente a evitar una alteración de la imparcialidad dentro de un procedimiento que implique la toma de una decisión.

- ***Nemo iudex in sua causa*: Nadie puede ser juez en su propia causa.**

En este orden de ideas, habiéndose descrito la estructura y desarrollo de los procesos disciplinarios y las diligencias de descargos en el ordenamiento jurídico colombianos previamente durante el primer capítulo del presente escrito, logra advertirse que en estos, sobre quien recae la facultad tanto de iniciarlos como de dar su cierre, es el empleador. De este modo se observa que este es un procedimiento que no termina por ajustarse completamente a ninguna de los dos sistemas procesales predominantes en diferentes ordenamientos jurídicos, como lo son el dispositivo y el inquisitivo. Por una parte se tiene el

²⁵ Corte Constitucional. Sala Plena. (2015). Sentencia T-172 Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado.

sistema dispositivo, el cual tal y como se muestra por la Corte Constitucional en su Sentencia C-874 de 2003²⁶, se fundamenta en que en él, las partes inician el proceso judicial, al igual que lo impulsan y aportan sus propias pruebas, he incluso pueden terminarlo por desistimiento o transacción. Por lo cual el juez se limita a decidir sobre las pretensiones y excepciones esgrimidas por el demandado. Por otra parte se tiene al inquisitivo, en el cual el juez, tal y como se muestra en la providencia recién mencionada, impulsa el proceso, decreta pruebas de oficio, declara probadas las excepciones de mérito, y emplea los poderes que la ley le otorga para evitar fallos inhibitorios y nulidades y para castigar el fraude procesal. Esto se amplía un poco en las palabras del autor Enrrrique Vescovi en su escrito Los Principios Procesales en el proceso civil latinoamericano²⁷, así: “El proceso dispositivo es el que asigna a las partes y no al juez, la iniciativa, el ejercicio y el poder de renunciar al proceso y a los actos que le integran. En el inquisitivo, en cambio, es el órgano jurisdiccional quien tiene esos poderes.”

De esta manera, si bien resulta claro y evidente que los procesos disciplinarios laborales y las diligencias de descargos no resultan ser un proceso judicial, no implica lo anterior que en estas como parte de una defensa al debido proceso, las decisiones que se tomen deben ser independientes y objetivas. Así teniendo en cuenta los dos sistemas anteriormente descritos se evidencia que en los procesos disciplinarios laborales, la parte empleadora guarda irrestrictamente todas las potestades de un juez, asemejándose a un sistema inquisitivo, pero siendo a su vez parte de él, por lo cual se desvirtúa cualquier adecuación a alguno de estos dos sistemas. Lo anterior lo que termina por mostrar, es que este proceso sitúa en una posición de desventaja a la parte trabajadora frente a la empleadora sin ninguna clase de justificación.

Debe recordarse por demás, que además del empleador contar con las facultades de iniciar y dar cierre a los procesos disciplinarios, tiene la función de aportar sus propias pruebas, de aceptar las del trabajador, y aún más importante, de valorarlas. Por ello en ultimas el principio de imparcialidad llega a ponerse en entredicho en esta clase de procedimientos, al no encontrarse ningún órgano autónomo y ajeno a las partes, que pueda intervenir y constatar los motivos por los que se inició el proceso disciplinario, y las razones por las que se le dio

²⁶ Corte Constitucional. Sala Plena. (2003). Sentencia C-874 Magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra.

²⁷ Véscovi, E. (1981). Los principios procesales en el proceso civil latinoamericano

algún cierre específico. Esto podría llegar a representar al momento de la imposición de la sanción, una situación equivalente a lo que la Corte Constitucional ha denominado como decisión sin motivación o a un defecto factico, en su Sentencia T-367 de 2018²⁸, al igual que algún otro vicio en la valoración probatoria.

- **La asimetría de poderes en las relaciones de trabajo y en los procesos disciplinarios laborales en Colombia, y la conformación de condiciones de parcialidad en estos.**

Esta situación por demás se acrecienta cuando se tiene en cuenta que con anterioridad, el trabajador ya se encuentra en una posición de desventaja por la asimetría de poderes intrínseca a su relación laboral con su empleador, concepto el cual es reconocido en sentencias de la Corte Constitucional como la T-140 de 2021²⁹. Es precisamente desde esta última arista que se da la vulneración a un segundo derecho fundamental del trabajador en las diligencias de descargos propias a los procesos disciplinarios laborales, el cual es el de la igualdad. Partiéndose de que las dos partes involucradas en estos procedimientos no se encuentran en una paridad procesal y laboral, logra denotarse que la ausencia de unas condiciones equiparadas. Esto guarda relación con las consideraciones traídas por la Corte Constitucional en su sentencia C-178 de 2014³⁰ en donde se encuentra una relación entre la vulneración al derecho a la igualdad, con una actuación imparcial propia al derecho al debido proceso.

De este modo la Corte Constitucional trae en la sentencia mencionada los conceptos de imparcialidad subjetiva, imparcialidad objetiva, finalidad, razonabilidad, racionalidad y proporcionalidad. En cuanto a los dos primeros conceptos que se encuentran entrelazados, trae la Corte que estos exigen que los asuntos sometidos a juicio sean ajenos al juzgador, de manera tal que el operador no tenga interés directo ni indirecto en ellos, ni cuente con un contacto previo con el asunto que le corresponde asumir bajo su competencia jurisdiccional. En referencia a la finalidad se menciona que cuando el objetivo de la asignación de funciones

²⁸ Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de tutelas. (2018). Sentencia T-367. Magistrada Ponente Cristina Pardo.

²⁹ Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de tutelas. (2021). Sentencia T-140. Magistrada Ponente Cristina Pardo.

³⁰ Corte Constitucional, Sala Plena. (2014). Sentencia T-178. Magistrada Ponente Maria Victoria Calle.

jurisdiccionales a una entidad sea descongestionar los despachos judiciales, no se puede por ello comprometer los derechos fundamentales de las personas que deben ser juzgadas en ese tipo de procesos. Respecto a la razonabilidad se indica que las normas que transfieran la facultad jurisdiccional deben guardar una adecuación con los valores y principios constitucionales. Frente a la racionalidad, menciona la Corte que una norma que otorgue funciones judiciales a otra entidad, no debe poner a quien está siendo juzgado por ella en un plano de absoluta desigualdad procesal, y por último sobre la proporcionalidad, la norma que transfiera una facultad jurisdiccional no puede crear una situación fáctica en donde los presuntos transgresores se sitúen en desproporción a su contraparte, al tener la persona que los va a juzgar los mismos intereses.

Así, según los conceptos anteriormente mencionados, se puede afirmar que los procesos disciplinarios laborales en sus diligencias de descargos terminan por situar al trabajador en una situación de parcialidad originada en una desigualdad procesal, al no contar con las mismas garantías que la parte empleadora quien trae una serie de intereses previos al momento de tomar una decisión al cierre del proceso disciplinario, los cuales pueden llegar a proyectarse en su decisión de cierre. Tal y como se expuso al tratarse el concepto de la finalidad en el párrafo anterior, podría argumentarse que esta clase de procedimientos descongestionan los despachos judiciales al reducir el número de procesos laborales ordinarios que puedan llegar a iniciarse, pero como ha considerado la corte, no puede dársele prevalencia a tal descongestión, sobre los derechos fundamentales de todos los individuos, quienes se encuentran amparados por unos mismos derechos como parte de la igualdad formal que hace parte de los principios del Estado Social de Derecho que permea al ordenamiento jurídico nacional.

- **Antecedentes de vulneraciones a los derechos de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales en Colombia.**

Cabe mencionar adicionalmente que tales posibles vulneraciones a los derechos de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales no son meramente postulados teóricos que no han encontrado una materialización en la realidad, si no que antes bien han sido múltiples las ocasiones en las que esto ha ocurrido tal y como recoge la Corte Constitucional diferentes casos de esta índole en su Sentencia C-593 de 2014. De este modo trae a manera

de antecedentes sobre la cuestión en tal providencia, por ejemplo, un caso abordado consistente en él estudió de si el Comité de Ética Médica de una institución de salud había incurrido en irregularidades cuando investigó y sancionó a un profesional de la salud por supuestamente haberse ausentado de su trabajo durante el horario laboral y haber ingerido alcohol durante ese tiempo, habiéndole por ello impuesto la sanción de no volver a ejercer en el referido centro. El médico alegaba que no se le había informado formalmente de la investigación, que no se le permitió controvertir pruebas y que además se le impuso la sanción más grave desconociendo el principio de proporcionalidad y el tiempo que llevaba trabajando con la clínica sin tener llamados de atención. Así mismo estudio el caso de un trabajador de la industria del gas, el cual su patrono dio por terminado su trabajo unilateralmente, alegando la existencia de una justa causa, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, sin que a juicio del accionante, se hubiere comprobado previamente. Del mismo modo estudio el caso de una docente contra un Colegio, al haber sido despedida por expresar en la cátedra, ideas respecto al conflicto palestino-israelí y a su comparación con el conflicto colombo-venezolano. La actora señalaba que la situación hubiese sido aclarada si se le hubiese permitido ejercer su derecho a la defensa de manera adecuada.

Se pueden observar de esta manera antecedentes tratados jurisprudencialmente por la Corte Constitucional que soportan la visión planteada de que en el marco de los procedimientos disciplinarios laborales han llegado a existir vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores por parte de los empleadores.

- **La autonomía de la voluntad privada, como un principio limitado por el interés general.**

Ahora bien, habiéndose mencionado las anteriores consideraciones propias al derecho a la igualdad y la forma como se terminan desconociendo en estos procesos disciplinarios, se procederá ahora a discutir aquello concerniente a la autonomía de la voluntad. En este sentido cabe resaltar los límites a este principio, los cuales se reducen esencialmente al orden público, el cual a su vez se compone del interés general y el bien común, esto según lo manifestado

por la Corte Constitucional en la Sentencia C-993 de 2006³¹. Así mismo la Corte Constitucional en la Sentencia C-934 de 2013³², considera que el orden público y las buenas costumbres son otros de los límites a la autonomía de la voluntad privada. En cuanto al interés general, se tiene que este un concepto jurídicamente abstracto e indeterminado, cuyo contenido debe hacerse explícito en cada caso concreto según la Sentencia C-053 de 2001³³. No obstante, en la Sentencia C-192 de 2016³⁴, la Corte señala frente a la prevalencia del interés general, que para verse acatado, debe preferirse la realización de objetivos comunes respecto de intereses particulares. Por su parte el orden público se ha concebido en la Sentencia C-435 de 2013³⁵, como el conjunto de condiciones de seguridad, tranquilidad y salubridad que permiten la prosperidad general y el goce de derechos humanos. Y en cuanto a las buenas costumbres, la Corte Constitucional en la Sentencia C-382 de 2019³⁶, ha asociado tal término al de moral social o moral pública, los cuales a su vez se han entendido en la Sentencia T-276 de 2014³⁷, como un conjunto plural de valores que una sociedad específica defiende unánimemente para facilitar la convivencia pacífica entre morales individuales distintas.

Habiéndose expuesto de manera general los límites a la autonomía de la voluntad privada, se discutirán ahora en relación con el tema tratado en el presente escrito. De manera particular puede enlazarse a los límites recién remarcados con las diligencias de descargos en los procesos disciplinarios laborales, en aquello concerniente al interés general. Esto se da a partir del choque que la autonomía del empleador presenta con los derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente el de la igualdad y el del debido proceso. Poniéndose de este modo en un riesgo de vulneración los derechos fundamentales de ciertos individuos, cabe también observar el carácter de tales derechos en comparación al carácter del principio la autonomía de la voluntad, en cuanto a su generalidad. Es decir, cuáles de estos derechos se orientan más hacia la realización de objetivos comunes en contraposición a intereses

³¹ Corte Constitucional, Sala Plena. (2006). Sentencia C-993.

³² Corte Constitucional, Sala Plena. (2013). Sentencia C-934. Magistrado Ponente Nilson Pinilla

³³ Corte Constitucional, Sala Plena. (2001). Sentencia C-053.

³⁴ Corte Constitucional, Sala Plena. (2016). Sentencia C-192. Magistrado Ponente Gabriel Mendoza.

³⁵ Corte Constitucional, (2013). Sentencia C-435. Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo.

³⁶ Corte Constitucional, Sala Plena (2019). Sentencia C-382. Magistrado Ponente Alejandro Linares.

³⁷ Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión (2014). Sentencia T-276. Magistrado Ponente María Victoria Calle.

particulares. Lo anterior puede denotarse a partir de la naturaleza que contiene el derecho al debido proceso y el derecho a la igualdad, y el principio a la autonomía de la voluntad privada.

El derecho al debido proceso ha sido descrito como un mecanismo de protección de los derechos de los ciudadanos por el Consejo de Estado, lo cual significa que este busca abarcar a la totalidad de los habitantes del territorio nacional. Así mismo, la igualdad busca de manera fundamental, que el Estado prevea el ofrecimiento de un mismo trato y protección a todas las personas, sin importar las condiciones particulares que los diferencien. Mientras tanto la autonomía de la voluntad privada por su parte, tiene una amplitud enmarcada en la disposición individual de los intereses de una persona.

Por lo anteriormente mencionado, puede afirmarse que los derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad salvaguardan al interés general, y por tanto su vulneración en los procesos disciplinarios laborales, sustentada en el ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, resulta ser una situación jurídicamente errónea, al tener prevalencia la aplicación de estas garantías constitucionales sobre intereses individuales que deben terminar por ceder ante el interés general.

VII. CONCLUSIONES

A. CAPÍTULO I: ESTRUCTURA DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS EN COLOMBIA.

En este capítulo se brindó una descripción de los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia en conformidad a las disposiciones normativas nacionales sobre la materia así como de la jurisprudencia al respecto, especialmente la Sentencia C-593 de 2014. En esta providencia la Corte Constitucional otorgó la obligatoriedad para los empleadores de integrar en sus reglamentos internos de trabajo las formas en las que desarrollarían los procesos

disciplinarios con sus trabajadores en conformidad a unos parámetros mínimos, los cuales se encuentran plasmados en las diferentes etapas del procedimiento disciplinario laboral, encontrándose cada uno ligado a una finalidad distinta. Por un lado, esencialmente estos momentos resultan ser tres, aunque llegan a ser distinguidos por la Corte en un mayor número, no obstante, estos terminan por ser la citación al trabajador, la celebración de la diligencia de descargos, y la eximición o la aplicación de una sanción disciplinaria. Simultáneamente en cuanto a su finalidad, estas son fundamentalmente la de notificación de apertura del procedimiento e imputación de la presunta falta disciplinaria, la de traslado de pruebas, la de aporte de pruebas y de declaración oral de defensa y contradicción, y la de cierre disciplinario.

Toda esta estructuración al igual que la obligatoriedad impuesta al empleador de incluir el procedimiento en su reglamento interno de trabajo, ha sido una situación que se ha ido conformando a medida que en las relaciones laborales se hacía necesaria una defensa al derecho al debido proceso y al derecho al trabajo en condiciones dignas para los empleados. Así, en cuanto al debido proceso, estos procedimientos tienen como objeto la defensa de diferentes principios que componen a tal derecho, y en cuanto al derecho al amparo al derecho al trabajo, se busca principalmente preservar con estos procedimientos, un desarrollo de las relaciones de trabajo en condiciones dignas, más allá de cualquier problemática en la que pueda verse inmerso el trabajador frente a su empleador.

Estas observaciones completamente novedosas en su momento para los procedimientos disciplinarios laborales dotaron a este mecanismo jurídico de una extensión mucho más amplia situándose así como una figura importante en el área jurídica laboral de las organizaciones para la defensa de los trabajadores. Sin embargo, la naturaleza de cada etapa o momento de estos procedimientos disciplinarios laborales, se encuentra de manera subyacente, vinculada a un riesgo potencial de vulneración a los derechos al debido proceso y a la igualdad en caso de que los empleadores se aprovechen de cierto margen de maniobra que la estructura de esas etapas les permite ejercer en detrimento de los trabajadores. Por ello estos procesos cuentan con una estructura clara y definida conformada por diferentes etapas, pero cada una de tales etapas cuenta con una susceptibilidad que posibilita la materialización de un perjuicio para el trabajador.

B. CAPÍTULO II: UNA CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, Y AL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD PRIVADA.

En este capítulo se brindó una conceptualización de aquello referente a los derechos al debido proceso y a la igualdad, al igual que al principio de la autonomía de la voluntad privada. Lo anterior permitió delimitar el significado y el alcance de cada uno de estos conceptos, para permitir de manera posterior en el capítulo siguiente, poderlos particularizar a los procesos disciplinarios laborales.

De esta manera en cuanto al derecho al debido proceso, se pudo constatar que este es un derecho de orden constitucional conformado por diferentes principios que buscan amparar a los individuos en las actuaciones que llevan frente a autoridades judiciales, administrativas o incluso privadas, de manera tal que no se vean sometidas a un arbitrio injustificado o un procedimiento efectuado por fuera de la ley. Específicamente frente a los procesos disciplinarios laborales, se tiene que el principio que mayor consonancia guarda es el de defensa y contradicción, materializado en este caso por medio del aporte de pruebas y la rendición de una declaración oral, orientada a desvirtuar la imputación de cargos emitida por el empleador.

Por otro lado en cuanto al derecho a la igualdad, logra mostrarse en el recuento histórico que muestra la evolución de este derecho y las diferentes vertientes desde las que ha sido concebido, por las cuales desde algunas de ellas se ha terminado dando forma a la aparición de figuras como los procedimientos disciplinarios laborales con la intención de defender los derechos de los trabajadores ante la posición de desigualdad en la que se encuentran frente a sus empleadores. A su vez, se muestra que este derecho presenta un marco de choque con otros derechos asociados, especialmente aquellos relacionados con el de la libertad, al ser la igualdad en ocasiones una restricción precisamente a esa libertad, principalmente del empleador, tal y como ocurre con la autonomía de la voluntad privada. De esta manera, en este derecho a la igualdad, termina englobándose la disparidad de poderes en las relaciones de trabajo, así como la contraposición a los derechos desde los cuales el empleador plasma sus facultades sancionatorias en los procedimientos disciplinarios laborales.

Por último, en cuanto la autonomía de la voluntad privada en los procedimientos disciplinarios laborales se tiene que este es un principio en favor de los empleadores que les permite disponer de sus intereses, máxime cuando la otra parte del contrato laboral, se encuentra en una situación de subordinación a la que de manera libre y voluntaria decidió acceder a cambio de una remuneración. Este es precisamente el principio que sustenta la toma de decisiones sancionatorias por parte del empleador como parte del desarrollo del contrato de trabajo, quien de manera libre puede elegir que sanciones llega o no aplicar en contra del trabajador en el marco de los procedimientos disciplinarios laborales a los que también de manera unilateral puede dar apertura. Por ello se manifiesta que este es un principio opuesto al derecho a la igualdad, pues no busca equiparar las condiciones materiales o formales por las cuales los trabajadores y empleadores se hallan en una posición jerárquica distinta.

C. CAPÍTULO III: LA ASIMETRÍA DE PODERES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES, EL PRINCIPIO NEMO IUDEX IN SUA CAUSA, Y LOS LÍMITES A LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD PRIVADA

En este capítulo se muestra de qué manera termina de manera efectiva creándose las condiciones para que en los procedimientos disciplinarios laborales sea posible una vulneración a los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores inmersos en estos, lo anterior a través de la configuración de una asimetría de poderes y de un desconocimiento al principio *Nemo iudex in sua causa*.

En primera medida en cuanto a este último principio, se puede evidenciar su incumplimiento al ser el empleador parte activa de los procedimientos disciplinarios laborales, pero a su vez quien se encuentra encargado de dar apertura a estos procesos, de valorar las pruebas dentro de ellos y de emitir una decisión. Esto conlleva de esa manera a una posible arbitrariedad según la definición dada por la Corte Constitucional sobre tal concepto, y a un desconocimiento al principio de parcialidad, al igual que al de independencia.

En segunda medida respecto a la asimetría de poderes, se tiene que se acrecienta en los procedimientos disciplinarios laborales partiéndose de una disparidad procesal y laboral suscitada por la subordinación en la que se halla el trabajador frente a su empleador, y que se agudiza al ser además parte pasiva del procedimiento disciplinario, lo cual reduce las

garantías del trabajador quien termina por potencialmente verse sometido a la discrecionalidad irrestricta de su empleador, quien con un accionar astuto puede actuar en contra del trabajador sin que tal situación pueda quedar explícitamente evidenciada de alguna manera, y por tanto sin que el trabajador pueda realmente defenderse.

De esta manera se traen a colación conceptos como los de imparcialidad objetiva, subjetiva, la razonabilidad y la racionalidad para mostrar de que manera pueden no llegar a aplicar siempre en los procedimientos disciplinarios laborales.

Así, se termina este capítulo postulándose que los derechos del empleador deben terminar por ceder ante los de los trabajadores en los procesos disciplinarios laborales, especialmente el derecho a la autonomía de la voluntad privada, al estar esta limitada por el interés general, toda vez que los derechos al debido proceso y a la igualdad del trabajador, se orientan a la realización de objetivos comunes sobre intereses particulares.

D. CONCLUSION GENERAL

El objetivo general de este trabajo se enmarcó en analizar con base en jurisprudencia de la Corte Constitucional, normativa aplicable, y doctrina sobre la materia, de qué manera los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores pueden ser potencialmente vulnerados en los procesos disciplinarios laborales en Colombia, cumpliéndose a través de los capítulos tanto con los objetivos específicos como con el objetivo general trazado.

En el Capítulo I, se efectuó una descripción de los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia, concluyéndose que la estructura de los procesos disciplinarios laborales guarda diferentes susceptibilidades en sus etapas, según la organización brindada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014 para tales procedimientos, cada una de las susceptibilidades encontrándose ligada a la finalidad de cada momento del proceso.

En el Capítulo II se conceptualizaron los derechos al debido proceso y a la igualdad, al igual que se conceptualizó el principio de la autonomía de la voluntad privada. De esta manera se pudo establecer que el principio de defensa y contradicción propio al debido proceso es el que mayor incidencia guarda en los procedimientos disciplinarios laborales, al igual que tal derecho tiene aplicación en la esfera privada de las actuaciones de los empleadores de las empresas.

Así mismo se pudo establecer que el derecho a la igualdad en su evolución histórica da como resultado defensas para los trabajadores enmarcadas en ordenamientos jurídicos como lo son los procedimientos disciplinarios laborales, al igual que tal derecho resulta ser la contraposición a derechos asociados a la libertad desde los cuales los empleadores actúan de manera más irrestricta a la hora de dar apertura y aplicar sanciones en los procedimientos disciplinarios laborales. En este orden de ideas, del mismo modo se pudo establecer que la autonomía de la voluntad privada a favor de los empleadores se encuentra aunada a la subordinación del trabajador y es aquel elemento que le da el margen de maniobra para ejercer sus facultades sancionatorias.

Por su parte, en el Capítulo III, se analizó a partir de los conceptos de la asimetría de poder en las relaciones de trabajo y en los procedimientos disciplinarios laborales, al igual que a partir del principio *Nemo iudex in sua causa*, de que manera en estos procedimientos se conforma la posibilidad de un accionar potencialmente arbitrario y parcializado por el cual se termina gestando una vulneración a los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores.

En conjunto, este trabajo cumplió con el objetivo general de analizar de qué manera los derechos al debido proceso y a la igualdad de los trabajadores pueden ser potencialmente vulnerados en los procesos disciplinarios laborales en Colombia, demostrándose que existen susceptibilidades en estos procesos referentes a tales cuestiones, que no se encuentran plenamente superadas.

VIII. REFERENCIAS

1. Corte Constitucional, Sala Novena de Revisión, (2021). Sentencia T-329. Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos.
2. Ministerio del Trabajo, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral. Respuesta Radicado No. 05EE2022120300000072076. Marisol Porras Méndez.
3. Bisbicuth, S. (s. f.). *Análisis sobre el despido del trabajador como consecuencia de una sanción disciplinaria en Colombia*.
4. Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 de 1950 5 de agosto de 1950.

5. Corte Constitucional, Sala Plena, (2014). Sentencia C-593. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub
6. Ministerio del Trabajo, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral. Respuesta Radicado No. 05EE2022120300000072076. Marisol Porras Méndez.
7. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia 73874 de 2024. Magistrado Ponente Marjorie Zúñiga Romero.
8. Constitución Política de Colombia, 1991.
9. Corte Constitucional, Sala Plena, (2002). Sentencia C-181/02. Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy.
10. Corte Constitucional, Sala Plena, (2005). Sentencia C-818/05. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.
11. Corte Constitucional, (2014). Sentencia C-341. Magistrado Ponente Mauricio Gonzáles Cuervo
12. Corte Constitucional, (2002). Sentencia C-641. Magistrado Rodrigo Escobar Gil
13. Ramírez, M. A. (2005). *El debido proceso*.
14. Corte Constitucional, (2007). Sentencia T-632. Humberto Antonio Sierra Porto
15. Corte Constitucional, (2015). Sentencia T-544. Magistrado Mauricio Gonzáles Cuervo
16. Tejada, J. (2015). *Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral*.
17. Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión. (2017). Sentencia T-030.
18. E. Sierra. (2017). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva
19. Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.
20. Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión. (2021). Sentencia T-430 Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado.
21. Gobbi, F, y Triay, A. Y. (2015). *El principio de la autonomía de la voluntad en las contrataciones*. Biblioteca Digital UNCUIYO - del Sistema Integrado de Documentación - UNCUIYO.
22. Corte Constitucional. (2013) Sentencia C-934 de 2013. Magistrado Ponente Nilson Pinilla Pinilla.

23. Martínez, H. La autonomía y el Derecho del Trabajo.
24. J.M, Lastra. (2004) Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo
25. Corte Constitucional. Sala Plena. (2015). Sentencia T-172 Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado.
26. Corte Constitucional. Sala Plena. (2003). Sentencia C-874 Magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra.
27. Véscovi, E. (1981). Los principios procesales en el proceso civil latinoamericano
28. Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de tutelas. (2018). Sentencia T-367. Magistrada Ponente Cristina Pardo.
29. Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de tutelas. (2021). Sentencia T-140. Magistrada Ponente Cristina Pardo.
30. Corte Constitucional, Sala Plena. (2006). Sentencia C-993.
31. Corte Constitucional, Sala Plena. (2013). Sentencia C-934. Magistrado Ponente Nilson Pinilla
32. Corte Constitucional, Sala Plena. (2001). Sentencia C-053.
33. Corte Constitucional, Sala Plena. (2016). Sentencia C-192. Magistrado Ponente Gabriel Mendoza.
34. Corte Constitucional, (2013). Sentencia C-435. Magistrado Ponente Mauricio González Cuervo.
35. Corte Constitucional, Sala Plena (2019). Sentencia C-382. Magistrado Ponente Alejandro Linares.
36. Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión (2014). Sentencia T-276. Magistrado Ponente María Victoria Calle.