Ratio Juris

PUBLICACIÓN SEMESTRAL DE LA FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA

Vol. 20, N.° 40 Enero –Junio pp. Medellín-Colombia, 2025, ISSN 1794-6638 / ISSNe: 2619-4066

DOI: 10.24142/raju

法律推理

Ratio Juris

科学期刊

Revista científica Ratio Juris

科学期刊

Revista científica

期刊

Revista Ratio Juris

拉丁美洲自治大学

Universidad Autónoma Latinoamericana

Chinese Landscape Painting "Guantao Tu" by Yuan Jiang (About 1671 — 1746), Shanghai Museum.

PREPRINT

Los siguientes artículos son el preprint previo al proceso final de revisión de estilo, maquetación y versión final con todas las correcciones. Pero antes de que pasen al proceso final y luego de haber pasado por la revisión de los editores, el comité científico, el editorial, y la revisión por pares doble ciego, se procede a colocarlos a disposición del público en general, especialmente dirigido a la comunidad científica, para que haga observaciones finales a los artículos, atendiendo la puesta de la revista de mantener la ciencia abierta y, por tanto, la revisión abierta luego de pares, razón por la cual se podrán realizar observaciones, solicitudes y comentarios al correo: editor.ratiojuris@unaula.edu.co. indicando el nombre del artículo, página, y párrafo o texto que deba ser revisado.

PREPRINT

The following articles are preprints prior to the final process of style review, layout, and version with all corrections. But before they move to the final process and after having undergone review by editors, the scientific committee, the editorial board, and double-blind peer review, they are made available to the general public, especially aimed at the scientific community, for final observations on the articles, in accordance with the journal's commitment to maintaining open science and, therefore, open review after peer review. For this reason, observations, requests, and comments can be made to the email: editor.ratiojuris@unaula.edu.co. indicating the name of the article, page, and paragraph or text that needs to be reviewed.

PREPRINT

Os seguintes artigos são preprints anteriores ao processo final de revisão de estilo, diagramação e versão final com todas as correções. Mas antes de passarem para o processo final e após terem passado pela revisão dos editores, do comitê científico, do editorial e pela revisão por pares duplo-cega, eles são disponibilizados ao público em geral, especialmente direcionados à comunidade científica, para que façam observações finais aos artigos, atendendo ao compromisso da revista de manter a ciência aberta e,portanto, a revisão aberta após a revisão por pares, motivo pelo qual podem ser feitas observações, solicitações e comentários para o e-mail: editor.ratiojuris@unaula.edu.co, indicando o nome do artigo, página e parágrafo ou texto que deve ser revisado.

Artículo de Investigación

Eficacia de la normatividad laboral en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria en Colombia, una mirada de las diferentes posturas de ilustrados del derecho del siglo XIX y XX

Effectiveness of labor regulations in companies, regarding the validity of due process in disciplinary matters in Colombia, a look at the different positions of legal scholars of the 19th and 20th centuries

Eficácia da regulamentação trabalhista nas empresas, no que diz respeito à validade do devido processo em matéria disciplinar na Colômbia, um olhar sobre as diferentes posições dos juristas dos séculos XIX e XX

Jorge Eisenober Llano-García[1]

Recibido: 14 de octubre de 2024 - Aceptado: 22 de enero de 2025 - Publicado: 12 de abril de 2025

DOI: 10.24142/raju.

Resumen

El cumplimiento de la normatividad laboral como derecho constitucional dentro del contorno empresarial, es un tema bastante discutido actualmente para determinar la eficacia

[1] Abogado, Especialista en Seguridad Social, Magíster en Derecho. Docente de la Universidad de Manizales https://ror.org/031n6w191, Universidad Caldas y Universidad La Gran Colombia, CVLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001658274, Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=4grf8GIAAAAJ, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2282-4193, E-mail: jllano@umanizales.edu.co

en la aplicación de la norma laboral por parte de las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, es complicado por estar permeado de asuntos políticos, económicos y sociales, que no tienen una especificidad o codificación marcada en la Ley, pero cuenta con un interés pluralista debido a que las empresas y los trabajadores se interesan en la aplicación del debido proceso, en concordancia con los conceptos incorporados en la Constitución Política de Colombia de 1991 y las Leyes que rigen la materia. En el ámbito nacional, se promueven acciones para que se proteja el debido proceso desde el entorno empresarial en Colombia, la percepción de muchos trabajadores es que al momento de tramitar los procesos disciplinarios las empresas atentan contra el marco normativo, pretendiendo los empleadores obtener como fin dentro del proceso la terminación de un contrato de trabajo o vinculación laboral, interpretando los trabajares que se atenta contra el derecho al trabajo y se saca provecho de los procesos para no pagar las indemnizaciones por terminación de contrato sin justa causa que determine la Ley. Por lo anterior, el artículo de reflexión pretende analizar cuál es la eficacia de la regulación laboral en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, frente a los pensamientos de nuevos ilustrados del derecho del siglo XIX y XX.

Palabras clave: Garantías, debido proceso, proceso disciplinario, nuevos ilustrados del derecho del siglo XIX y XX.

Abstract

Compliance with labor regulations as a constitutional right within the business environment is a topic that is currently widely discussed to determine the effectiveness of the application of labor regulations by companies, with respect to the validity of due process in disciplinary matters, it is complicated. because it is permeated by political, economic and social issues, which do not have a specificity or codification marked in the Law but has a pluralistic interest because companies and workers are interested in the application of due process, in accordance with the concepts incorporated in the Political Constitution of Colombia of 1991 and the Laws that govern the matter. At the national level, actions are

promoted to protect due process from the business environment in Colombia. The perception of many workers is that when processing disciplinary processes, companies violate the regulatory framework, with employers seeking to obtain as their goal within the process the termination of an employment contract or employment relationship, interpreting the work that violates the right to work and takes advantage of the processes to not pay compensation for termination of contract without just cause determined by the Law. Therefore, the reflection article aims to analyze the effectiveness of labor regulations in companies, with respect to the validity of due process in disciplinary matters, compared to the thoughts of new enlightened legal scholars of the 19th and 20th centuries.

Keywords: Guarantees, due process, disciplinary process, new legal scholars of the 19th and 20th centuries.

Resumo

O cumprimento das normas trabalhistas como direito constitucional no ambiente empresarial é um tema amplamente discutido atualmente para determinar a eficácia da aplicação das normas trabalhistas pelas empresas, no que diz respeito à validade do devido processo em matéria disciplinar, é complicado porque. é permeada por questões políticas, econômicas e sociais, que não possuem especificidade ou codificação marcada na Lei, mas tem interesse pluralista porque empresas e trabalhadores têm interesse na aplicação do devido processo legal, de acordo com os conceitos incorporados no Constituição Política da Colômbia de 1991 e as Leis que regem a matéria. No nível nacional, são promovidas ações para proteger o devido processo legal do ambiente de negócios na Colômbia. A percepção de muitos trabalhadores é que, ao processar processos disciplinares, as empresas violam o marco regulatório, com os empregadores buscando obter como objetivo dentro do processo a rescisão. de contrato de trabalho ou vínculo empregatício, interpretando as obras que violam o direito ao trabalho e aproveitam os processos para não pagar indenização por rescisão do contrato sem justa causa determinada pela Lei. O artigo de reflexão acima visa analisar o. eficácia das regulamentações trabalhistas nas empresas, no que diz respeito à validade do

devido processo em questões disciplinares, em comparação com o pensamento dos novos juristas esclarecidos dos séculos XIX e XX.

Palavras-chave: Garantias, devido processo legal, processo disciplinar, novos juristas dos séculos XIX e XX.

"Todos los hombres desean por naturaleza saber" (Aristóteles, 980a/2004)

Introducción

El cumplimiento de las normas laborales en las empresas es difícil de comprender cuando se analiza como derecho Legal y Constitucional respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria. La percepción de la mayoría de los trabajadores es pensar que los encargados de los procesos disciplinarios consideran que el propósito fundamental de las empresas es sancionar o despedir a sus trabajadores con justa causa cuando se inicia el procedimiento disciplinario.

El Estado colombiano promueve la gestión laboral, pero se presentan grandes vacíos normativos frente a la forma de operar los procesos disciplinarios, lo que suele afectar a las personas por el desconocimiento en la justificación de estos procesos. Esto implica que se debe analizar su aplicación con una mirada amplia sobre el cumplimiento de las normas, incluyendo los postulados constitucionales sobre los preceptos económicos y sociales.

Eficacia de la normatividad laboral en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria

Uno de los pensamientos inaugurales sobre el tema que nos ocupa es el de Ronald Myles Dworkin (2015), como pensador del derecho constitucional, la filosofía del derecho, las teorías políticas (Dworkin, 2008) y los principios en contraposición al modelo de reglas y derecho positivo de A.H.L. Hart (1961), respecto a la conexión entre derecho y moral, pues

estableció que la moral es parte del derecho y la crítica de la discreción judicial y la tesis de la indeterminación del derecho, y así contradice la tesis de la única respuesta correcta.

La Constitución Política de Colombia (1991) incorpora el concepto “debido proceso”, en el Articulo 29, en este sentido, las empresas tienen la obligación de cumplir con el debido proceso en concordancia con un conjunto de leyes, con las cuales se pretende determinar el grado de aplicación y de eficacia en el cumplimiento de las normas laborales en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria por las organizaciones empresariales incluido un componente legal y constitucional que será contrastado con el contexto laboral como componente de las garantías del trabajo para todas las partes intervinientes en estos acuerdos contractuales.

Respecto al cumplimiento de la normatividad laboral en las empresas, sobre la validez del debido proceso en materia disciplinaria, hay grandes fallas en la forma de operar, pues las gestiones de las empresas son preocupantes por los perjuicios que suelen causar a algunos trabajadores en aspectos económicos y mentales.

Algunas personas han acudido a acciones judiciales para proteger sus derechos laborales después de una terminación al contrato con o sin justa causa a raíz de los procesos disciplinarios, con el fin de acceder a la justicia por los daños ocasionados, resultado de las terminaciones de los contratos laborales, en una sábana normativa plagada de trámites administrativos, mecanismos jurídicos y judiciales que, en muchas ocasiones, no encuentra respuesta oportuna, positiva y convincente.

El acceso de las personas afectadas a la justicia es una acción constante y el cumplimiento de los objetivos de protección constitucional suele ser una lucha social, donde se deben controvertir las voluntades de las partes y los intereses propios. En muchos eventos, el derecho laboral se resuelve a la ligera, a través de movimientos empresariales que presionan a los investigadores con el fin de que intervenga en favor de las empresas y no en la protección de los derechos de los trabajadores, en esta forma se obtiene una vigencia y aplicación actual de la norma, pero deja a un lado los principios básicos de la justicia.

La arbitrariedad en algunos procesos disciplinarios y la falta de imparcialidad de los investigadores frente a la protección de los derechos desmotiva a los trabajadores para defenderse en los procesos disciplinarios y optan por esperar la cancelación del contrato de trabajo, y demandan cuando se vulneran los derechos por medio de la aplicación de los mecanismos contemplados en las normas.

El Concepto de Derecho

Como autor contemporáneo no-positivista Ronald Myles Dworkin (Dworkin, 2015) trata la moralidad del derecho y establece que en ocasiones puede darse un derecho que no existe. ” c) que en casos difíciles el juez declara un derecho que aún no existe”. (Rojas, 2009). Para el autor, los operadores jurídicos hacen juicios de valor y el fallo es correcto si está apoyado en la mejor teoría moral y la mejor teoría fundamental, y no se resuelve con base en la teoría jurídica, lo que mira es la mejor teoría política cuando está frente a una buena o una mala decisión, esto lo hacen fundamentados en la figura de la sana crítica, revisando los componentes teóricos y los antecedentes.

En el cumplimiento de las normas laborales en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, los intervinientes de los empleadores deben actuar como los falladores jurídicos o judiciales, teniendo en cuenta la moral y deben hacer juicios de valor frente a las actuaciones de los trabajadores cuando incumplen las normas laborales, con unas condiciones de aplicación de la norma donde se establecen sanciones claras para quienes incumplen los acuerdos laborales, pues a un delegado de la empresa le queda muy difícil tomar una decisión neutral mientras se encuentre a la sombra o la dependencia de un empleador por la ausencia de imparcialidad.

Derechos, libertades y jueces, interpretación de los conceptos morales

En las raíces de derecho, aproximación al pensamiento (Dworkin, 2015). En esta forma, busca una ética estándar en los procesos, que lleve a interpretar los conceptos morales que, en este caso, no dependen del beneficio que la moral pueda otorgar, en nuestro caso, en

los procedimientos disciplinarios y la justificación de estos principios, para `Tomar los derechos en serio'. (Oenen, 1999)

Cuando se piensa en la responsabilidad de las empresas, se debe mirar el control y la aplicación de dicha responsabilidad, si los trabajadores son libres y si su libertad está dentro del rango de la voluntad, si la libertad es limitada por las normas vigentes y si el empleado transgrede esas libertades afectando los derechos del empleador, desborda la igualdad de recursos y transgrede la órbita de la justicia.

Liberalismo e igualdad, la neutralidad en la aplicación de las normas

Se deben defender los valores de igualdad y las libertades, respetando los derechos individuales que deben que se deben garantizar para conformar las leyes que rigen la sociedad, para que la justicia sea la virtud soberana del poder político y el orden democrático de derecho, comprometido como un bien común, puesto que la justicia representa un parámetro de la ética individual y el bien común.

Con el pluralismo y la neutralidad en la aplicación de las normas, no hay legitimación del derecho, pues este solo se legitima cuando se justifica. Por eso, los principios del derecho no pueden interpretarse caprichosamente, pues la ley tiene un margen de concreción limitado. Para Dworkin, la exigencia de neutralidad deriva de la exigencia más fundamental, de tratar a las personas como iguales. La neutralidad moral" (Santos, 2005), Dworkin diría:

> "No es fuente sino más bien la consecuencia de un compromiso previo y más general con la igualdad, un compromiso que incluye la idea de la igualdad económica. Los programas sociales y económicos del liberalismo son, por lo tanto, las dos caras de una misma moneda". (Santos, 2005)

La democracia posible de Dworkin, derechos humanos y ocupación en el ámbito laboral

"Las Personas políticamente consideradas recurren con frecuencia al concepto de derechos humanos, lo utilizan como ya he dicho, para lanzar las más grandes acusaciones políticas o para justificar serias sanciones políticas" (Dworkin, 2008).

La Constitución Política (1991) incluye dos artículos que rigen el derecho laboral en Colombia y se articulan con la regulación específica en la codificación y aplicación de las normas sobre el trabajo.

El Artículo 25 de la Constitución Política (1991) es considerado como derecho fundamental al trabajo y conforme a los postulados constitucionales, la democracia impone un deber moral de tratar a las personas con igual consideración y respeto según la voluntad de un colectivo, la personas deciden su ocupación en el ámbito laboral conforme a la constitución, cada persona tiene el derecho y la responsabilidad de decidir por sí misma el trabajo que le interesa y en cuál se va a desempeñar, en concordancia con el principio de la responsabilidad de la persona sobre la vida humana y los derechos de las personas como principios morales colectivos. Como se observa:

> "Algunos derechos legales, los que llamamos "Derechos Constitucionales" tienen una fuerza y una función especiales; impiden al gobierno adoptar leyes o políticas que podrían parecer atractivas de no ser por esos derechos constitucionales" "derechos legales de ese tipo, concede a los ciudadanos el derecho a expresión que el gobierno no puede limitar. Ni siquiera, aunque fuera en beneficio del interés general hacerlo". (Dworkin, 2008)

En nuestro ordenamiento laboral colombiano hay unas obligaciones para los trabajadores conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) (Decreto 2663, 1950), que se llaman "Obligaciones especiales del trabajador" y en el régimen laboral colombiano se establece una serie de sanciones que pueden dar lugar a la terminación de contrato laboral por justa causa invocada por los empleadores dirigida a los trabajadores

conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice “Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo”. Según lo establecido anteriormente, no hay una norma codificada o especifica que establezca el debido proceso en materia disciplinaria o normatividad laboral especifica respecto a la forma de operar, motivo por el cual las empresas realizan sus propias políticas y protocolos para llevar a cabo dichos procesos disciplinarios, esto debido a que existe un gran factor de calificación de la moral y la ética por las actuaciones de los trabajadores responsabilidad sancionable que recae sobre los investigadores en los procesos disciplinarios.

La introducción a la ciencia del derecho, Teoría Pura del Derecho

La postura de Hans Kelsen, autor de la obra “Teoría pura del derecho” (Kelsen, 2000). El autor diseña un procedimiento jurídico basado en la norma escrita o jurídica positiva, aislado lo político, lo económico, lo filosófico, lo teológico y lo ideológico, respetando las jerarquías normativas, explicando la escala y explicando, además, la razón de la norma superior que valida la inferior. Esta teoría sostiene que “el fundamento de la validez objetiva de las normas jurídicas es condicional, pues está condicionado por la presuposición de la norma básica” (Morales, 2014, s.p.)

Si aplicamos el pensamiento de Kelsen, el resultado es que todas las empresas que atenten contra el cumplimiento de las normas laborales, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, deberían absolver a los trabajadores cuando se inician procesos disciplinarios y, si por esta causa fueren despedidos, debería resarcir los perjuicios en la misma medida o con medidas más drásticas.

En todo caso, la teoría positivista no aplica en los procedimientos disciplinarios debido a que no hay una norma positiva estructurada por el legislador, puesto que no se tiene la autorización de una norma superior que establezca la forma como se debe llevar a cabo el procedimiento, lo que no se cumple en Colombia, donde las empresas crean normas mediante reglamentos internos de trabajo según la jurisprudencia y, en el momento de la aplicación,

probablemente se dedican a imponer sanciones o terminan los contratos laborales, sin aplicar ninguna norma específica validada por una de mayor jerarquía. (Kelsen, 2000)

Las afectaciones por incumplimiento a la normatividad laboral por las empresas a los trabajadores son negociables por sumas de dinero a través de las transacciones, conciliaciones judiciales y extrajudiciales o condenas por sentencias judiciales. En este caso, se establece un marco normativo aplicado hacia las empresas, de modo que estarían legitimados para incumplir las normas laborales según el pensamiento de Kelsen. Se observa aquí, según Kelsen, que "la validez normativa no depende del contenido de la norma, sino que esta haya sido autorizada por una norma superior" (Kelsen, 2000), como ocurre en la pirámide normativa del derecho laboral para los procesos disciplinarios.

Esta pirámide contiene los procedimientos disciplinarios documentados mediante anexos, circulares, resoluciones y acuerdos en las empresas, conforme a sus protocolos y validadas por una norma superior como los reglamentos internos de trabajo de estas, y autorizadas también por una norma superior que es el Código Sustantivo de Trabajo que, a su vez, está avalado por otra norma superior que es la Constitución Política de 1991, en sus artículos 25 y 53, lo que permite inferir que es posible aplicar una norma supra-constitucional a través de los tratados y convenios internacionales consagrados por el bloque de constitucionalidad según el artículo 93 de la Constitución (1991).

En esta forma, puede ser la norma jurídicamente valida, no porque sea justa o injusta, sino porque tiene un proceso de creación que se aplica a cualquier ideología por ser objetiva lo que da una base ideológica con sustento para decidir sin ambigüedades, por esto "Un orden normativo es eficaz cuando de una manera general los individuos a los cuales se dirige se conforman a sus normas" (Kelsen, 2000).

Con la creación de las normas y los procedimientos legales acomodados al interés del poder económico empresarial, confirmamos que los trabajadores están sometidos a la legitimidad de la cabeza de la empresa. En esta forma, en la democracia se da total facultad al empleador para crear normas en las cuales pueden terminar los contratos laborales sin justa causa, lo que les permite continuar con su gestión como si nada grave sucediera.

Introducción a la Filosofía del Derecho, igualdades y nivelación de las desigualdades

Gustav Radbruch, autor de la "Introducción a la Filosofía del Derecho”, infiere que todo contenido puede ser de derecho, pero que las leyes extremadamente fuertes que defiendan el interés común no son derecho, puesto que la norma supera un nivel de tolerancia.. (Radbruch, 1951)

De aquí, se infiere que todo contenido puede ser de derecho, pero que las leyes extremadamente fuertes que defiendan el interés común no son derecho, puesto que la norma supera un nivel de tolerancia.

En las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, se establecen unos acuerdos que, de ser concertados, pueden traspasar el ordenamiento jurídico y no es justo que por esta especie de legitimación se vulneren y queden en la impunidad los actos que atentan contra el derecho al trabajo de las personas.

En Colombia cuando se tratan temas de terminación de contratos laborales nos encontramos con un panorama de poder de subsanación con pago de indemnizaciones por los empleadores, donde prevalece lo económico sobre otros factores personales. Esto deja a un lado el resarcimiento de los daños morales causados a los afectados, que son más complicados y difíciles de negociar, porque ninguna empresa quiere un reintegro laboral de un empleado que no desea en la empresa o a quien le terminó el contrato.

Para la empresa, una forma óptima de resolver la situación de un empleado que no lo quiere en su planta de personas y lo considera un problema es el pago de la indemnización a que haya lugar legalmente, en concordancia con esto, entendemos bajo la mirada del autor que, cuando el gobierno colombiano acepta el pago de valores a los trabajadores de ese tipo, estamos frente a leyes injustas para las garantías laborales, pues superan un nivel de tolerancia para algunas facciones de la sociedad que buscan un derecho laboral integral. No obstante, hay otro gran segmento de la sociedad al que no le afecta lo que sucede con los trabajadores dependientes despedidos de las empresas.

El autor plantea que “Aunque una ley positiva no se ajuste a los postulados de justicia ni a los de adecuación, siempre realizará, a pesar de ello, un valor: el de la seguridad jurídica” (Radbruch, 1951). Por eso, la Constitución Política (1991) está basada en principios que garantizan los derechos, los jueces son los delegados para operar la justicia, ellos tienen la facultad de corregir las injusticias contra los trabajadores, el ordenamiento jurídico colombiano tiene una serie de mecanismos que pueden ser utilizados contra los propios jueces cuando por algún motivo no hacen cumplir a cabalidad la Constitución.

El concepto del derecho, reconocimiento y validez jurídica de los procedimientos disciplinarios

Herbert Lionel Adolphus Hart fue un Positivista sociológico que desarrolló el concepto del derecho, original “he concept Of Law,”. Hart considera que se debe distinguir entre el derecho primitivo y el convencional, pues ninguna de los dos reúne las características para ser derecho. En este sentido, el derecho no necesita solo la fuerza sino la aceptación para de los trabajadores, en nuestro caso. Para que se convierta en derecho, se necesita la aceptación de las políticas en los procesos disciplinarios por los empleados y los pagos de indemnizaciones por terminación, legalmente establecidos en el Decreto 2351 de 1965. La Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002.

Según Hart: se maneja a placer la norma de tal modo que las empresas pueden darse la facultad de modificar las normas, o podría darse una extinción de derechos y obligaciones que deben cumplir las empresas con el simple pago y acomodan las normas a sus fines para sacarles el mejor provecho. En este caso, la norma simplemente es acomodada y se quebranta la validez del Derecho sobre el cumplimiento de la ley laboral en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, lo que invalida “una relación necesaria entre derecho y moral” (Hart, 1961), se deja a un lado lo que las personas afectadas sienten, para darle paso al fin de una resolución, que es la aplicación de la nueva norma, para las empresas, y con el pago de la indemnización se valida la amnistía, la tolerancia y el olvido por el gobierno.

Como dice Hart, no todas las normas contienen un rango imperativo o prohibitivo, las normas sobre sanciones establecen que quien se comporte de cierta forma será sancionado y las normas conceden potestades a la empresa conforme a la forma en que se originan las situaciones jurídicas contenidas en los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para Hart (1961), lo que caracteriza el derecho no es la sanción, sino "la fusión de distintos tipos de reglas", como criterio cuando existe un sistema jurídico, conforme al Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, establece el procedimiento para sanciones donde se le debe dar al trabajador la oportunidad de ser oído. (Decreto 2663, 1950)

Las reglas primarias de Hart deben tener su solución secundaria de obligación para los trabajadores sancionados. Estas sanciones traen defectos como, la falta de certeza jurídica que debe complementase con una regla secundaria que es el reconocimiento de la sociedad para aceptar las normas del sistema jurídico. El carácter estático de las normas que igualmente debe complementase con una regla secundaria que es la de cambios que confiere facultades de cambiar, modificar o crear normas nuevas para que cambien lo jurídico del mismo modo que la sociedad y la presión que ejerce la sociedad sobre el colectivo de trabajadores que hace en ocasiones difícil su cumplimiento se puede solucionar si se adopta la regla de adjudicación, con lo cual se adopta un procedimiento con un comisionado o un investigador para que decida si la norma se transgrede y la sanción que se aplica a quien la incumpla.

La Ley colombiana no establece parámetros sancionatorios o disciplinarios, pero la Corte Constitucional estableció una jurisprudencia en Colombia frente al respeto del debido proceso para establecer sanciones mediante un procedimiento, según la Sentencia C – 593 (2014) donde informa que deben asegurar unos requisitos para su validez.

En los mismos términos del respeto a las garantías propias del debido proceso en el procedimiento disciplinario, la Corte Constitucional expidió la Sentencia SU 449 (2020), donde indica como obligatoria la inmediatez en concordancia con las causales taxativas (Sentencia SU449, 2020)

Hechos de la vida social en el procedimiento disciplinario

En el pensamiento de Alf Niels Christian Ross, inscrito en la escuela del realismo escandinavo, los aspectos psicológicos son cruciales en el derecho, pues las personas deben creer en el sistema. En este sentido, la creencia es lo más importante para el derecho, pues la persuasión es crucial, de modo que los ciudadanos deben aceptar la voluntad de la empresa y del estado que varía las condiciones del cumplimiento de las normas laborales en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria. (Ross, 1963)

La apreciación de Ross frente los procesos disciplinarios parte de que son fenómenos sociales, las palabras en los protocolos carecen se significado por sí mismas, pero, si están en uso adquieren significado para el derecho, para que las personas puedan interactuar entre sí. (Ross, 1963)

Para Ross, el Derecho es más que reglas escritas. Considera también la vigencia de la norma para conocer su eficacia, cuando las normas se cumplen y se aplican son vigentes.

Entonces, un contrato laboral que acepta el empleado asume todas las normas que expide el empleador, como si fuese una negociación que "prescribe aparentemente cómo debe comportase una persona que ha aceptado" (Ross, 1963). Un contrato debe ser observado en su dimensión aplicativa, conociendo las reglas y cumpliendo la relación de los derechos como hechos de la vida social. Por eso, el derecho y la sociedad tiene una cercana relación y las normas jurídicas adquieren un carácter social, de modo que los investigadores en ocasiones no se rigen solo por las normas escritas, sino que deben de hacer una estrategia de interpretación. Para Alf Ross, el derecho no es algo positivo, es más un derecho vigente aceptado para su aplicación.

En este sentido se dejan a un lado las afectaciones que sufren los trabajadores, si los empleados no conocen las normas, convenciéndolos de un cambio en la norma y la aceptación de esta por no conocer la teoría normativa y una modificación en la aplicación de conceptos podría pasar por alto por el trabajador o hasta del mismo investigador, distintos a

las teorías del Derecho que se vienen desarrollando, aun en contra de sus sentidos morales o costumbres, si el empleado no entiende las garantías o el derecho aplicable.

En esta forma, es necesario conocer la normatividad y también la teoría que hay detrás del debido proceso aplicable al procedimiento disciplinario, puesto que las partes involucradas en el proceso tienen formas diferentes de ver el procedimiento, puede verse el procedimiento como un ataque del investigador y una defensa del empleador como una forma de concepción de las actuaciones.

Relación entre derecho y moral

Robert Alexy, de estirpe kantiana, se ubica entre el normativismo de Kelsen y el naturalismo jurídico de Radbruch. Alexy señala que:

> "Decir que algo es normativamente necesario no significa otra cosa que decir que es obligatorio (Alexy, 1989). La validez de una obligación puede ser negada sin caer en una contradicción, pero no la existencia de una necesidad conceptual". (Alexy, 2001)

Si las empresas incumplen las normas laborales, deben compensar a los trabajadores con las indemnizaciones económicas, conforme al derecho.

En Colombia, si las empresas han incumplido las normas laborales, la ley expresa tácitamente que tendrán sanciones y deben indemnizar por lo acontecido. Las empresas deben cumplir la norma o acogerse a lo estipulado por las normas colombianas, estas deben entender que el derecho no es un instrumento de dominación y lo que deben hacer es acatar los preceptos constitucionales y legales. Por otra parte:

> "Otro argumento práctico o normativo que Alexy utiliza en su teoría del derecho es el argumento de la injusticia extrema". (Bernal, 2008)

Si el Estado cuenta con unas normas legales que ha hecho cumplir a muchos ciudadanos y no hace lo mismo con las empresas o no hace nada para hacer cumplir las normas, se consideraría como una injusticia a no ser que las decisiones sean argumentadas según las normas del Estado, respetando la equidad, la igualdad y las buenas costumbres.

Si el Estado crea normas laborales y no las hacen incumplir podrían considerarse estas como ineficaces. Ahora bien, en Colombia hay un conjunto de normas laborales, pero no existe un procedimiento claro cuando se incumplen las normas del debido proceso en materia disciplinaria, lo que puede dar lugar a varias interpretaciones como la amnistía del Estado en nombre de las garantías laborales o de los trabajadores afectados para buscar un fin. Por otro lado, las personas afectadas buscan el acceso a la justicia, invocando distintos mecanismos constitucionales de protección y defensa de los derechos fundamentales para la protección del derecho al trabajo.

Algunas veces, el Estado manifiesta que concede la protección del derecho trabajo y hace respetar las normas laborales, pero a la vez se demora en cumplir lo ordenado por los jueces si es del caso o la autoridad competente hace caso omiso a las órdenes judiciales.

Según los autores consultados, se observan distintos pensamientos jurídicos y por lo tanto varias salidas al cumplimiento de las normas laborales, pues hay múltiples posiciones según las partes involucradas en dichas normas.

Conclusiones

En el presente artículo de reflexión se analizó la mirada de distintos autores que han jugado diferentes roles en el área del derecho, y que permiten abordar el problema jurídico del ámbito laboral, como es el debido proceso en las sanciones que las empresas imponen a los trabajadores. Los autores legitiman la Ley y establecen que los empleadores pueden adecuar las normas en el debido proceso moldeado su operatividad para la toma de decisiones.

La aceptación de la sociedad asume que se acepta la validez de los derechos laborales, pero, en ocasiones, las normas pasan a un limbo jurídico por los acuerdos entre las partes y la aceptación de estas al de celebrar los vínculos contractuales. Para cumplir las normas en cabeza de las empresas y la administración, los empleadores, con sus facultades, imparten legalidad realizando la gestión que les competen de acuerdo con las normas dictadas,

aplicando los principios de eficacia y celeridad, conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia.

En los procesos en que se defiende el cumplimiento de las normas del debido proceso en materia de procesos disciplinarios, el procedimiento legal y la formulación de las acciones se torna compleja y en ocasiones no tiene un direccionamiento lógico establecido, no se aplica de forma simple como muchos lo consideran, la protección del derecho para cada problema jurídico debe tener un procedimiento definido y más fuerte, de forma independiente para la seguridad jurídica y la protección de los derechos, lo que da lugar a una validez justificada en las leyes colombianas.

Después de analizar los pensadores del derecho expuestos, se encuentra una evolución de la norma y de la operatividad de esta, inicialmente con las leyes naturales y la moral, que es un poco flexible, pasando por el derecho positivo que es drástico y que en ocasiones puede ser injusto así sea derecho consagrado en las normas, teniendo en cuenta que este derecho positivo, a mediados de los años treinta, ya había dejado atrás su primera fase radical.

Los autores y pensadores del derecho marcan cronológicamente la historia del derecho, de modo que se observa la evolución normativa y los cambios relevantes que ha tenido el ordenamiento jurídico.

Kelsen proclama un positivismo duro que a muchas personas protectoras del derecho laboral les gustaría que se aplicara a través de sanciones drásticas para los trabajadores o cierres empresariales para los empleadores, pero para tomar una decisión frente a decidir finalmente la rigidez de la norma, en la situación actual se debe estudiar la verdad de la norma, el pensamiento de qué es moral y no moral, el análisis de la norma jurídica válida, con una escala desde la normas particulares, normas administrativas, normas legislativas y normas constitucionales, que dé como resultado el respeto por el procedimiento y la Ley.

La interpretación de los autores es que se van creando teorías que se recortan con el tiempo y llegan nuevas fórmulas, cambiando aquellas que en su momento tuvieron una forma racional, que reglamentaron los comportamientos de las personas, con base en la moral de

las reglas humanas. Se rigen por el principio de la aplicación del derecho donde utilizan la razón para entender al mundo.

El avance de la norma a lo largo del tiempo a surtido muchos cambios como la aplicación del pensamiento de Hart, quien promulgaba un positivismo suave, la supervivencia general de los individuos, pero deja valorar las normas de supervivencia para llegar a Ronald Dworkin, y a la muerte del positivismo, pasando al análisis constitucional y la argumentación de facto en la interpretación, donde el derecho es la interpretación libre que hace el operador jurídico de la Ley.

El Estado, a través de sus delegados, debe tener una posición clara frente al incumplimiento de las normas laborales, donde primero justifiquen claramente sus decisiones para que los trabajadores conozcan la verdadera razón de la decisión. Luego, si es del caso, indemnicen, reparen el daño a los trabajadores y puedan ser sancionados como lo expresa la norma, si en el ordenamiento jurídico colombiano está la sanción para quien atente contra la norma del trabajo, se deberá cumplir el mandato legal.

Finalmente, la Constitución Política expresa taxativamente unos principios legales, morales y filosóficos que, en muchas ocasiones, no son de efectivo cumplimiento y la sociedad, en un régimen democrático pretende que se garanticen los derechos, pero a veces se queda solo en el texto y la operatividad de las empresas no tiene en cuenta los principios del derecho para garantizar la dignidad de las personas.

Referencias

Alexy, R. (1989). Sobre las relaciones necesarias entre el Derecho y la Moral (trad. al cast. Pablo Larrañaga). *Derecho y Razón Práctica. Coyoacán: Fontamara, 2010*, 43-69.

Alexy, R. (2001). *La pretensión de correccion del derecho.* Universidad Externado de Colombia.

Aristóteles. (980a/2004). *Metafísica. Traducción de Valentín García Yebra.* Edición Electrónica de www.philosophia.cl / Escuela de Filosofía Universidad ARCIS.

Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.solnaciente.org.py/wp-content/uploads/2007/12/METAFISICA.pdf

Bernal, C. (2008). El concepto y la naturaleza del derecho según Robert Alexy. En R. Alexy, *El concepto y la naturaleza del Derecho* (págs. 9-25). Marcial Pons.

Constitución Política. (1991). *Constitución Política de Colombia.* Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente.

Decreto 2351. (1965). *Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.* Presidente de la República de Colombia - Diario Oficial. N. 31754. 17 de septiembre de 1965.

Decreto 2663. (1950). *Código sustantivo del trabajo.* Bogotá: Presidente de la República. Diario Oficial No. 27407 del 09 de septiembre de 1950.

Dworkin, R. (2008). *La Democracia Posible.* Paidós.

Dworkin, R. (2015). *Derechos Libertades y Jueces.* Editorial Artes y Letras S.A.S.

Hart, H. (1961). *El Concepto de Derecho.* Abeledo - Perrot.

Kelsen, H. (2000). *Teoría pura del Derecho.* Bogota: Unión Ltda.

Ley 50. (1990). *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.* El Congreso de Colombia, diario oficial. N. 39618. 1 de enero de 1990.

Ley 789. (2002). *Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.* El Congreso de Colombia, Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002.

Morales, R. (2014). Cuestiones de sociología jurídica y encuadramientos constitucionales futuros. *Exlege, 3(19).*

Oenen, G. (1999). Deconstruyendo a Ronald Dworkin Elderecho y sus descontentos. *Prisma, (12)*, 45-68.

Radbruch, G. (1951). *Introducción a la filosofia del Derecho.* Fondo de Cultura Economica.

Rojas, V. M. (2009). El concepto de Derecho de Ronald Dworkin. *Revista de la Facultad de Derecho de México, (246),* 355-415. Obtenido de https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-facultad-derecho-mx/article/view/28798/26039

Ross, A. (1963). *Sobre el derecho y la Justicia.* Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Santos, L. (2005). *Liberalismo e igualdad, Una aproximación a la filosofía politica de Ronald Dworkin.* Universidad Externado de Colombia.

Sentencia C-593. (2014). *Procedimiento para sanciones en código sustantivo del trabajo - Respeto de garantías propias del debido proceso. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.* Corte Constitucional de Colombia.

Sentencia SU449. (2020). *Derecho al debido proceso - valoración de la norma ajustada a la causal de terminación del contrato de Trabajo. M.P. Alejandro Linares Cantillo.* Corte Constitucional de Colombia.