



**AFECTACIÓN AL MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS CONSAGRADAS
EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA
IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA SIN OBSERVANCIA DEL
PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**

CRISTIAN LEONARDO GUARÍN VILLAMIZAR

DIRECTORA

SOL LEONOR MEJÍA PULGARÍN

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DERECHO**

MAESTRÍA EN DERECHO

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

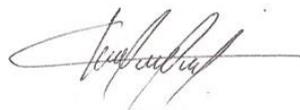
MEDELLÍN 2022

14 de marzo de 2023

CRISTIAN LEONARDO GUARÍN VILLAMIZAR

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentado para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma



AFECTACIÓN AL MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS CONSAGRADAS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA SIN OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD¹

RESUMEN

El principio de proporcionalidad representa un límite a la facultad sancionatoria de los empleadores en el sector privado, y a su vez sirve como garantía para evitar la imposición de medidas disciplinarias arbitrarias, desproporcionadas, e irracionales en contra de los trabajadores. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha pronunciado en reiteradas oportunidades con relación al principio de proporcionalidad, así como la Honorable Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, e inclusive el Ministerio de Trabajo en materia laboral, generando así lineamientos con fuerza vinculante que deben ser aplicados por parte de los empleadores en las decisiones disciplinarias adoptadas, garantizando con ello los derechos mínimos laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia.

Palabras Clave: Derechos Fundamentales, Derechos Humanos, principio de proporcionalidad, sanciones disciplinarias, subordinación.

ABSTRACT

The principle of proportionality represents a limit to the sanctioning power of employers in the private sector, and in turn serves as a guarantee to prevent the imposition of arbitrary, disproportionate, and irrational disciplinary measures against workers. The Inter-American Court of Human Rights has repeatedly ruled on the principle of proportionality, as well as the Honorable Constitutional Court,

¹ Cristian Leonardo Guarín Villamizar, Abogado especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Pontificia Bolivariana, cristianguarin131@gmail.com

the Supreme Court of Justice, and even the Ministry of Labor in labor matters, thus generating binding guidelines that must be applied by employers in the disciplinary decisions adopted, thus guaranteeing the minimum labor rights and fundamental rights of workers in Colombia.

KEYWORDS: disciplinary sanctions, Fundamental Rights, Human Rights, Principle of proportionality, subordination.

INTRODUCCIÓN

Mediante la presente investigación, se analiza la relevancia que debe tener el principio de proporcionalidad, al aplicar medidas sancionatorias por parte de los empleadores del sector privado. Así mismo, se examinará si el mencionado principio, representa un verdadero límite al poder subordinante del empleador, y por ende, se identificarán las consecuencias jurídicas que se derivarían de su inobservancia, desconocimiento, o incumplimiento.

En razón a lo anterior, la presente investigación se realizará en función del Derecho Laboral Individual, en lo que se refiere a las acciones disciplinarias, sin embargo, se identificarán lineamientos de otras áreas del derecho relacionadas con el principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta su carácter de universal. Adicionalmente se analizará jurisprudencia, disposiciones normativas, pronunciamientos de autoridades administrativas e inclusive regulaciones internacionales y en derecho comparado que puedan ser aplicadas por analogía, en materia sancionatoria laboral, y así mismo, se realizarán propuestas buscando que los empleadores puedan garantizar la adecuada aplicación medidas disciplinarias ajustadas al mencionado principio de proporcionalidad.

Así las cosas, la presente investigación se justifica en la generación de conocimiento, y además en la elaboración de propuestas o herramientas de tipo estratégico que permitirán identificar el límite que existe en la ponderación de derechos, al aplicar una sanción disciplinaria, siendo allí donde entra a ser fundamental el principio de proporcionalidad como limite a la facultad sancionatoria. Lo anterior, será enfocado desde un punto de vista práctico para

una mejor comprensión, y aplicación a situaciones disciplinarias reales que se presenten en las diferentes empresas del país.

En lo que respecta al método, se utiliza un criterio de “Lege lata”, pues se estudiará la normatividad, doctrina y jurisprudencia vigente, con relación a la aplicación del Principio de Proporcionalidad en la imposición de sanciones disciplinarias laborales. Así mismo, se utilizará un método explicativo, pues se analizará si el Principio de Proporcionalidad efectivamente supone un límite a la potestad sancionatoria del empleador, o el mismo carece de fuerza vinculante.

En razón a lo anterior, la metodología utilizada se soporta en el aprendizaje basado en problemas, con la finalidad de concluir si efectivamente se está garantizando o no, el mencionado principio de proporcionalidad por parte de los empleadores, en las acciones disciplinarias y en el ejercicio de su poder subordinante.

Ahora bien, la presente investigación se aborda mediante el desarrollo de tres capítulos. El primero hace referencia al principio de proporcionalidad como límite a la facultad sancionatoria del empleador. En el segundo capítulo se hace alusión a las técnicas que permiten identificar la transgresión al principio de proporcionalidad en la aplicación de sanciones disciplinarias. Posteriormente, en el tercer capítulo se encuentran a propuestas dirigidas a empleadores del sector privado, ante la aplicación de una sanción disciplinaria.

CAPITULO I

EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD COMO LÍMITE A LA FACULTAD SANCIONATORIA DEL EMPLEADOR

El Principio de Proporcionalidad ha tenido una mejor comprensión en la actualidad, en razón a los numerosos pronunciamientos y conceptos emitidos sobre el tema por Robert Alexy. Es tan así, que los tribunales internacionales, incluyendo a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, están utilizando en la actualidad los conceptos desarrollados en este principio, para la imposición de sanciones y toma de decisiones de casos puntuales (Caminos, 2014). Como

consecuencia de esto, los jueces de la República de Colombia, inclusive los empleadores en su facultad sancionatoria tienen una razón institucional para adoptar en sus decisiones la aplicación del principio de proporcionalidad.

El impacto no solo se evidencia a nivel nacional, toda vez que el principio de proporcionalidad también está siendo aplicado por los jueces en los diversos países de América Latina. No obstante, en lo que respecta a nuestro país, nuestra Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que se debe ajustar a los criterios interpretativos elaborados por los organismos internacionales de control, tales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos. (Corte Suprema de Justicia, 2014)

Ahora bien, de conformidad con el planteamiento realizado por la Doctora. Lopera Mesa, podríamos entender al principio de proporcionalidad como *“una herramienta de interpretación y argumentación constitucional orientada a establecer, en los casos difíciles, cuál es el contenido definitivo de los derechos fundamentales que resulta vinculante tanto para el legislador, como para los demás sujetos obligados por tales derechos”*. (Lopera Mesa G. P., Principio de proporcionalidad y Derechos Fundamentales en la determinación judicial de la pena, 2010).

En razón a lo anterior, podemos considerar que los empleadores en Colombia, al hacer uso su facultad sancionatoria, deben aplicar al menos en los casos más complejos, un análisis en función al principio de proporcionalidad antes de la aplicación de una sanción. Lo anterior, teniendo en cuenta que las Acciones Disciplinarias afectan directamente algunos derechos fundamentales de los trabajadores implicados en estos procedimientos, tales como el derecho al mínimo vital y móvil, el Derecho al Trabajo, y los demás que se derivan de ellos, tales como la seguridad social, salud, vida digna, entre otros.

La sanción disciplinaria es un mecanismo de reacción que tiene el empleador frente a los incumplimientos laborales del trabajador. Por lo tanto, la sanción pretende afianzar la capacidad del empresario para organizar el trabajo

de sus empleados. En ese sentido, además de la finalidad de castigo, tienen por tanto otra, disuasoria de malas conductas. (Tejada Correa, 2016)

Con todo, las empresas son autónomas frente al manejo que se da a las sanciones disciplinarias laborales, sin embargo, es importante tener en cuenta que se deben regir por lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, y en el Código Sustantivo de Trabajo. (Hernandez Villamizar , Guachetá Torres, Paredes Mosquera, & Reyes Gómez, 2020)

De conformidad con lo establecido en el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo, el reglamento interno de trabajo debe contener de manera clara y precisa, la escala de faltas y procedimientos para su comprobación, y además la escala de faltas y sanciones disciplinarias para que todos los trabajadores de la empresa conozcan la forma de aplicación de ellas. Adicionalmente, el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo establece que una sanción jamás puede implicar actos lesivos ni corporales que alteren la dignidad de quien recibe la sanción. (Decreto Ley 2663 , 1950)

En lo que respecta a los fines de las sanciones disciplinarias en el sector público, es fundamental tener en cuenta lo establecido por la Ley 1952 de 2019. En el Artículo 5 de la mencionada Ley, se hace referencia a la función preventiva y correctiva que debe tener toda sanción disciplinaria, buscando siempre garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la constitución, la ley y los tratados internacionales. (Código General Disciplinario, 2019)

Es así que, para realizar una valoración de una sanción disciplinaria en función del principio de proporcionalidad, se deberá analizar también el principio de equidad. Para realizar esta valoración, la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-872 de 2003, ha señalado que se deberán analizar tres subprincipios: Idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El primero de ellos, se relaciona con la intervención a los derechos fundamentales, el segundo, que la norma debe ser lo más benigna posible con el derecho intervenido, y la tercera alude a que la intervención en el derecho fundamental debe compensar los

sacrificios que está implica para sus titulares y para la sociedad en general. (Sentencia C-872, 2003)

No se puede dejar a un lado el denominado concepto de “poder de dirección”, del cual goza el empleador, ya que comprende la facultad de dirigir, dar órdenes e instrucciones. La facultad de reglamentar la prestación del trabajador en la empresa, la facultad de vigilar, fiscalizar, y la facultad de sancionar las faltas cometidas por los trabajadores. Sin embargo, este poder No es ni puede ser absoluto, porque su fundamento, la libertad de empresa, tampoco lo es; por el contrario, se encuentra sujeto a límites externos o jurídicos. Como son precisamente los principios rectores del derecho fundamental al debido proceso, consagrado constitucionalmente. (Hernandez Rueda, 1997)

Así las cosas, se debe entender que el objetivo hacia el que se dirige la correcta aplicación de las medidas disciplinarias que se desprenden de los poderes de dirección del empleador, es crear una disciplina laboral, definida como *“El cumplimiento individual, consciente y sistemático de todas las regulaciones de cualquier nivel vigentes en todos los campos y materias aplicables a la actividad de una organización por parte de quien en ella trabajan”*. (Tejada Correa, 2016)

Por otra parte, es importante señalar que la aplicabilidad de las garantías del principio de proporcionalidad al ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, ha sido discutida en el derecho comparado, encontrándose autores como Raúl Fernández Toledo de Chile, Luca Bragoli de Italia, y María Fernanda Fernández López de España, quienes dentro de sus estudios han manifestado claramente que la facultad disciplinaria del empleador en materia laboral individual, no es absoluta ni ilimitada, por lo tanto, una de sus limitaciones necesariamente es la obligación de observar las garantías del debido proceso y el principio de proporcionalidad. (Roa Salguero, 2014)

Ahora, las disposiciones normativas internas, las cuales se encuentran en los Reglamentos Internos de Trabajo, son una muestra del poder subordinante

del empleador, como elemento esencial del contrato de trabajo, el cual ha sido definido por la Corte Constitucional (Sentencia C-386, 2000), como:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente del que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos”

Así las cosas, podemos entender que el principio de proporcionalidad supone un verdadero límite a la facultad sancionatoria de los empleadores, toda vez que las decisiones adoptadas, deben tener como fin la imposición de medidas preventivas y correctivas, logrando con ello que el trabajador investigado disciplinariamente no vuelva a cometer la misma falta. Por lo tanto, estas sanciones deberán tener un fin similar al que se busca con la imposición de una medida privativa de la libertad en el Derecho Penal, en la cual se tiene como objetivo principal alcanzar la resocialización del ciudadano infractor. Adicionalmente, la sanción aplicada al trabajador debe lesionar en la menor medida de lo posible los derechos fundamentales. (Welt Umaña, 2008)

Es fundamental tener en cuenta el concepto de sanción disciplinaria. Se ha entendido esta como la consecuencia jurídica del incumplimiento de un deber que tiene el obligado. (Arboleda, 2009) De la anterior definición, se crea un punto de partida para llegar a delimitar lo que se entiende por falta disciplinaria, desde el punto de vista del derecho laboral individual, puntualmente en el sector privado.

La falta disciplinaria, es aquella conducta que entorpece la buena marcha de una empresa, y da lugar a la imposición de una sanción a quien incurra en

ella, se configura cualquiera de las siguientes circunstancias (Rodríguez Aguilar, 2019):

- Incumplimiento de deberes
- Extralimitarse en las funciones asignadas y responsabilidades
- Transgresión de una prohibición, o norma consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo, o código Sustantivo de Trabajo.

Sumado a lo anterior, la falta disciplinaria en materia laboral se puede presentar a título de dolo o culpa. Se entiende que fue cometida a título de dolo, cuando el trabajador disciplinable conoce los hechos constitutivos de la falta disciplinaria, y quiere transgredirla. En su lugar, la falta será a título de culpa cuando el trabajador incurre en los hechos que dan lugar a una falta, por la infracción al deber objetivo de cuidado, o cuando el trabajador disciplinable debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto, confió en haberla evitado. (Rodríguez Aguilar, 2019)

En razón a los planteamientos desarrollados en este capítulo, se puede considerar sin lugar a duda, que una sanción disciplinaria que contraría el principio de proporcionalidad estaría afectando derechos fundamentales, pues como ya se ha indicado previamente, la función principal de este principio consiste servir como límite ante la afectación de derechos fundamentales, y por ende en nuestro ordenamiento jurídico el medio idóneo y más expedito para la protección de los mismos es la Acción Constitucional de Tutela.

CAPITULO II

TÉCNICAS QUE PERMITEN IDENTIFICAR LA TRANSGRESIÓN AL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Primeramente, es fundamental revisar, conocer y comprender, la normatividad legal existente en Colombia, con relación al principio de proporcionalidad,

resaltando que no se hará referencia únicamente de normas de derecho laboral, en razón a su carácter de universal. Así, pues, tenemos dentro de nuestro ordenamiento jurídico las siguientes disposiciones normativas.

- Ley 906 de 2004. Por el cual se expide el Código de Procedimiento Penal. Artículo 94. Proporcionalidad. “No se podrán ordenar medidas cautelares sobre bienes del imputado o acusado cuando aparezcan desproporcionadas en relación con la gravedad del daño y la probable sentencia sobre la pretensión de reparación integral o tasación de perjuicios” (Ley 906, 2004)
- Código Contencioso Administrativo. Artículo 36. (Decreto 01 de 1984). Decisiones discrecionales: “En la medida en que el contenido de una decisión, de carácter general o particular, sea discrecional, debe ser adecuada a los fines que la norma autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa. (Decreto 01, 1984)
- Código Penal (Ley 599 de 2000), Artículo 3°. Principios de las sanciones Penales: “La imposición de la pena o de la medida de seguridad responderá a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. (Ley 599, 2000)
- Decreto 1798 de 2000 (Por el cual se modifican las normas de disciplina y ética para la Policía Nacional). Artículo 18: Proporcionalidad. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija este decreto. (Decreto 1798, 2000)
- Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 115. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (Ley 2663, 1950)

Además de la normatividad citada, es importante analizar los pronunciamientos emitidos por los diferentes autores, juristas y estudiosos del derecho, alrededor del principio de proporcionalidad, resaltando los siguientes postulados:

- C. Beccaria: “Los obstáculos que aparten a los hombres de los delitos deben ser más fuertes a medida que los delitos sean más contrarios al bien público y en proporción a los estímulos que impulsan a ellos. Por ello, debe existir una proporción entre los delitos y las penas”. (Beccaria, 1982, pág. 138)
- García Herreros, Orlando: “La falta de proporcionalidad. La desproporción entre los medios que el acto utiliza y los fines que persigue la ley al otorgar las facultades para realizarlo es a nuestro juicio causal de nulidad del acto” (García Herreros, 1997, pág. 206)
- Alonso Más, María José: “En una primera aproximación, la proporcionalidad podría definirse como la necesaria adecuación entre los hechos determinantes y el contenido del acto administrativo, en relación con los fines del mismo” (Alonso Más, 1998, págs. 426-449)
- Moncada Zapata, Juan Carlos: “principio de proporcionalidad: La corte deduce la existencia de este principio de varias normas constitucionales, así: artículo 1° (Estado social de Derecho, principio de dignidad humana), 2° (Principio de efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución), 3° (Reconocimiento de los derechos inalienables de la persona), 5° (Responsabilidad por extralimitación de las funciones públicas), 11° (Prohibición de la pena de muerte), 12° (Prohibición de tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes), 13° (Principio de igualdad), y 214° de la constitución (Proporcionalidad de las medidas excepcionales)” (Zapata Moncada, 2000, pág. 158)

- Ossa Arbeláez, Jaime: “El principio de proporcionalidad, que algunos autores lo incluyen en el más general de prohibición de exceso, constituye un postulado que en cierta medida racionaliza la actividad sancionadora de la administración evitando que la autoridad desborde su actuación represiva y encauzando está dentro de un criterio de ponderación, medida y equilibrio, como la alternativa última entre las que menos gravosas resulten para el administrado” (Ossa Arbelaez, 2000, pág. 465)

- Bernal Pulido, Carlos: “(...) La proporcionalidad es una noción general, utilizada desde épocas remotas en las matemáticas y en otras diversas áreas del conocimiento. La relación entre el medio y el fin, que constituye la base epistemológica de la proporcionalidad, se relevó ya como forma de pensamiento en la filosofía práctica de la Grecia clásica del conocimiento (...) (Bernal Pulido, 2003, pág. 37)

Es importante tener en cuenta que el principio de proporcionalidad tiene un carácter universal, y por ende los postulados consagrados en las otras áreas del derecho, así como las disposiciones jurídicas anteriormente referenciadas, resultarían aplicables al derecho del trabajo, teniendo siempre la ponderación como elemento protagónico del mencionado principio. De esta manera, podría llegar a entenderse como un verdadero límite ante la restricción de los derechos fundamentales, y derechos mínimos laborales.

Los doctrinantes relacionados a continuación, se han pronunciado en lo referente al principio de proporcionalidad aplicado en el Derecho del Trabajo:

- Moreno de Toro: “...De la misma manera, el principio de proporcionalidad es traído al ámbito laboral desde el Derecho Penal y del Derecho Administrativo al que se incorporó e implica la graduación de las penas – sanciones– en función de la gravedad de las conductas, pero también supone la aplicación del principio de igualdad a la relación de trabajo como ha señalado la jurisprudencia” (Moreno De Toro, 2005)

- Welt Umaña: "...El principio de proporcionalidad sería un criterio justificador de medidas restrictivas de derechos fundamentales, y no de medidas violadoras, por eso los derechos fundamentales, como principios, no son mutuamente excluyentes, lo que significa decir que la preponderancia de un principio no significaría necesariamente la eliminación del otro..." (Welt Umaña, 2008)

- Pacheco Zerga: "...El poder sancionador laboral se origina y es regulado por normas de carácter infra constitucional. Por tanto, los conflictos que puedan presentarse sobre el legítimo ejercicio del poder disciplinario deberían dilucidarse en sede judicial y no constitucional, ya que en principio serían cuestiones de legalidad ordinaria. Sin embargo, cuando esta potestad no se ejercita con criterios de proporcionalidad o razonabilidad fácilmente son lesionados los derechos fundamentales del trabajador y deviene en un abuso del derecho, que no es amparado por nuestro orden constitucional..." (Pacheco Zerga, 2012)

En razón a las disposiciones normativas y a la doctrina referenciada anteriormente, podemos afirmar con certeza, que la sanción disciplinaria aplicada a un trabajador deberá ser idónea en relación con el fin que se persiga, entendiendo el término idóneo como apropiado, adecuado y suficiente. dicho de otro modo, se necesita mínimamente que la medida facilite o busque la obtención del objetivo propuesto. De esta manera, la sanción deberá tener coherencia con el denominado juicio de necesidad. (Fernández Toledo, 2013)

En adición, la sanción disciplinaria, deberá ser necesaria, y además la menos lesiva, entre todos los medios coercitivos con los que cuente el empleador, no solo en el entendido que se deberá demostrar que la medida sancionatoria se justifica en función del fin perseguido, sino además demostrar que la sanción aplicada es imprescindible, ya que no existe otra alternativa menos drástica para tal propósito. En este aspecto, la medida aplicada deberá ajustarse a los postulados del principio de indispensabilidad. (Hernandez Villamizar , Guachetá Torres, Paredes Mosquera, & Reyes Gómez, 2020)

Es importante aclarar que el principio de indispensabilidad, también denominado principio de necesidad es uno de los subprincipios de la proporcionalidad, y se debe entender como el mecanismo que permite establecer si una determinada medida restrictiva de derechos fundamentales es o no necesaria. Así pues, los empleadores deben considerar que las medidas restrictivas de derechos fundamentales imponen una función valorativa, muy alejada de la mecánica subsunción y de la simple interpretación exegetica. Por ende, la función sancionatoria de los empleadores es esencialmente valorativa, para lo cual deberán analizar la transgresión o no transgresión de una falta disciplinaria, y ponderar las circunstancias del caso que tienen enfrente. (Zapata Moncada, 2000)

Aunado a lo anterior, la sanción aplicada al trabajador siempre deberá ser proporcionada, es decir, equilibrada en el entendido que de ella se derivan más beneficios que desventajas o perjuicios, sobre los derechos fundamentales y laborales en conflicto. (González Ortega, 2012, pág. 29)

En síntesis, una sanción disciplinaria se ajustará al principio de proporcionalidad, siempre que la medida aplicada al trabajador sea adecuada, indispensable y proporcionada. Ahora bien, en caso de que la sanción aplicada no supere el juicio señalado anteriormente, se consideraría que existe una transgresión al principio de proporcionalidad, y por ende se estarían vulnerando derechos fundamentales el trabajador sancionado.

CAPITULO III

PROPUESTAS A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, ANTE LA APLICACIÓN DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA.

Mediante el desarrollo de este capítulo, se busca realizar un análisis comparativo entre los presupuestos planteados en el desarrollo de esta investigación, con la realidad que existe en la ejecución de los procesos disciplinarios realizados por los empleadores pertenecientes al sector privado, sin dejar a un lado lo referente

a los Derechos de Defensa, Contradicción y Debido Proceso, los cuales en últimas garantizarán la ejecución de un proceso disciplinario justo.

Es importante resaltar que los Derechos de Defensa, Contradicción y Debido Proceso, son garantías del proceso disciplinario que suponen la posibilidad de emplear todos los medios legítimos y adecuados, para que el trabajador pueda ser oído y pretender una decisión favorable. En virtud de su contenido, todo trabajador debe contar con el tiempo y los medios adecuados para la preparación de su estrategia, así como la posibilidad de emplear todas las herramientas y mecanismos adecuados para defenderse. Además, se deberá garantizar la oportunidad de pedir y allegar pruebas, de controvertir las que se aporten en su contra, de formular peticiones y alegaciones, e impugnar las decisiones que se adopten. (Sentencia C-163, 2019)

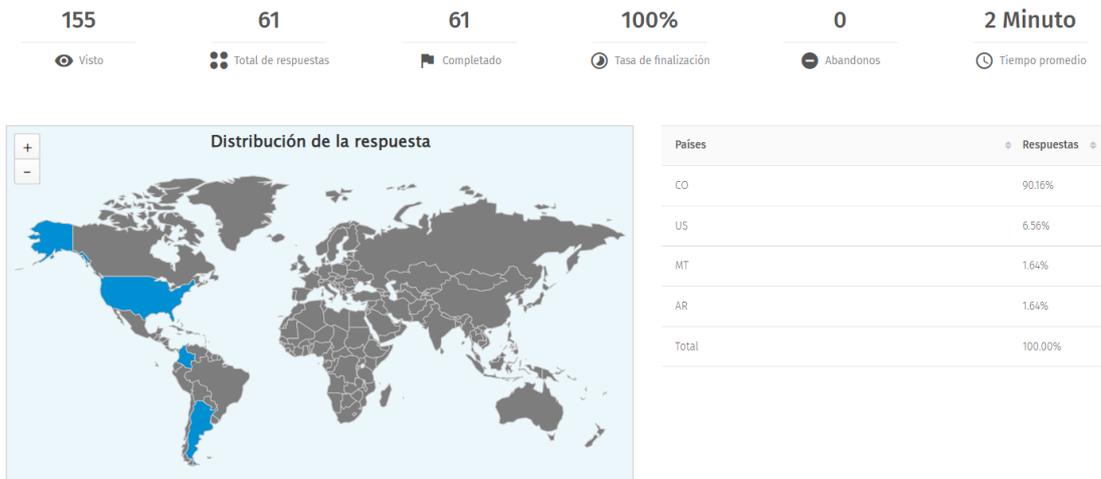
En atención a lo anterior, se realizó una encuesta virtual² (Ver anexo 1) para realizar un diagnóstico ejemplificante o meramente expositivo, se procedió además a levantar unos resultados cuantificados basados en una encuesta, a un total de 61 trabajadores pertenecientes a diferentes empresas, con el objetivo de analizar la realidad desde un punto de vista práctico, en aspectos fundamentales de los procedimientos disciplinarios, tales como: La idoneidad de la persona que realiza las diligencias de descargos, la frecuencia con la cual se adelantan estas acciones en las empresas, la proporcionalidad de las medidas disciplinarias aplicadas, la oportunidad que se otorga a los trabajadores de aportar pruebas, la existencia de una doble instancia, la capacitación otorgada a los trabajadores en relación a las faltas disciplinarias, la revisión realizada por los empleadores antes de aplicar las medidas sancionatorias, y la socialización del Reglamento Interno de Trabajo a los empleados.

Es importante aclarar que, dentro de estos resultados obtenidos, el 90,16% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada, se encuentran ubicados físicamente en Colombia. Sin embargo, algunos de ellos en menor proporción, se encuentran vinculados laboralmente en nuestro país, y

² Encuesta realizada mediante la página web: www.questionpro.com

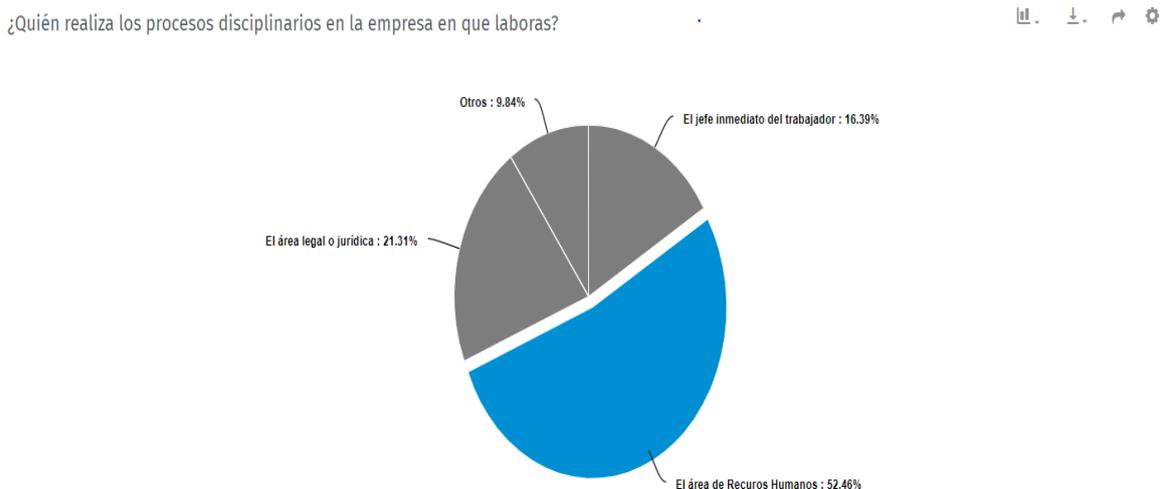
desarrollan sus funciones desde el extranjero, ya sea de manera presencial y/o remota, en países como Estados Unidos, Malta y Argentina. Esto nos permite tener una visión limitada, pero a su vez universal y objetiva de la realidad que se presenta en las acciones disciplinarias.

A continuación, se relaciona una ilustración mediante la cual se resume lo señalado en el párrafo anterior:



Grafica de fuente propia, resultados de encuesta, ubicación geográfica encuestados

En primer lugar, mediante la encuesta en mención, se analiza y cuestiona la idoneidad de las personas que realizan los procesos disciplinarios en las empresas, para lo cual se observaron las siguientes respuestas:



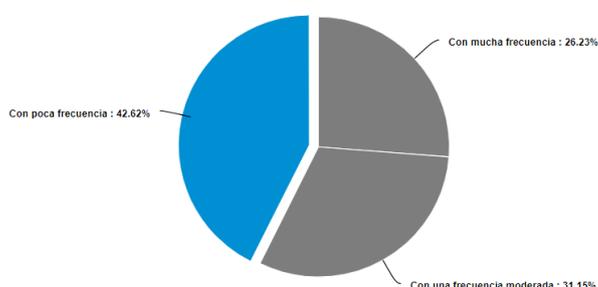
Al respecto, podemos señalar que, en la mayoría de las empresas, las acciones disciplinarias se realizan por parte de trabajadores pertenecientes al

área de Recursos Humanos, los cuales en principio deberían tener la competencia, aptitud e idoneidad suficiente para adelantar las investigaciones disciplinarias (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra , 2016). Ahora bien, es preocupante que el 16,39% de las personas encuestadas, señalan a sus jefes inmediatos como los encargados de realizar estos procedimientos, lo cuales en principio estarían teniendo una función de Juez y Parte.

Además de lo anterior, cuando se delega la facultad sancionatoria al jefe inmediato del trabajador investigado disciplinariamente, no se podrá esperar una decisión imparcial, justa y equitativa, y por ende no se cumpliría con los presupuestos señalados por el Jurista Carlos Adolfo Picado Vargas, en los cuales manifiesta que el primer deber de las personas que toman una decisión sancionatoria es la imparcialidad. (Picado Vargas, 2014)

Ahora bien, resulta preocupante encontrar que la mayoría de los empleadores con poca frecuencia realizan procesos disciplinarios, como se puede evidenciar a continuación:

¿Con qué frecuencia se realizan procesos disciplinarios a los trabajadores, en la empresa en que laboras?

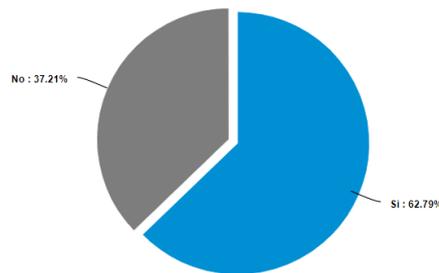


En respuesta al planteamiento realizado en el párrafo anterior, se puede afirmar que la poca actividad disciplinaria resulta preocupante, toda vez que puede suponer dos posibles escenarios. El primero de ellos, es que no se esté garantizando el debido proceso disciplinario a los trabajadores, y simplemente se apliquen sanciones sin realizar un proceso de descargos, anulando automáticamente el derecho de defensa y contradicción del cual gozan los trabajadores. Otro escenario, no menos preocupante, es que los empleadores estén condonando las faltas de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que el principio de proporcionalidad no solamente se afecta al aplicar sanciones desmedidas, arbitrarias e injustas, además, se puede afectar por omisión, al no hacer nada para condenar la falta o conducta del trabajador dentro un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, por ende, se supone que su voluntad es la de condonar, y posteriormente no sería razonable sancionar a otros trabajadores que incurran en la misma conducta. (Corte Suprema de Justicia, 2014)

Seguidamente, en la mencionada encuesta, se analizó la perspectiva de los trabajadores, con relación al principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones, por parte de sus empleadores, obteniendo los siguientes resultados:

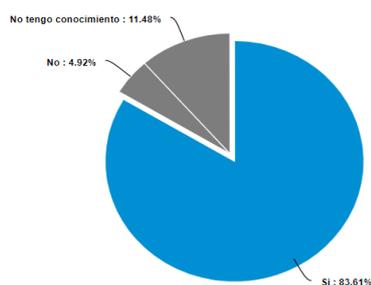
¿Consideras que las decisiones que se toman en los procesos disciplinarios que se realizan en la empresa donde laboras, son justas y equitativas?



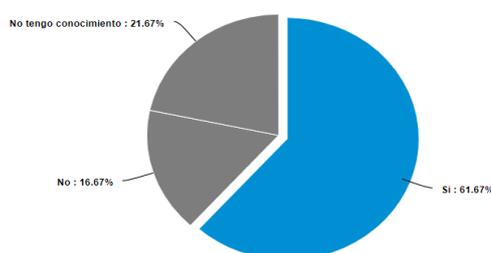
Frente a este punto, podemos indicar que la mayor parte de los empleadores están garantizando el principio de proporcionalidad, al momento de aplicar sus facultades sancionatorias, al menos según la perspectiva de los trabajadores, lo cual genera bienestar, sensación de estabilidad en el empleo y sentido de pertenencia con la empresa, de acuerdo con lo indicado en el artículo denominado “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral”. (Calderon Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narvaez, 2003)

Adicionalmente, se cuestionó lo referente al Debido Proceso disciplinario, obteniendo los siguientes resultados:

¿En los procesos disciplinarios que se realizan en la empresa en la cual laboras, se otorga a los trabajadores la oportunidad de aportar pruebas en su defensa?



¿Los trabajadores sancionados en los procesos disciplinarios, tienen la posibilidad de apelar o controvertir la sanción aplicada?



Por lo anterior, podemos afirmar que la mayor parte de los empleadores si están aplicando los lineamientos señalados por la Honorable Corte Constitucional (Sentencia C-593 , 2014), toda vez que están otorgando la posibilidad de aportar pruebas en su defensa a los trabajadores investigados disciplinariamente, y además, se está garantizando el derecho a una doble instancia, lo cual presta un entorno hipotéticamente más favorable a la justicia de la solución del caso, reduciendo además la posibilidad de errores o arbitrariedades en la imposición de sanciones. (Tuesta Silva, 2010).

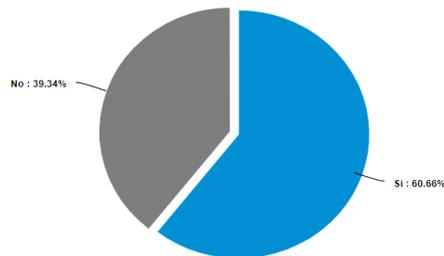
Se hace especial énfasis, en que la doble instancia encuentra su consagración expresa en los artículos 29, 31 y 86 de la Constitución Política de Colombia. La segunda de estas disposiciones de modo general regula el principio y prohíbe además la “*reformatio in pejus*”: (Sentencia C-153, 1995)

En razón a lo anterior, se puede afirmar que de la doble instancia subyacen los derechos de impugnación y de la contradicción. En efecto, la garantía del derecho de impugnación, y la posibilidad de controvertir una decisión disciplinaria, exige la presencia de una estructura jerárquica que permita la

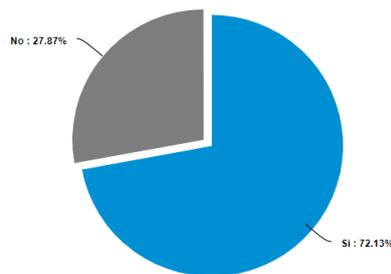
participación de un funcionario diferente, independiente e imparcial, en la revisión de una decisión previa. (Sentencia C-095, 2003)

Seguidamente, se plantearon los siguientes interrogantes:

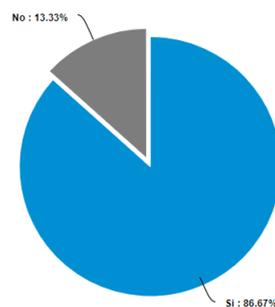
¿Tu empleador te ha capacitado en relación a las faltas disciplinarias existentes y las sanciones que se pueden aplicar al incurrir en estas faltas?



¿Consideras que tu empleador estudia detalladamente cada caso puntual, antes de tomar una decisión en los procesos disciplinarios?



¿Conoces el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa?



Así las cosas, se puede evidenciar una imagen favorable de la mayor parte de los empleadores, en el ejercicio de su facultad sancionatoria, sin embargo, uno de los puntos a mejorar, radica en el entrenamiento, capacitación y formación realizada a los trabajadores, en lo que respecta a las faltas disciplinarias existentes y las posibles sanciones que se podrían aplicar en caso de incumplimiento, lo cual se convierte en últimas, en una de las funciones

preventivas que debería ejercer cada empleador en materia disciplinaria. (Hernandez Villamizar , Guachetá Torres, Paredes Mosquera, & Reyes Gómez, 2020)

De otra parte, los empleadores no pueden dejar a un lado lo referente a la graduación de la sanción, siendo este un ejercicio que se realiza en las acciones disciplinarias para determinar la sanción a imponer (su cuantía o duración), dentro del margen previsto en la norma aplicable, teniendo en cuenta la clasificación de la falta cometida, los criterios atenuantes o agravantes de la conducta, con observancia del principio de proporcionalidad. (Vega Ruiz & Martínez, 2002)

En ese aspecto, la Honorable Corte Constitucional, ha sido clara en indicar que la imposición de la sanción debe ser proporcional a los hechos que la motivaron. De hecho, los criterios de graduación de la sanción disciplinaria deben ser proporcionales a la conducta (Sentencia T-161, 2005). Ahora bien, los empleadores del sector privado podrán sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establezcan en el Reglamento Interno de Trabajo, o Convención Colectiva que sea aplicable. (Hernandez Villamizar , Guachetá Torres, Paredes Mosquera, & Reyes Gómez, 2020)

Así mismo, el empleador deberá tener en cuenta los siguientes criterios atenuantes y agravantes antes de aplicar una medida sancionatoria: (Tejada Correa, 2016)

Criterios atenuantes:

- La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo
- La confesión de la falta antes de ser llamado a descargos
- Haber procurado por iniciativa propia resarcir el daño o compensar el perjuicio causado
- Haber devuelto, restituido, o reparado, según sea el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta. (Sentencia T-316, 2019)

Criterios Agravantes:

- Haber sido sancionado disciplinariamente por la conducta que se investiga
- Atribuir la responsabilidad sin fundamento a un tercero
- El grave daño a la empresa de la conducta
- El conocimiento de la ilicitud (Sentencia T-316, 2019)

Buscando llevar a un desarrollo práctico los conceptos y planteamientos consagrados en este capítulo, se propone la siguiente lista de verificación que permitiría evidenciar transgresiones al principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones disciplinarias por parte de los empleadores del sector privado.

Juicio de proporcionalidad en la imposición de sanciones			
Verificaciones fundamentales	Si	No	Observaciones
¿Está probada la falta investigada en el proceso disciplinario?			Sin pruebas que demuestren la falta, no podría aplicarse sanción alguna.
¿El trabajador es reincidente en la falta disciplinaria que se está investigando?			Si es la primera vez, se debería tener en cuenta como atenuante.
¿Es realmente necesaria la aplicación de la sanción disciplinaria?			Siempre se deberá analizar en función al principio pro homine
¿La decisión adoptada es realmente una medida preventiva?			En caso contrario, estaríamos frente a una decisión desproporcionada.
¿Es razonable afectar derechos fundamentales del trabajador con la aplicación de la sanción?			Deberá argumentarse en la decisión por parte del empleador
¿El trabajador causó un grave perjuicio a la empresa con la conducta?			El perjuicio debe estar acreditado con las pruebas existentes

¿La persona que realiza el proceso tiene la idoneidad suficiente?			Deberá tener conocimiento en acciones disciplinarias y legislación laboral.
¿El trabajador ha sido capacitado en las faltas disciplinarias existentes?			En caso contrario, se deberá primero realizar jornadas de capacitación
¿La medida que se aplicará será la menos lesiva para el trabajador?			Se deberá aplicar la medida más beneficiosa para el trabajador

Creación fuente propia

El diagrama propuesto anteriormente, busca mediante las nueve preguntas allí planteadas, verificar si una sanción disciplinaria se ajusta al principio de proporcionalidad, y a los demás principios que se encuentran relacionados entre sí, tales como: Principio de equidad, Principio de razonabilidad, y el principio pro homine. Es importante resaltar, que los mencionados principios configuran un parámetro de constitucionalidad, pues impiden que de una norma se desprendan interpretaciones restrictivas, de los derechos fundamentales. (Fernández Segado, 1993, pág. 53)

Así mismo, se resalta que los principios de equidad, razonabilidad y pro homine, en materia disciplinaria laboral, establecen en sus presupuestos, que sin excepción entre dos o más posibles análisis de una situación, siempre se debe preferir aquella que resulte más garantista o que permita la aplicación de forma más amplia del derecho fundamental. (Sentencia C-438, 2013)

Ahora bien, al obtener respuestas positivas a cada una de las preguntas planteadas, podríamos concluir que nos encontramos en un caso en el cual el empleador estará facultado para aplicar su poder subordinante al trabajador y, por ende, la sanción disciplinaria se ajustará al principio de proporcionalidad. Por otro lado, al obtener una o varias respuestas negativas, en el mencionado diagrama, podríamos concluir que nos encontramos frente a un caso que no deberá ser sancionado con medidas pecuniarias o ejemplarizantes, pues el empleador deberá primero hacer un llamado a la mejora del trabajador, de tal

manera que no se afecte ningún derecho fundamental, ni de carácter económico, como sucede en el caso de las multas y las suspensiones del contrato.

De igual manera, las medidas correctivas aplicadas por los trabajadores deberán ajustarse a lo establecido en la escala de faltas y sanciones del reglamento interno de trabajo, para cada conducta puntual, pues en caso contrario se estaría frente a una transgresión flagrante al principio de proporcionalidad, y a los demás subprincipios que de este se derivan.

CONCLUSIONES

Mediante la encuesta realizada a los diferentes trabajadores del sector privado, podría indicarse al menos en principio, que en Colombia los empleadores están aplicando los presupuestos del principio de proporcionalidad en una buena parte de las sanciones disciplinarias, lo cual justifica la poca actividad judicial alrededor de las medidas correctivas diferentes a las terminaciones de contrato, entendiendo estas como: suspensiones, multas, memorandos y llamados de atención. De igual manera, se evidencia que los trabajadores tienen una perspectiva positiva en la mayoría de los casos, de sus empleadores en lo referente a la aplicación y realizaciones de las acciones disciplinarias.

No obstante, se encuentra como punto de mejora el entrenamiento a los trabajadores en lo referente a las faltas disciplinarias existentes y posibles sanciones aplicables, pues esta será una medida preventiva que ayudaría a disminuir la cantidad procesos disciplinarios en las empresas, toda vez que los trabajadores tendrían claridad sobre las conductas que son disciplinables y por ende, procurarían no incurrir en las mismas, generando además, mayor estabilidad en los empleos.

Es de resaltar que mediante la aplicación de la lista de chequeo propuesta en el capítulo III, los empleadores podrán conocer si las sanciones aplicadas se ajustan al principio de proporcionalidad, siendo este en últimas un instrumento jurídico que se fundamenta en criterios objetivos y razonables, buscando con ello la correcta aplicación del poder subordinante del cual gozan los empleadores.

Por las razones expuestas en la presente investigación, los empleadores deberán siempre tomar las decisiones disciplinarias en función de los parámetros y lineamientos señalados por el Principio de Proporcionalidad, pues en caso contrario, los despidos serán declarados como injustificados, y las demás medidas sancionatorias no extintivas del contrato, se dejarán sin efectos por parte de la autoridad judicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros

Alonso Más, M. J. (1998). *La solución justa en las resoluciones administrativas*. Valencia: Tirant lo blanch.

Arboleda, A. (2009). *Diccionario Jurídico Colombiano*. Bogotá: Wordpress. Obtenido de <https://criminalisticaencolombia.files.wordpress.com/2010/11/diccionario-juridico-colombiano-anderson-arboleda-echeverry2.pdf>

Beccaria, C. (1982). *Tratado de los delitos y de las penas*. Madrid: Carlos III, University Of Madrid. Obtenido de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/20199/tratado_beccaria_hd32_2015.pdf

Bernal Pulido, C. (2003). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Carbonell, M. (2008). *El principio de proporcionalidad y la interpretación constitucional* (Priemra edición ed.). Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Garcia Herreros, O. (1997). *Lecciones de Derecho Administrativo*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.

Ossa Arbelaez, J. (2000). *Derecho administrativo sancionador*. Bogotá: Legis.

Rodríguez Aguilar, I. D. (2019). *Cartilla de Derecho Laboral*. Bogotá: Mincomercio.

Vega Ruiz, M. L., & Martínez, D. (2002). Los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. *Organización internacional del trabajo*, 44.

Artículos

Calderon Hernández, G., Murillo Galvis, S., & Torres Narvaez, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Revista científica javieriana*, 109-136. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Caminos, P. A. (2014). El principio de proporcionalidad: ¿Una nueva garantía de los derechos constitucionales? *Revista electrónica del instituto de investigaciones "Ambrosio L Gioja"*, 51-74. Obtenido de file:///C:/Users/c163491/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProporcionalidad-7181443.pdf

De Buen Lozano, N., & Morgado Valenzuela, E. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf>

Díez Gargari, R. (2012). Principio de Proporcionalidad, colisión de principios y el nuevo discurso de la suprema corte. *Cuestiones Constitucionales*(versión impresa ISSN 1405-9193). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932012000100003

Fernández Segado, F. (1993). La teoría jurídica de los derechos fundamentales en la doctrina constitucional. *Revista española de derecho constitucional*, 195-247.

Fernández Toledo, R. (2013). Límites del Poder Disciplinario del Empleador. Principios Non Bis in Idem y de Proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 167-175.

González Ortega, S. (2012). El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa. *Revista chilena de derecho del trabajo y la seguridad social*, 29-52.

Hernandez Rueda, L. (1997). Poder de dirección del empleador. *Jurídicas UNAM*, 405-419. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

Hernandez Villamizar , I., Guachetá Torres, J. D., Paredes Mosquera, H. H., & Reyes Gómez, E. (2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva? *Agora USB*, 15-37. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312020000100066

Lopera Mesa, G. P. (2010). *Principio de proporcionalidad y Derechos Fundamentales en la determinación judicial de la pena*. Bogotá: Escuela judicial "Rodrigo Lara Bonilla". Obtenido de <http://34.75.204.93/sites/default/files/biblioteca/m10-4.pdf>

Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica "Visión de futuro"*, 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Moreno De Toro, C. (2005). Poder disciplinario, proporcionalidad en la imposición de sanciones. *Revista de Política Social*, 256-265.

Pacheco Zerga, L. (2012). La proporcionalidad del despido: La razonabilidad de una sanción. *Gaceta Constitucional*, 137-144.

Palacios, L. P. (2013). Derechos Humanos y Sanción Disciplinaria a los agentes públicos. *Estudios de Derecho Público*. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/estudios-de-derecho/0011-edp-4-palacios.pdf>

Picado Vargas, C. A. (2014). El Derecho a ser juzgado por un juez imparcial. *Revista de IUDEX*, 31-62. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32673-1.pdf>

Roa Salguero, D. A. (2014). El principio de proporcionalidad: cortapisa al abuso de la potestad disciplinaria. *Revista Derecho Penal y Criminología*, 139-156. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/4400/4991>

Tejada Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 227-248.

Tuesta Silva, W. (2010). La racionalidad funcional de la garantía de la doble instancia. Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36891.pdf>

Vidal Fueyo, C. (2005). El principio de proporcionalidad como parámetro de constitucionalidad de la actividad del juez. *Anuario de derecho constitucional latinoamericano*, 428-446. Obtenido de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/R21745.pdf>

Welt Umaña, A. (2008). Comentarios sobre el derecho laboral en materia de derechos fundamentales laborales. *Revista de Derecho*, 239-250.

Zapata Moncada, J. c. (2000). Principios para la interpretación de la constitución en la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana. *Revista PUC*(53), 158.

Normas

Código General Disciplinario. (2019). *Ley 1952 de 2019*. Congreso de la República. Bogotá: Artículo 5.

Código Contencioso Administrativo (1984). *Decreto 01 de 1984*. Congreso de la República. Bogotá: Artículo 36.

Código de Ética de la Policía Nacional (2000). *Decreto 1798 de 2000*. Congreso de la República. Bogotá: Artículo 18.

Código Sustantivo de Trabajo (1950). *Ley 2663 de 1950*. Congreso de la República. Bogotá: Artículo 115.

Código Penal (2000). *Ley 599 de 2000*. Congreso de la República. Bogotá: Artículo 3.

Código de Procedimiento Penal (2004). *Ley 906 de 2004*. Congreso de la República. Bogotá: Artículo 94.

Jurisprudencia

Fallo 4142-2014. (Corte Suprema de Justicia 11 de diciembre de 2014) M.P Luis Armando Tolosa Villalbona. Obtenido de <https://vlex.cl/vid/empleador-hace-condenar-falta-704356673>

Sentencia C-095 de 2003 (Corte Constitucional 11 de febrero de 2003). M.P. Rodrigo Escobar Gil

Sentencia C-125 de 2003 (Corte Constitucional 18 de Febrero de 2003). M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

Sentencia C-153 de 1995 (Corte Constitucional 5 de Abril de 1995). M.P. Antonio Barrera Carbonell

Sentencia C-163 de 2019 (Corte Constitucional 10 de abril de 2019). M.P. Diana Fajardo Rivera

Sentencia C-386 de 2000 (Corte Constitucional 05 de abril de 2000). M.P. Antonio Barrera Carbonell

Sentencia C-438 de 2013 (Corte Consticucional 10 de Julio de 2013). M.P. Alberto Rojas Rios

Sentencia C-593 de 2014 (Corte Constitucional 20 de Agosto de 2014). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Sentencia C-872 de 2003 (Corte Constitucional 30 de Septiembre de 2003). M.P. Clara Inés Vargas Hernández

Sentencia T-161 de 2005 (Corte Constitucional 24 de Febrero de 2005). M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra

Sentencia T-316 de 2019 (Corte Constitucional 15 de Julio de 2019). M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.