

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 A LAS DIFERENTES POSTURAS DE
ILUSTRADOS DEL DERECHO DE LOS SIGLOS 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 DEBIDO PROCESSO EM
MATÉRIA DISCIPLINAR NA COLÔMBIA. UM OLHAR SOBRE AS
DIFERENTES POSIÇÕES DOS JURISTAS DOS SÉCULOS XIX E XX

JORGE EISENOBER LLANO GARCÍA*

Recibido: 14 de octubre de 2024 - Aceptado: 22 de enero de 2025 -

Publicado: 12 de abril de 2025

DOI: 10.24142/raju.v20n40a4

Cómo citar: Llano-García, J. E. (2024). Eficacia de la normatividad laboral en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria en Colombia: Una mirada a las diferentes posturas de ilustrados del derecho de los siglos xix y xx. *Revista Ratio Juris*, 20(40), 97-116. <https://doi.org/10.24142/raju.v20n40a4>

* Abogado, especialista en Seguridad Social, magíster en Derecho. Docente de la Universidad de Manizales, ROR: <https://ror.org/031n6w191>, la Universidad de Caldas y la 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>, correo electrónico: jllano@umanizales.edu.co

Resumen

El cumplimiento de la normatividad laboral como derecho constitucional en el entorno empresarial es un tema que se discute a menudo actualmente para determinar la eficacia en la aplicación por parte de las empresas de la norma laboral respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria. Se considera complicado debido a que lo permean 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 proteger el debido proceso desde el entorno empresarial en Colombia. La percepción de muchos trabajadores es que en el momento de tramitar los procesos disciplinarios las empresas atentan contra el marco normativo, pues los empleadores pretenden obtener del proceso la terminación de un contrato de trabajo o la vinculación laboral, y los trabajadores interpretan 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, en este artículo se analiza cuál es la eficacia de la regulación laboral en las empresas, respecto a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, partiendo del pensamiento de los nuevos ilustrados del derecho de los siglos XIX y XX.

Palabras clave: garantías, debido proceso, proceso disciplinario, nuevos ilustrados del derecho de los siglos 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 a 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.

INTRODUCCIÓN

Todos los hombres desean por naturaleza saber
Aristóteles

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 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 sobre la justificación de estos procesos. Esto implica la necesidad de 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), un 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 el derecho y la moral, pues estableció que la moral es parte del derecho y la crítica de la discreción judicial, así como la tesis de la indeterminación del derecho, con lo cual contradice la tesis de la única respuesta correcta.

La Constitución Política de Colombia (1991) incorpora el concepto de *debido proceso* en el artículo 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, respec-

to a la validez del debido proceso en materia disciplinaria, por parte de las organizaciones empresariales, incluyendo un componente legal y constitucional que se contrastará 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. Las gestiones de las empresas son preocupantes por los perjuicios que suelen causar a algunos trabajadores en cuanto a aspectos económicos y mentales.

Algunas personas han acudido a acciones judiciales para proteger sus derechos laborales después de la terminación de un 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 y de mecanismos jurídicos y judiciales que, en muchas ocasiones, no encuentran una 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, en la que se deben controvertir las voluntades de las partes y los intereses propios. En muchos eventos, el derecho laboral se resuelve a la ligera, mediante movimientos empresariales que presionan a los investigadores con el fin de que intervengan en favor de las empresas y no de la protección de los derechos de los trabajadores. De esta forma se obtiene una vigencia y una aplicación actual de la norma, pero se dejan de 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 desmotivan a los trabajadores cuando deben defenderse en los procesos disciplinarios, y hacen que estos opten por esperar la cancelación del contrato de trabajo y que demanden cuando se vulneran sus 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 (2015) trata la moralidad del derecho y establece que en ocasiones puede

darse un derecho que no existe, “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 se sustenta en la mejor teoría moral y la mejor teoría fundamental, y no se resuelve con base en la teoría jurídica; lo que consideran es la mejor teoría política cuando está frente a una buena o una mala decisión, fundamentados en la figura de la sana crítica, revisando los componentes teóricos y los antecedentes.

En 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 con las que se establecen sanciones claras para quienes incumplen los acuerdos laborales, pues para un delegado de la empresa es difícil tomar una decisión neutral mientras se encuentre a la sombra o sea dependiente de un empleador, por la ausencia de imparcialidad.

DERECHOS, LIBERTADES Y JUECES, INTERPRETACIÓN DE LOS CONCEPTOS MORALES

En las raíces del derecho, Dworkin (2015) 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 los procedimientos disciplinarios y la justificación de estos principios, para “tomar los derechos en serio” (van Oenen, 1999).

En las empresas se debe observar el control y la aplicación de la responsabilidad, si los trabajadores son libres y si su libertad está dentro del rango de la voluntad; si las normas vigentes limitan la libertad y si el empleado transgrede esas libertades afectando los derechos del empleador, desborda la igualdad de recursos y vulnera 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 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 del derecho, comprometido como un bien común, puesto que la justicia representa un parámetro de la ética individual y el interés general.

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 fundamental de tratar a las personas como iguales. La neutralidad moral, diría Dworkin,

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 que se articulan con la regulación específica en la codificación y la aplicación de las normas sobre el trabajo.

El artículo 25 de la Constitución Política (1991) considera el derecho fundamental al trabajo, y conforme a los postulados constitucionales, la democracia impone el deber moral de tratar a las personas con la misma consideración y el mismo respeto según la voluntad del colectivo. Las personas deciden su ocupación en el ámbito laboral conforme a la Constitución, y 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 la expresión que el gobierno no puede limitar. Ni siquiera, aunque fuera en beneficio del interés general hacerlo (Dworkin, 2008).

En el ordenamiento laboral colombiano hay unas obligaciones para los trabajadores conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) (República de Colombia, 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 un contrato laboral por justa causa, invocada por los empleadores y dirigida a los trabajadores conforme al artículo 62 del CST, que indica que “son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo”. Según lo establecido anteriormente, no hay una norma codificada o específica que establezca el debido proceso en materia disciplinaria o de normatividad laboral específica respecto a la forma de operar, motivo por el cual las empresas realizan sus propias políticas y sus protocolos para llevar a cabo dichos procesos disciplinarios, 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

En su obra *Teoría pura del derecho*, Hans Kelsen (2000) diseña un procedimiento jurídico basado en la norma escrita o jurídica positiva, aislado de lo político, lo económico, lo filosófico, lo teológico y lo ideológico, respetando las jerarquías normativas, explicando la escala y, 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).

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, deberán ab-

solver a los trabajadores cuando se inicien 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 de la normatividad laboral por parte de las empresas a los trabajadores se pueden negociar por sumas de dinero a través de las transacciones, las conciliaciones judiciales y extrajudiciales o las condenas por sentencias judiciales. En este caso, se establece un marco normativo aplicado a las empresas, de modo que se legitimaría a los trabajadores para incumplir las normas laborales, según el pensamiento de Kelsen. Se observa entonces que, según Kelsen (2000), “la validez normativa no depende del contenido de la norma, sino de que esta haya sido autorizada por una norma superior”, 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 validados por una norma superior, como los reglamentos internos de trabajo, y autorizados también por una norma superior que es el CST, 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 supraconstitucional a través de los tratados y los convenios internacionales consagrados por el bloque de constitucionalidad, según el artículo 93 de la Constitución (1991).

De esta manera, la norma puede ser jurídicamente válida, no porque sea justa o injusta, sino porque tiene un proceso de creación que se aplica a cualquier ideología por ser objetiva, lo que genera una base ideológica con sustento para decidir sin ambigüedades. Por eso, “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. Así, en la democracia se otorga total facultad a los empleadores para crear normas según las cuales se 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 (1951), 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 concertarse, pueden traspasar el ordenamiento jurídico, y no es justo que por esta especie de legitimación queden en la impunidad los actos que atentan contra el derecho al trabajo.

En Colombia, cuando se tratan temas relacionados con la terminación de los contratos laborales, nos encontramos con un panorama de poder de subsanación con pago de indemnizaciones por parte de los empleadores, en el que prevalece lo económico sobre otros factores personales. Esto deja de lado el resarcimiento de los daños morales causados a los afectados, que son más difíciles de negociar, porque ninguna empresa quiere un reintegro laboral de un empleado al 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 al que no quiere en su planta de personal y que 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) se basa en principios que garantizan los derechos, y los jueces son los delegados para operar la justicia, pues tienen la facultad de corregir las injusticias contra los trabajadores. Además, el ordenamiento jurídico colombiano tiene una serie de mecanismos que se pueden utilizar contra los propios jueces cuando por algún motivo no hacen cumplir a cabalidad la Constitución.

EL CONCEPTO De DERECHO, RECONOCIMIENTO Y VALIDEZ JURÍDICA De LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Herbert Lionel Adolphus Hart fue un positivista sociológico que desarrolló el concepto del derecho. Hart considera que se debe distinguir entre el derecho primitivo y el convencional, pues ninguno de los dos reúne las características para ser derecho. En ese sentido, el derecho no requiere solo la fuerza, sino también la aceptación de los trabajadores, en nuestro caso. Para que se convierta en derecho, se necesitan la aceptación de las políticas en los procesos disciplinarios por parte de 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, la norma se maneja a placer, de tal modo que las empresas pueden otorgarse la facultad de modificar las normas, o podría presentarse la extinción de los derechos y las obligaciones que deben cumplir las empresas con el simple pago, y estas podrían acomodar las normas a sus fines para sacarles el mejor provecho. En este caso, la norma simplemente se acomoda, 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), al tiempo que se deja de 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 validan la amnistía, la tolerancia y el olvido por parte del gobierno.

Como dice Hart, no todas las normas contienen un rango imperativo o prohibitivo; las normas sobre las 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 CST.

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 CST, que establece el procedimiento para sanciones cuando se le debe dar al trabajador la oportunidad de que se le oiga (República de Colombia, 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 complementarse 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 complementarse con una regla secundaria, que es la que confiere las facultades de cambiar, modificar o crear normas nuevas para que cambie 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 cuál debe ser la sanción que se aplica a quien la incumpla.

La ley colombiana no establece parámetros sancionatorios o disciplinarios, pero la Corte Constitucional instauró 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 se 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), en la que indica como obligatoria la inmediatez en concordancia con las causales taxativas (Sentencia SU449, 2020).

HECHOS DE LA VIDA SOCIAL EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Según 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 a los procesos disciplinarios parte de la idea de que son fenómenos sociales, y las palabras en los protocolos carecen de 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 (1963), 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 comportarse una persona que ha aceptado” (Ross, 1963). Un contrato se debe observar 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 tienen 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 crear una estrategia de interpretación. Para Alf Ross (1963), el derecho no es algo positivo, es más un derecho vigente aceptado para su aplicación.

En este sentido, se dejan de lado las afectaciones que sufren los trabajadores, si los empleados no conocen las normas, pues se les convence de que ha habido un cambio en la norma y estos lo aceptan porque no conocen la teoría normativa. Así, tanto el trabajador como el mismo investigador podrían pasar por alto una modificación en la aplicación de los conceptos, distintos a las teorías del derecho que se vienen desarrollando, aun en contra de sus sentidos morales o sus costumbres, si los empleados no entienden las garantías o el derecho aplicable.

Es necesario entonces 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 entender el procedimiento, y este puede considerarse como un ataque del investigador y una defensa del empleador, como una forma de concepción de las actuaciones.

RELACIÓN ENTRE EL DERECHO Y LA MORAL

Robert Alexy, de estirpe kantiana, se ubica entre el normativismo de Kelsen y el naturalismo jurídico de Radbruch. Alexy (2001) 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”.

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, y deben entender que el derecho no es un instrumento de dominación y que lo que deben hacer es acatar los preceptos constitucionales y legales. “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 considera como una injusticia, a menos que se argumenten las decisiones según las normas del Estado, respetando la equidad, la igualdad y las buenas costumbres.

Si el Estado crea normas laborales y no hace que se cumplan, puede considerarse que estas son ineficaces. Ahora bien, en Colombia hay un conjunto de normas laborales, pero no existe un procedimiento claro que se deba seguir 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 al 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 se analizó la mirada de distintos autores que han jugado diferentes roles en el área del derecho, y que permiten abordar un problema jurídico del ámbito laboral como 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 moldeando 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 para 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 compete 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 los 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 tornan complejos y en ocasiones no tienen un direccionamiento lógico establecido, y no se aplican de forma simple como muchos lo consideran. La protección del derecho para cada problema jurídico debe tener un procedimiento definido y más fuerte, de manera independiente, para garantizar la seguridad jurídica y la protección de los derechos, lo que da lugar a una validez justificada en las leyes colombianas.

Después de analizar a 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, aunque sea el 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 de cierres empresariales para los empleadores, pero para tomar una decisión frente a la rigidez de la norma, en la situación actual, se debe estudiar la verdad de la norma, el pensamiento sobre qué es moral y no moral, el análisis de la norma jurídica válida, con una escala desde las normas particulares, las normas administrativas, las normas legislativas y las normas constitucionales, que den como resultado el respeto por el procedimiento y por 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 y utilizan la razón para entender al mundo.

El avance de la norma a lo largo del tiempo ha surtido muchos cambios, como la aplicación del pensamiento de Hart, quien promulgaba un positivismo suave, la supervivencia general de los individuos; pero permite 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, de tal manera que estos primero justifiquen claramente sus decisiones para que los trabajadores conozcan su verdadera razón, y que 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 se encuentra 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. (2001). *La pretensión de corrección del derecho*. Universidad Externado de Colombia.

Alexy, R. (2010). *Derecho y razón práctica*. Fontamara.

Aristóteles (2004). *Metafísica*. Escuela de Filosofía de la Universidad de Artes y Ciencias Sociales (Arcis). chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/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* (pp. 9-25). Marcial Pons.

Congreso de la República de Colombia (1990). Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>.

Congreso de la República de Colombia (2002). Ley 789 de 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. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>.

Corte Constitucional de Colombia (2014). Sentencia C-593/14. Procedimiento para sanciones en Código Sustantivo del Trabajo. Respeto de garantías propias del debido proceso. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>.

Corte Constitucional de Colombia (2020). Sentencia SU449/20. Derecho al debido proceso, acceso a la administración de justicia y mínimo vital. Improcedencia de tutela contra providencia judicial de Alta Corte. Valoración de la norma convencional fue ajustada a la causal de terminación del contrato de trabajo. M. P. Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/su449-20.htm>.

Dworkin, R. (2008). *La democracia posible: Principios para un nuevo debate político*. Paidós.

Dworkin, R. (2015). *Derechos, libertades y jueces*. Artes y Letras.

Hart, H. (1961). *El concepto de derecho*. Abeledo-Perrot.

Kelsen, H. (2000). *Teoría pura del derecho*. Unión.

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

Radbruch, G. (1951). *Introducción a la filosofía del derecho*. Fondo de Cultura Económica.

República de Colombia (1950). Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>.

República de Colombia (1965). Decreto 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596>.

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

Rojas, V. M. (2009). El concepto de derecho de Ronald Dworkin. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, (246), 355-415. <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 política de Ronald Dworkin*. Universidad Externado de Colombia.

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