

Alcance de la valoración probatoria, desde la visión de Taruffo, como garantía del debido proceso ante la facultad disciplinaria del empleador

Haroldo de Jesús Ramírez Guerrero¹

Resumen: En este artículo se buscará analizar el alcance de dos cuestiones procesales significativas: el debido proceso y la valoración probatoria, de cara a la facultad disciplinaria del empleador, que le ha sido otorgada para lograr el desarrollo adecuado de la relación laboral.

El alcance de esa facultad se abordará desde la visión del debido proceso y de la valoración probatoria que ha propuesto Michelle Taruffo, jurista y tratadista italiano que, en sus obras, ha consolidado importantes aportes para el estudio y la construcción del derecho procesal contemporáneo.

Más allá de que se trate de un procedimiento y aunque se desenvuelva en el ámbito privado, la facultad disciplinaria en materia laboral no es ajena a la observancia de las garantías mínimas del debido proceso que, en el caso colombiano, se han desarrollado a partir de la interpretación hermenéutica del artículo 29 superior en la jurisprudencia constitucional.

Palabras clave: debido proceso disciplinario; facultad disciplinaria del empleador; valoración probatoria; garantías constitucionales; reglamento de trabajo.

Scope of the probative assessment from Taruffo's point of view as a guarantee of due process before the disciplinary power of the employer

Haroldo de Jesús Ramírez Guerrero

Abstract: This article will analyze the scope of two significant procedural issues: due process and evidentiary assessment, facing the disciplinary power of the employer, which has been granted to achieve the proper development of the employment relationship.

The scope of this power will be addressed from the perspective of due process and the evidentiary assessment proposed by Michele Taruffo, an Italian jurist and treatise writer who, in his works, has consolidated essential contributions to the study and construction of current procedural law.

Beyond the fact that it is a procedure and even if it takes place in the private sphere, the disciplinary power in labor matters is not unrelated to the observance of the minimum guarantees of due process that, in the Colombian case, have been developed from the hermeneutic interpretation of article 29 above in constitutional jurisprudence.

Keywords: due disciplinary process; disciplinary power of the employer; probative assessment; constitutional guarantees; work regulations.

Introducción

Con la aparición del concepto moderno de Estado Social de Derecho, o Estado benefactor, y con todo lo que esa noción involucra, ha sido relevante que los procedimientos, procesos y trámites que deban surtirse ante instancias del Estado estén debidamente regulados. Esto, preferiblemente, a partir de normas que establezcan etapas y características, con la finalidad de que se garantice la realización de los derechos fundamentales que el Estado está llamado a proteger como primer garante de la Constitución. De lo anterior se colige que el debido proceso es una garantía que debe fundar la idea del Estado Social de Derecho, siendo transversal a todos los trámites y procedimientos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Esa transversalidad del debido proceso se ha tenido en cuenta inclusive en aquellos procedimientos que en principio no encierran un carácter público y que parecieran ser ajenos a la actividad del Estado. Tal es el caso de la facultad disciplinaria del empleador, la cual se funda en el elemento de subordinación de la relación laboral y que debe contenerse en el respectivo reglamento de trabajo de cada empresa.

Asimismo, el régimen de valoración probatoria que en este tipo de procedimientos de carácter sancionatorio se aplique, debe preceptuarse en el respectivo reglamento de trabajo. Pues allí se consolida un régimen de valoración probatoria que le permite al empleado investigado contradecir y defenderse, es una garantía del debido proceso, tal y como se encontró en la jurisprudencia constitucional examinada.

Pero, ¿Cómo puede entonces exigirse —en el marco del proceso disciplinario de una organización de carácter privado— la aplicación de las garantías que definen a un derecho/principio que se reconoce como propio de procedimientos adelantados por autoridades públicas?

Lo anterior podríamos comenzar por responderlo teniendo en cuenta la regulación de la Constitución y sus garantías en todos los aspectos que rigen la vida social en el marco del Estado Social de Derecho. El debido proceso está consignado como garante de otros derechos: por tanto, no podría considerarse que su aplicación sea inválida en el ámbito privado del proceso disciplinario laboral, sobre todo cuando esa ahí que están en juego otros derechos fundamentales en cabeza del trabajador: la dignidad, la honra, el mínimo vital, la estabilidad laboral, el libre desarrollo a la personalidad, la igualdad, entre otros.

Amén de lo anterior, el análisis del debido proceso y de la garantía de la correcta valoración probatoria, desde la visión del tratadista Taruffo, es relevante para el ámbito investigativo. Esta perspectiva nos permitió definir un

marco de análisis doctrinal y efectuar un proceso de comparación con lo desarrollado en el ordenamiento jurídico colombiano, lo que nos llevó a concluir que en el reglamento de trabajo deben disponerse garantías consecuentes con el debido proceso, para que estas puedan aplicarse en el proceso disciplinario en materia laboral.

Dicho análisis nos permitió concluir que es necesario que, desde el marco legal, se le exija al empleador la observancia del debido proceso en aquellos estamentos que pretenden regular la relación laboral o resolver conflictos en ese contexto. Es decir que debería aplicarse a instrumentos como el reglamento interno de trabajo, en el cual se plasman procedimientos, medidas, instancias y sanciones pertinentes para el proceso disciplinario laboral.

La pregunta que pretende resolver esta investigación: ¿Cuál es el alcance de la valoración probatoria —desde la visión de Taruffo— como garantía del debido proceso ante la facultad disciplinaria del empleador?

Para responder a la anterior pregunta de se plantearon como objetivos: establecer un concepto de debido proceso como garantía constitucional en el ámbito del proceso disciplinario laboral; examinar las reglas de la visión probatoria de Taruffo de cara al debido proceso en el proceso disciplinario laboral, y revisar la estructura jurídico procesal del proceso disciplinario laboral desde el régimen de valoración probatoria. Gracias al proceso de revisión de la información se concluyó que deben exigirse reglas claras de valoración probatoria en este tipo de procesos desde la legislación laboral.

Metodológicamente, esta es una investigación jurídica que se desarrolló bajo el método analítico, y que se apoyó en fuentes primarias como las investigaciones relacionadas con el tema que han sido publicadas en revistas científicas. También se utilizaron fuentes secundarias, como las leyes, que regulan la facultad disciplinaria del empleador; las que desarrollan el debido proceso como derecho de los trabajadores, y la jurisprudencia nacional que se ha pronunciado sobre el tema.

1. El Debido Proceso como Garantía Constitucional

En este apartado se examinarán las fundamentaciones conceptuales del derecho/principio del debido proceso, sin embargo, no es nuestra única intención la revisión conceptual de la doctrina, también buscamos revisar antecedentes históricos sobre esta noción para lograr comprender su alcance frente al tema que nos ocupa. Se procuró partir de un análisis general a uno específico y particular.

Poco a poco se fue direccionando el análisis del acápite hasta dar con una noción de debido proceso y de sus garantías en materia laboral y, en especial,

en materia laboral disciplinaria. Ello sin dejar de lado la visión que, sobre estas garantías, propuso Taruffo. Para ello se efectuó una revisión de la doctrina que ha examinado los fundamentos del debido proceso en sus varias manifestaciones, después se revisó lo dicho en la jurisprudencia constitucional.

1.1. Nociones del Debido Proceso en el Ordenamiento Jurídico Colombiano

Agudelo Ramírez (2005) indica que el debido proceso es un derecho fundamental que se materializa en varios principios y garantías, cuyo objetivo es direccionar procedimientos. Este derecho permite que todas las personas participen en el proceso bajo condiciones y reglas claramente contenidas en las normas jurídicas.

El debido proceso tiene su origen en el derecho anglosajón. Agudelo Ramírez (2005) plantea que se llega a este concepto a partir del desarrollo del principio del *due process of law* que se consagró en la constitución de *La Carta Magna*; el Rey inglés: Juan Sin Tierra, se vio obligado a crearla por varios de sus súbditos en el año 1215. Dicho documento gestó la prohibición de arrestar, detener o despojar de sus propiedades a hombres libres sin que antes mediara un juicio justo (*fair Trail*). Esta tradición procedimental se desarrolló doctrinal y jurisprudencialmente en el *common law* y, posteriormente, se extendió a los sistemas jurídicos de corte continental, como el colombiano.

Por su parte, Salinas Garza y Rodríguez Lozano (2016) afirman que la evolución jurídica del debido proceso es larga y compleja puesto que es producto de la maduración de diversas instituciones del derecho. También indican que indudablemente tiene su origen en el derecho anglosajón (con *La Carta Magna*), en el *common law* y en el *civil law* a partir del siglo XIII.

Con la expedición de ese compendio normativo, en la Inglaterra del medioevo se garantizó que el Rey ajustara su conducta a un presupuesto legal y procedimental, lo que fue una forma de regulación y limitación al poder. A partir de esa norma se empieza a considerar que el derecho al debido proceso fue una forma de reparación al daño que, en aquella época, ocasionaba el exceso del poder público. Este, como bien sabemos, se concentraba en la figura del Rey o monarca.

A su llegada, el debido proceso entró a proteger otros principios como la libertad y la propiedad privada, que son de gran importancia en la actual concepción del Estado. La importancia de este derecho es tal, que se le considera la base de las sociedades democráticas. El debido proceso es “derecho sustantivo, adjetivo y subjetivo”, es garantía primordial para la tutela efectiva de los demás derechos.

También destacan estos autores que el debido proceso se fortaleció durante la revolución francesa y estadounidense, las cuales surgieron para expresar el sentimiento popular en contra del absolutismo. Estos dos movimientos sociales sentaron las bases para los actuales Estados modernos.

Por su parte, Salas Vega (2018) considera que el debido proceso es transversal a todas las funciones del Estado, es una expresión de la constitucionalidad del mismo que se encuentra plasmada en las normas que integran el ordenamiento jurídico. Este principio faculta a las personas para pedirle al Estado un juicio imparcial ante la autoridad judicial competente, un juicio donde confluyan las garantías prestables por la norma, ello con relación a su dimensión subjetiva; como derecho sustantivo, se vale de principios como el de proporcionalidad y razonabilidad para asegurarse que los hechos objeto de comprobación se apeguen a la verdad procesal; su dimensión formal se refiere a las garantías mínimas que implica, tales como el derecho a la defensa, al juez natural, el de postulación, el de acción, el principio de publicidad, el de oralidad, el de legalidad y el de economía procesal, y todas las demás que se desprendan de él, dependiendo de la naturaleza de cada proceso judicial.

El debido proceso no solo se encuentra desarrollado en los ordenamientos jurídicos internos, sino que también se puede constatar su regulación en el ámbito del derecho internacional. Por ejemplo, Quispe Remón (2010) indica que —en el caso del sistema interamericano— el debido proceso se consagra también como una garantía jurídica que demarca los procedimientos y recursos judiciales que se pueden proponer en esas instancias y que, de igual forma, se proclama como un derecho humano que puede ser protegido mediante la jurisprudencia de los órganos jurídicos de derecho internacional. Por ello, el debido proceso se puede concebir como una norma de *ius cogens*.

Colombo Campbell (2003) señala que el proceso es una relación judicial que se genera en razón del conflicto que pretende solucionarse; sin embargo, la resolución de ese conflicto no puede desarrollarse de cualquier manera, debe atender unas reglas que lo formalizan, definen y delimitan, para garantizar la realización de la justicia. Esta es una descripción adecuada de lo que es el debido proceso. Asimismo, le arroga la característica de constitucional, porque permite que se concrete el principio de supremacía constitucional, con lo que se hace a la Carta Política una normativa superior, efectiva y eficaz en su intención de garantizar y proteger la realización de los derechos en ella consignados.

Bustamante Rúa (2021), citando a Taruffo, considera que el debido proceso no debe ser sacrificado en nombre de la celeridad y que la observancia de este —en cualquier procedimiento— permite la aplicación de reglas más

razonables y eficientes.

Por su parte, Castillo-Córdova (2013) indica que el debido proceso, como derecho fundamental, parte de la exigencia de una justicia constitucionalizada, en donde el proceso judicial en general no puede desligarse de las garantías que sobre la correcta impartición y administración de justicia se pregonan en la Constitución como norma superior.

En el caso colombiano, Santillán Pérez y Rosales (2019) señalan que el debido proceso es un dispositivo legal y judicial que permite que —en el marco del proceso judicial— se garanticen los derechos conforme a las normas que lo regulan. El debido proceso es un derecho que ostentan tanto personas naturales como jurídicas, es de aplicación inmediata, vincula y obliga a todas las autoridades, es decir, tanto judiciales como administrativas, y les impone el deber de respetar las formalidades legales de cada caso en concreto.

El concepto del debido proceso ha estado en una constante evolución, en la actualidad ha sido acogido en los postulados constitucionales de los Estados modernos. El caso colombiano no ha estado alejado de esa realidad, el debido proceso está consagrado como una garantía constitucional en nuestra Carta Magna, específicamente en el art. 29² superior (Constitución Política [C.P.], 1991).

Al quedar consagrado en nuestra Constitución Política en el rango de Derecho Fundamental se determinó que todas las actuaciones judiciales y administrativas debían tener un rito procesal previamente definido que garantice la imparcialidad, la independencia, la celeridad de la decisión judicial o administrativa. Más aún, cuando en el artículo 4 de nuestra misma Constitución (C.P., 1991), establece la primacía de las normas Constitucionales sobre las demás normas del ordenamiento jurídico. Todo lo anterior compila el análisis doctrinal que se ha desarrollado frente al concepto del debido proceso.

Por otro lado, es importante que se defina también la noción de proceso judicial, toda vez que este se encuentra regido y protegido por las garantías que se sustraen del principio del debido proceso en su dimensión formal.

De acuerdo con Zolezzi Ibárcena (1999), la teoría general del proceso es el

2. “Artículo 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso” (C.P., 1991, art. 29).

conjunto de conceptos, instituciones y principios que son comunes a las diferentes ramas del Derecho, ello implica que son aplicables a las diversas especializaciones procesales. Para este autor, dicha teoría aporta la característica de cientificidad al derecho procesal que define el proceso como un mecanismo jurídico de defensa que se rige y desarrolla a partir de normas de carácter procesal. El proceso es una relación jurídico-procesal cuyo objetivo es encontrar la verdad en las dos facetas que le importan al derecho: verdad procesal y verdad judicial.

Por su parte, Vazzano (2015) indica que esos componentes (características, instituciones y principios) son compartidos en el ámbito jurídico. Las características son: los sujetos de derecho, el derecho subjetivo, el hecho jurídico; las instituciones son: la responsabilidad, la ineficacia de los actos jurídicos, el caso fortuito, la imprevisión, el abuso del derecho, la caducidad, entre otras, y los principios comunes son: la buena fe, el de reparar el daño, el de igualdad, el de libertad, el de la autonomía de la persona, entre otros. Todos ellos definen al proceso judicial que se rige por el debido proceso.

De lo anterior podemos afirmar que el derecho fundamental del debido proceso se conforma por una serie de garantías que fortalecen las actuaciones que emprenda el ciudadano ante la autoridad administrativa.

Es claro que con la aplicación del debido proceso desaparece o se limita el abuso de poder de quienes, en determinado contexto, ejercen poderes de autoridad. No solo porque previamente están definidas sus competencias para actuar en derecho dentro de cualquier trámite; sino porque, además y de manera simultánea, se les entregan garantías procesales a los otros sujetos interesados en el trámite respectivo, con el fin de respetar los derechos de los asociados dentro del estado social de derecho.

En la relación de la administración pública con los asociados de un estado moderno, democrata, autónomo e independiente, no es posible concebir que el trato no esté previamente reglamentado por protocolos o normativas que equilibren las competencias, formas de actuación y posibles resultados de las controversias que nazcan como consecuencia de la interacción entre el poder político y el pueblo.

En los Estados de Derecho, un presupuesto normativo que definitivamente trae la paz social está relacionado con que, desde la administración pública, no solo se protejan los derechos fundamentales de los asociados; sino que también la autoridad política los pueda hacer valer y respetar a través del adecuado desarrollo de las etapas procesales previamente establecidas en la Constitución Política y en la ley.

En la Sentencia C-980 de 2010 (Sala Plena), la Corte Constitucional destacó la fundamentalidad del derecho al debido proceso (artículo 29

superior, C.P., 1991) y explicó que este es el conjunto de garantías —previstas en el ordenamiento jurídico— bajo las cuales se protege tanto al individuo como a sus intereses en el marco de una actuación judicial o administrativa. A partir de esa definición, la jurisprudencia ha sido enfática en destacar el respeto por este derecho, el cual implica que la autoridad judicial o administrativa observe y haga valer el procedimiento preestablecido por la ley frente a una actuación concreta, con la intención de preservar las garantías: los derechos y obligaciones de las partes vinculadas en la relación jurídica.

Amén de lo anterior, en la sentencia referenciada la Corte relaciona al debido proceso con el principio de legalidad, pues representa también un límite al poder punitivo del Estado, un límite al ejercicio del poder público.

La jurisprudencia constitucional, como en el caso de la Sentencia C-341 de 2014 (Corte Constitucional), ha mantenido una línea concreta frente a su concepción y su intención de protección del derecho al debido proceso. En vista de que este derecho busca proteger a las personas en el marco de una actuación judicial o administrativa, siendo su finalidad que en el desarrollo de esas actuaciones se haga justicia. Las garantías que hacen parte del debido proceso de acuerdo con jurisprudencia de la Corte Constitucional son:

- i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) el derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley; (iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables; (v) el derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas (Idem).

A partir de la expedición de la Constitución de 1991 (C.P.), el debido proceso se elevó a derecho constitucional y el artículo 29 es enfático al indicar que “[e]l debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”, pudiendo ser amparado mediante la acción de tutela.

De acuerdo con Wray (2000), en la Constitución se han incorporado

reglas que formalizan el proceso en su parte formal, por ello las normas procedimentales del ordenamiento deben ser una expresión de esas normas constitucionales. Indica también el autor que el debido proceso involucra la tutela judicial efectiva; es decir, una vez se acude a la autoridad para que resuelva el conflicto suscitado entre las partes, se debe llevar el proceso a un término que implique la tutela efectiva de los derechos conflictuados.

En este sentido, el autor también resalta la importancia de observar la norma jurídica-procesal para poder garantizar la tutela judicial efectiva. Seguir, concluir, adelantar las etapas del proceso, permite que se concrete la resolución del conflicto a partir de la emisión de las órdenes judiciales que se materializan en la sentencia. El debido proceso también logra el desarrollo del acceso a la administración de justicia.

Es importante resaltar lo dicho por Cifuentes (1999), quien asevera que antes de la Constitución de 1991 (C.P.) el debido proceso se había contemplado en normas previas, como en la Ley 74 de 1968, la cual ratificó el Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos, y la Ley 16 de 1972, por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos: *Pacto de San José de Costa Rica*. Estas normas integran el ordenamiento jurídico colombiano en virtud del bloque de constitucionalidad.

En el ámbito de las relaciones laborales, el debido proceso también cobra relevancia en los términos de Tejada Correa (2016). Según este autor, en la medida en que se posiciona como una garantía que equilibra el mandato del empleador y la sumisión del trabajador, es deber del empleador contemplarlo en el reglamento de trabajo a partir de un procedimiento disciplinario con todos los requisitos necesarios que garanticen el debido proceso y, como se verá en los acápites siguientes, con la debida descripción de las etapas que componen dicho proceso disciplinario para garantizar la máxima protección de los derechos fundamentales del trabajador.

2. La Valoración Probatoria de Cara al Debido Proceso, Desde la Visión de Michele Taruffo

En este segundo apartado se examinará la categoría temática de la valoración probatoria desde la postura de Taruffo. Esta se desarrolla desde dos sistemas puntuales: el de tarifa legal y el de libre valoración de la prueba. Taruffo, cuya visión del debido proceso es el marco referencial principal de esta investigación, aborda conceptos importantes a la hora de reconocer su composición y su definición. Aquí se destacan los que consideramos consecuentes con el debido proceso en el ordenamiento jurídico colombiano y, por ende, con el proceso disciplinario en materia laboral: valoración

probatoria, verdad, debido proceso probatorio y hechos. Todos estos elementos nutren el saber del juez con respecto a cada caso concreto.

1.1. Regímenes de Valoración Probatoria en Taruffo: Prueba Legal y Libre Valoración

De acuerdo con Torregosa Jiménez y Medina Torres (2015), la evolución de los sistemas fundamentales para la valoración de la prueba ha desarrollado cinco etapas: una primitiva, una religiosa, una legal, una moral o sentimental y una científica, que es en la que se funda el régimen de la libre valoración de la prueba. Pero, para Taruffo (2005), sobresalen dos sistemas en los que en el derecho procesal contemporáneo: el de tarifa legal y el de libre valoración de la prueba.

Para definir el sistema de tarifa legal Agudelo Reyes (2008), recurre a Taruffo para indicar que la tarifa legal es la “producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba”. Bravo Zorilla (2018), por su parte, sugiere que la tarifa legal —como sistema probatorio— valora la prueba desde unas reglas predeterminadas. Ese valor está concebido en la ley, y a este se debe atener el juez al practicarlas para valorar los hechos.

De acuerdo con Bravo (Ídem), Taruffo resalta que la motivación judicial es un “discurso constituido por argumentos racionales”, es decir, está forjada en la verdad que contienen los hechos analizados. Ello da lugar a la construcción de las “bases cognoscitivas, los criterios de valoración de la prueba y el juicio que deriva de esta valoración”.

Ramírez (2021), sobre la elección de las reglas de análisis probatorio, indica que la aplicación de una regla probatoria en un caso concreto debe sujetarse al principio de legalidad, para lograr una decisión judicial justa. Por ello apunta a que se aplique una interpretación flexible del derecho sustantivo a partir de los elementos del debido proceso y de la importancia procesal de la prueba.

Es importante que el régimen probatorio responda a las necesidades de cada ordenamiento jurídico, pero también a la realidad social de cada comunidad o nación; pues el ejercicio analítico y la interpretación de los hechos y de la prueba que debe efectuar la autoridad que toma la decisión, se identifica con el contexto en el que se ha suscitado el conflicto o el asunto.

Ramírez (2013) señala que el jurista Taruffo ha determinado que el derecho procesal se origina en el derecho constitucional, por lo que es un derecho fundamental que engloba garantías esenciales para el marco de un Estado democrático. La autora destaca que, entre las garantías que integran al

debido proceso, se encuentra el “debido proceso probatorio”, que se compone de subprincipios que el juzgador debe observar para asegurar que sus decisiones sean justas y apelen a la verdad.

El debido proceso probatorio tiene por objeto lograr la verdad en las formas que le interesan al derecho. La verdad procesal y la verdad jurídica se construyen cuando el juez respeta el debido proceso, pues su decisión se fundamenta en la información emanada del agotamiento de las etapas probatorias que se han desarrollado en el proceso.

Taruffo (2013) establece que lograr esa verdad —en el marco del proceso judicial— dependerá de las reglas de razonamiento que el juez aplique. Algunas de estas reglas son: la probabilidad lógica y la función de la prueba. Los resultados de dicha aplicación son los elementos cognoscitivos que el juez requiere para tomar esa decisión.

De igual forma, el autor señala que la verdad y la prueba están relacionadas en el procedo de averiguación judicial de los hechos; por cuanto la verdad se obtiene de la práctica de las pruebas y, de ellas, la averiguación de los hechos. Estos últimos ponen de presente cuál es el contexto del proceso.

3. Estructura Jurídico Procesal del Proceso Disciplinario Laboral. Una Mirada Desde la Valoración Probatoria De Taruffo

El proceso disciplinario laboral surge en el marco de competencias que la ley le ha otorgado al empleador para permitirle una regulación de la relación laboral. Normalmente esta relación se apega a los intereses de este. Sin embargo, ello no debería afectar el proceso en sí, pues las actuaciones no pueden ser ajenas a las garantías del debido proceso en los términos que hemos visto en los apartados anteriores.

En este segundo acápite se analizarán los componentes del proceso disciplinario laboral como facultad del empleador, y se determinaron cuáles son las garantías del debido proceso que deben ser respetadas y reconocidas en favor del trabajador que se encuentra en medio de en un proceso de este carácter.

Para poder señalar cuáles son esas garantías imperantes del proceso disciplinario laboral no solo se revisaron las disposiciones normativas que lo rigen, sino también las de tipo constitucional, especialmente lo que a ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el tema.

3.1. Fundamentos de la Facultad Disciplinaria del Empleador En Colombia

De acuerdo con Montenegro Timón (2018), la facultad disciplinaria del

empleador se fundamenta en el elemento de subordinación, que es distintivo en la relación laboral y a partir del cual se prueba la existencia de esta. Por su parte, Agamez Agamez (2020) indica que el elemento de subordinación sujeta al trabajador al cumplimiento de la actividad, prestación del servicio o labor contratada; además permite que el empleador de las órdenes para que la actividad pueda ser desarrollada. Este, por tanto, es un elemento que permite que el empleador dirija al trabajador, pudiendo imponerle reglamentos y sanciones disciplinarias cuando fuere el caso.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido reiterativa en su postura al respecto y ha destacado —en diversos pronunciamientos— que la subordinación es el elemento integrador de la relación laboral y, por tanto, fuente también de la facultad disciplinaria del empleador.

Al respecto se puede citar la Sentencia T-546 de 2000 (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, 2000), la cual analizó el caso particular de un trabajador que alegaba que se le vulneró su derecho al debido proceso cuando se le terminó el contrato de trabajo por parte del empleador. Este último adujo que hubo una justa causa, ya que el trabajador ingresó en estado de embriaguez a las instalaciones de la empresa para trabajar, a lo que siguió el despido inmediato. El actor alegó que hubo falta al debido proceso disciplinario y, por ende, afectación de la estabilidad laboral que, a su juicio, lo cobijaba.

Sobre el caso la Corte resolvió confirmar la sentencia de segunda instancia, la cual negó el amparo deprecado. Esa corporación sustentó que el despido con justa causa no tiene un carácter disciplinario, pues las facultades disciplinarias del empleador están determinadas por el elemento de subordinación que busca, a través de ciertas medidas, el cumplimiento de las labores y la realización de las actividades correspondientes al trabajo, mientras que el despido con justa causa busca la extinción del vínculo laboral.

Además, sobre el debido proceso en el marco de la facultad disciplinaria del empleador, esa corporación jurídica determinó que ese derecho se aplica como regla general “únicamente, en procedimientos que sigan las autoridades administrativas o judiciales, y sólo excepcionalmente en las actuaciones de los particulares” (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia T-546, 2000).

Así se confirma que la terminación unilateral del contrato, por conductas del trabajador, es una facultad del empleador que busca extinguir la relación laboral, mientras que las facultades disciplinarias tienen la intención de corregir. Al ser distinto sus propósitos, la naturaleza de cada facultad también lo es. En este sentido, el debido proceso solo puede —en el ámbito de la

relación laboral— pregonarse en aquellos casos en los que el empleador ejerza sus facultades disciplinarias, y no cuando ejerza sus facultades de terminación de la relación laboral. Como indicó la Corte Constitucional, resaltando lo desarrollado por la Corte Suprema de Justicia, “la sanción disciplinaria, que se deriva del poder subordinante del patrono, tiene como finalidad corregir, lo que presupone la persistencia del contrato de trabajo” (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia T-546, 2000).

Sobre el otro derecho que consideraba afectado el actor: la estabilidad laboral reforzada que estaba cobijada por una convención colectiva de la época, la Corte estableció que dicho derecho no es absoluto, y que no puede entenderse como garantía de permanencia en un empleo, aun cuando la terminación del contrato de trabajo se origine en una causa injustificada. Frente a ello, el empleador tiene que asumir unas consecuencias secundarias, como la indemnización, cuando se termina el contrato sin justa causa.

El debido proceso —en el marco de las facultades disciplinarias del empleador— se garantiza con la previsión de normas que guíen el procedimiento sancionador en el respectivo reglamento de trabajo, con ello se busca que se garantice la seguridad jurídica, la legalidad y un trato igualitario para los trabajadores.

En ese sentido, la Sentencia C-934 de 2004 (Corte Constitucional, Sala Plena) señaló que las facultades que se desprenden del elemento de subordinación no pueden considerarse absolutas, pues están llamadas a guiar la relación laboral para mantener el orden y la disciplina en la empresa; sin embargo, no es una facultad absoluta ni arbitraria. En este sentido, la subordinación se limita ante derechos de carácter fundamental del trabajador, tales como el honor, la dignidad, y aquellos que estén reconocidos en tratados internacionales y que hayan sido suscritos por Colombia.

De esa forma, los deberes y derechos de las partes involucradas en la relación laboral, así como las situaciones que rigen las actividades en la empresa, deben estar previstos en el reglamento de trabajo. El reglamento es una manifestación de la extensión del principio de participación democrática en el ámbito privado; su materialización implica que el trabajador puede intervenir y debe ser escuchado en los procesos de adopción de aquellas decisiones que puedan afectar sus derechos laborales.

Es tal su importancia que la jurisprudencia constitucional reconoce que el reglamento de trabajo deberá estructurarse bajo los estrictos postulados de la ley del trabajo disponible al momento de su elaboración. También deberá ser una expresión de los valores de la empresa y garantizar la participación de los trabajadores. De acuerdo con esto, el proyecto de un reglamento del trabajo debe ser aprobado y vigilado por el Ministerio del Trabajo, no es una actividad

que pueda desplegarse de manera arbitraria, debe ceñirse a los postulados de la Constitución Política y a los tratados o convenios que consagran derechos de los trabajadores en el marco del derecho internacional.

En la Sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional estableció que son elementos constitutivos del debido proceso en materia disciplinaria:

(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de *non bis in idem*, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la *reformatio in pejus*. (Corte Constitucional, Sala Plena, 2014).

Esos principios constituyen garantías del debido proceso en materia disciplinaria que, si bien se entienden inicialmente vinculadas a los procedimientos de carácter administrativo y judicial, no pueden ser ajenos al proceso disciplinario adelantado por una entidad particular. El artículo 29 superior (C.P., 1991) indica que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones y en todos los ámbitos en los que se haga uso de la facultad disciplinaria, por lo que no queda vetada la facultad que ostentan sujetos de carácter privado, como los empleadores, quienes también pueden juzgar y sancionar.

Con lo anterior, esa corporación reiteró que la protección de la dignidad humana del trabajador y la observancia de las reglas del debido proceso deben aplicarse cuando se van a tomar medidas que puedan llegar a resultar contrarias a los intereses del trabajador, para que este pueda defenderse y el procedimiento se desarrolle bajo reglas predeterminadas. En este sentido, Mahecha Páez y Parra Díaz (2021) determinan que el debido proceso es el criterio por excelencia para evaluar una prueba.

También es importante resaltar el caso examinado por la Corte en la Sentencia T-293 de 2017³ (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión). Allí se pronunció sobre el derecho al debido proceso en contextos laborales que tienen baja participación de mujeres, como es el caso del empleo de copiloto en el servicio aéreo comercial de pasajeros y se destacó la importancia de la prueba para determinar la responsabilidad disciplinaria.

La Corte procedió a revisar si se había vulnerado el derecho a la igualdad

3. Para brindar un poco de contexto al lector, en esta sentencia, el caso concreto giró en torno a la relación laboral entre la empresa LATAM Airlines Colombia S.A. y la actora (ex empleada de esa empresa), quien consideró afectados, entre otros, su derecho a la igualdad frente a la prohibición de discriminación en razón de género. También consideró afectado su derecho al debido proceso disciplinario, pues la actora alegaba que fue discriminada debido a su género, ya que fue acosada laboralmente durante un examen de ascenso en que fue calificada de forma insatisfactoria, ello conllevó a la terminación de su contrato laboral de forma unilateral.

de la actora, por haber sido presuntamente acosada laboralmente por sus superiores, cuestión que afectó su desempeño laboral y que después se convirtió en el motivo de su despido con justa causa, a pesar de que no se le garantizó el debido proceso disciplinario, porque cuando se le citó a descargos, no fue posible la celebración de esa diligencia, toda vez que la actora se encontraba incapacitada, sin embargo, la audiencia no fue reprogramada.

Si bien la Corte determinó que tal vulneración no existió y, por lo tanto, no concedió el amparo solicitado por la actora, realizó importantes consideraciones sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como sobre el derecho al debido proceso disciplinario en el ámbito laboral. La Corte indicó que la subordinación es la sujeción a “la orden, mando o dominio de alguien” (Ídem.), y que el acoso laboral se puede concretar en la discriminación de género en el ambiente laboral, ya que esta es una de sus modalidades. También indicó que, efectivamente, el acoso puede materializar el despido del trabajador, por lo tanto, cuando el empleador considere adelantar un procedimiento disciplinario que podría llegar a resultar en consecuencias adversas para los intereses del trabajador, está llamado a observar el debido proceso. Este no es ajeno a las relaciones entre particulares y cobija escenarios privados.

Además, la Corte señaló que no se le puede exigir al empleador que aplique el artículo 29 superior de forma literal, es decir, que el debido proceso se celebre tal y como lo expone esa norma constitucional, pues lo que en ella está consignado se refiere a las actuaciones de las autoridades judiciales y administrativas, y hacerle esa exigencia al empleador desbordaría el alcance de la norma. Por lo tanto, se propone que el empleador garantice los siguientes parámetros:

(i) la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada; (ii) la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y (iii) la oportunidad del empleo de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador. (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, Sentencia C-593, 2017, p. 59).

4. Reflexiones sobre la valoración probatoria en el proceso disciplinario laboral desde la visión de Michele Taruffo

El proceso disciplinario laboral (PDL) puede definirse como un conjunto de acciones cuyo propósito es investigar si hay lugar a sancionar conductas que transgredan los deberes de los trabajadores en el marco de la relación laboral. El PDL debe estar guiado por el debido proceso que, como ya se ha visto, se

compone de una serie de garantías mínimas que lo orientan. Gómez Giraldo y Escobar Giraldo (2020) indican que estas garantías incluyen el derecho a la defensa, el derecho a la contradicción, la publicidad, la celeridad, la dignidad humana; sin embargo, ellas dependen —para su configuración— de que en el marco de ese proceso disciplinario exista un régimen de valoración de las pruebas a partir del cual se puedan hacer realidad las mencionadas garantías.

Desde la perspectiva de Taruffo, en el proceso disciplinario laboral la valoración probatoria es un régimen más coherente con las garantías del debido proceso, que el régimen de tarifa legal. Esto porque, al ser un proceso sancionatorio que se desarrolla en un ámbito privado, es necesario que el alcance de las garantías de defensa y contradicción sean ejercidas bajo unas reglas de valoración de la prueba que no amarren el criterio de quien examina esas pruebas y que no limite la posibilidad de valerse de distintos medios de prueba. Por ello es necesario que, desde el reglamento interno de trabajo, se erijan todos los pormenores del proceso disciplinario laboral, en especial las reglas bajo las cuales se valorarán las pruebas que buscarán demostrar los hechos del conflicto o la situación a investigar.

La importancia de lo anterior se sustrae del hecho de que el posible resultado de un proceso disciplinario en contra de un trabajador pueda serle adverso, porque puede materializar la imposición de multas o suspensiones que acarreen impactos económicos afectando su mínimo vital y el de su familia. Ante ello, debe exigírsele al empleador una adecuada regulación del proceso, en donde se contemplen todos los medios de prueba que se puedan allegar, las etapas para su valoración y la instancia de la empresa/organización que efectuará dicha valoración probatoria.

Consideramos que la noción de debido proceso probatorio que postula Taruffo debería ser integrada en el estatuto que contempla las características del proceso disciplinario laboral, dicho estatuto no es otro que el Reglamento Interno de Trabajo. De acuerdo con Meléndez Páez (2016), el objetivo de cualquier potestad disciplinaria implica una afectación a los intereses del sancionado, tanto aspectos en su órbita personal como laboral, está última con mayor impacto. Por lo tanto, el ejercicio de dicha potestad y la imposición de la sanción debe siempre tener en cuenta criterios de proporcionalidad y razonabilidad, de allí la importancia de tener las faltas previstas, de identificar claramente las conductas que las constituyen y de clarificar las reglas de la valoración probatoria.

Tengamos en cuenta que en el Reglamento de Trabajo debe disponerse todo lo concerniente con el procedimiento disciplinario: etapas claras, oportunidades de defensa y contradicción probatoria, sanciones previamente estipuladas, competencia de las personas que guían el procedimiento y las

instancias que se podrán agotar. Lo anterior conforme al principio de legalidad, vértice del debido proceso.

En ese sentido, el Reglamento de trabajo (RT) se presenta como el mecanismo o herramienta que puede contener todas las garantías para materializar el debido proceso disciplinario, por ello es importante afirmar que cuando está sujeto a los postulados normativos y constitucionales es un límite a la facultad disciplinaria del empleador y garantiza el debido proceso como derecho del trabajador. Esta limitación da cuenta de la importancia de que las decisiones que tome un empleador, en el marco de un proceso disciplinario en contra de un trabajador, debe estar marcada por la imparcialidad y la falta de arbitrariedad.

En el caso colombiano, lo concerniente al RT está dispuesto en el art. 104 del Código Sustantivo del trabajo (Título IV- Capítulo I, 2011), allí se define el RT como el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, es una herramienta que rige la relación laboral.

Con la intención de garantizar el debido proceso, el legislador prohibió la aplicación de sanciones no previstas en el Reglamento de Trabajo determinando que, en el procedimiento de imposición de una sanción, el trabajador debe tener la oportunidad de ser escuchado y de defenderse en el desarrollo del procedimiento ante las instancias establecidas en el reglamento.

Es menester resaltar la jurisprudencia constitucional que se revisó antes, en especial la Sentencia C-593 de 2014 (Corte Constitucional, Sala Plena), en la cual se indicó que el despido sin justa causa no es una sanción disciplinaria, sino la terminación de la relación laboral. Ante esos casos, el empleador no está obligado a adelantar un procedimiento guiado por el debido proceso disciplinario. Empero, la Corte Suprema de Justicia ha aclarado, en providencias como la SL 670-2018 (Sala Laboral), que cuando en las convenciones, pactos colectivos, reglamentos de trabajo o políticas de la empresa establezcan de forma expresa que se debe adelantar un procedimiento previo a la terminación con justa causa, el mismo deberá agotarse.

En la sentencia SL 69106 del 27 de julio de 2020, la Corte Suprema de Justicia expuso que el Reglamento de Trabajo permite que se establezcan, en consonancia con los postulados constitucionales, sanciones razonables y proporcionales frente a las faltas que se probaran cometidas por el trabajador, así se asegura que no se vulnere su dignidad humana, ni otros derechos de carácter fundamental.

Por lo anterior, en los conflictos que atienda el juez laboral y en los que se alegue que su origen fue la comisión de una falta, el reglamento de trabajo es pieza clave para el ejercicio de valoración de los hechos que deberá efectuar el

juez. En la Sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional (Sala Plena) señaló que son cuatro las etapas del proceso disciplinario laboral: la citación a audiencia de descargos por escrito, la audiencia de descargos con levantamiento de acta, la comunicación de la imposición de la sanción o el cierre de la investigación, y el recurso frente a la decisión o trámite de este.

En la primera etapa: citación a audiencia de descargos, se debe conceder el traslado al trabajador investigado para que aporte, formule y presente pruebas que contradigan las afirmaciones del empleador. En la etapa de audiencia de descargos, el trabajador puede solicitar pruebas a la persona que, de acuerdo con el reglamento de trabajo, tienen la facultad de adelantar el respectivo proceso.

En esas dos primeras etapas se aborda lo concerniente a la valoración probatoria, al ejercicio del derecho a la defensa y a la contradicción. Las otras dos etapas: comunicado de la imposición de la sanción o cierre del proceso disciplinario, y recurso frente a la decisión o trámite, no dan lugar a la práctica de pruebas. Pues, como se observa, la decisión ya ha sido tomada. Además, en la etapa de traslado, el empleador debe presentar las pruebas en las que se basa su acusación para permitir la contradicción que pueda presentar el trabajador.

5. Conclusión

Taruffo propone la noción de debido proceso probatorio como un concepto trascendental en el desarrollo del derecho procesal contemporáneo. Consideramos que esa postura debería integrarse de forma expresa en la normatividad que rige el proceso disciplinario laboral, para que sea una garantía que no pueda obviar el empleador y que limite el alcance de su facultad disciplinaria.

Destacamos que la transformación a la que hacemos llamado no deberá ser solamente una mención en el Reglamento de Trabajo de las etapas e instancias del proceso disciplinario laboral, también debería ser una descripción adecuada y expresa de las reglas de valoración probatoria para el caso concreto. Aunque en el análisis abordado se indicó que este proceso, a pesar de tener un carácter privado, está transversalizado por el deber de cumplir con lo dispuesto en el artículo 29 superior (C.P., 1991), consideramos necesario que la legislación laboral exija de forma expresa la concreción de esas reglas de valoración probatoria. En vista de que el texto constitucional se limita al contexto de la autoridad estatal, y a sus virtudes de imparcialidad y objetividad, queda a consideración del empleador (como parte fuerte de la relación laboral) decidir el resultado del proceso. Unas reglas claras para valorar en el ámbito privado acercarían el proceso disciplinario laboral a que

respete más el texto constitucional.

La importancia de regular la facultad de valoración probatoria del empleador, basándose en el debido proceso probatorio, parte de la idea de que —aunque la verdad de los hechos lleve a concluir la responsabilidad del trabajador disciplinado— siempre será esta la parte débil de la relación laboral. Por ello, las garantías a su favor no deben considerarse desproporcionadas, en tanto se sujetan a esta evidente relación que existe entre el derecho procesal y el derecho constitucional para la protección de los derechos fundamentales.

El legislador ha concedido un amplio rango de libertad para la adopción e implementación del Reglamento de Trabajo por parte de las empresas, en esa misma medida les reconoce la facultad disciplinaria para direccionar la prestación del servicio con fundamento en el elemento subordinación, indicador ineludible de la relación laboral. Sin embargo, ya hemos visto que esa facultad no puede ejercerse de cualquier manera, está sujeta al cumplimiento de unos requisitos que garanticen los derechos de los trabajadores. Entre ellos, el debido proceso disciplinario y la garantía de la valoración probatoria, es decir, el debido proceso probatorio. Este último es de suma importancia, porque permite la concreción de otros derechos.

En el desarrollo del contrato de trabajo, el proceso sancionador puede acarrear consecuencias negativas para un trabajador, estas podrían incluso llegar a afectar su mínimo vital (y el de su familia), sus derechos al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al libre desarrollo de la personalidad y a la igualdad. Por lo tanto, es imprescindible que los criterios constitucionales se respeten y que se garanticen que la facultad sancionadora del empleador tenga la virtud de corregir comportamientos nocivos al desarrollo normal de la relación laboral, sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por ello, la construcción de un procedimiento disciplinario —en el marco de un Reglamento de Trabajo— debe estar demarcada por los principios de legalidad, defensa, publicidad, contradicción, celeridad, igualdad, proporcionalidad y razonabilidad, por todas garantías intrínsecas del debido

Bibliografía

Agamez Agamez, L. (2020). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la del "contratista". *Revista Jurídica Mario D'Filippo*. 12(23): 178-193.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7502002>

Agudelo Ramírez, M. (2005). El debido proceso. *Revista Opinión Jurídica*. 4(7): 89-105.
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1307/1278>

Agudelo Reyes, Á. E. (2008). La tarifa legal: una falacia más en el derecho. Hernández Villareal, G (Coord.). *Temas Vigentes en Derecho Procesal y Probatorio. Homenaje al Doctor Hernando Morales Molina*. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Jurisprudencia. 113-132.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8PZdIpyIeKc&oi=fnd&pg=PA187&dq=michele+taruffo+tarifa+legal+&ots=xW1IQN9HbT&sig=TcVaoy9RQeWOU0W40wtOV53wad8#v=onepage&q=michele%20taruffo%20tarifa%20legal&f=false>

Bravo Zorrilla, C. (2018). La valoración de la prueba. Universidad César Vallejo.
https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Bravo-Zorrilla/publication/358796020_La_valoracion_de_la_prueba/links/6215a5a66164255c72fc8d14/La-valoracion-de-la-prueba.pdf

Bustamante Rúa, M. M. (2021). Remembranza de los aportes de Michele Taruffo al estudio del derecho procesal y probatorio en Colombia. *Revista Ítalo-Española de Derecho Procesal*, 1:5-11.
<http://www.revistasmarcialpons.es/rivitsproc/article/view/645/665>

Código Sustantivo del Trabajo. (7 de junio de 1951). *Diario Oficial No 27.622*.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (26 de diciembre de 1968). Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966". [Ley 74 de 1968]. DO: 32.682

Congreso de la República de Colombia. (30 de diciembre de 1972). Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. [Ley 16 de 1972].
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&act=8&ved=2ahUKewiN8ZWatvX_AhUzIgoFHdHNCXwQFnoECA0QAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Feva%2Fgestornormativo%2Fnorma.php%3Fi%3D37204&usq=AOvVaw0x2b0WKnfEsgv89u-xjVw5&opi=89978449

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Editorial Leyer.

Castillo-Córdova, L. (2013). Debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Revista Pensamiento Constitucional*, 7(8), 3-16
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2132/Debido_proceso_tutela_jurisdiccional.pdf

Cifuentes Muñoz, E. (1999). Acceso a la justicia y debido proceso en Colombia (Síntesis de la doctrina constitucional). *Estudios Jurisprudenciales*, 3, 271-217.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/AIJC/article/view/50084>

Colombo Campbell, J. (2003). El debido proceso constitucional. [Trabajo preparado para el encuentro anual con la Corte Constitucional Italiana, Roma]. Biblioteca jurídica virtual del Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM: <https://biblio.dpp.cl/datafiles/10598.pdf>

Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión. (15 de mayo de 2000). Sentencia T-546. [M.P: Vladimiro Naranjo Mesa].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (29 de septiembre de 2004). Sentencia C-934. [M.P: Jaime Córdoba Triviño].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (1 de diciembre de 2010). Sentencia C-980. [M.P: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (4 de junio de 2014). Sentencia C-341. [M.P: Mauricio González Cuervo].

Corte Constitucional, Sala Plena. (20 de agosto de 2014). Sentencia C-593. [M.P: Jorge Ignacio Pretetl Chaljub].

Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión. (8 de mayo de 2017). Sentencia T-293. [M.P: Alejandro Linares Cantillo].

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (14 de marzo de 2018). Sentencia SL 670-2018. [M.P: Martín Emilio Beltrán Quintero].

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (27 de julio de 2020). Sentencia SL 69106. [M.P: Carlos Arturo Guarín Jurado].

Gómez Giraldo, M; & Escobar Giraldo, S. (2020). El debido proceso para la aplicación de sanciones y la terminación del contrato de trabajo en los entornos de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. [Trabajo de Grado]. Repositorio Universidad EAFIT.
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17047>

Mahecha Páez, E., & Parra Díaz, J. A. (2021). La relevancia del debido proceso frente a la estimación de la prueba ilícita presentada por el trabajador víctima en el proceso por acoso laboral. [Trabajo de Especialización]. Universidad Libre de Colombia:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20698/Articulo%20de%20Investigacion%20Opcion%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meléndez Páez, E. C. (2016). La proporcionalidad de la sanción en el derecho disciplinario. [Trabajo de Especialización]. Universidad Militar Nueva Granada:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15716/MelendezPaezEdwinCamilo2017.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montenegro-Timón, J. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. Universidad Católica de Colombia.

Quispe Remón, F. (2010). Ius cogens en el Sistema Interamericano: Su relación con el debido proceso. *Revista de Derecho*, 34, 42-78. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n34/n34a04.pdf>

Ramírez Carvajal, D. M. (julio-diciembre, 2013). Contornos del derecho procesal contemporáneo: luces desde la obra de Michele Taruffo. *Revista Academia & Derecho*, 4 (7), 171-188. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713675>

Ramírez Carvajal, D. (2021). La justicia judicial y la decisión del juez. Una propuesta desde Michele Taruffo. *Revista Ítalo-Española de Derecho Procesal*, 1, 27-39. <http://www.revistasmarcialpons.es/rivitsproc/article/view/647/669>

Salas Vega, M. I. (2018). La universalización del debido proceso en todas las instancias del Estado como expresión del desarrollo del Estado constitucional de derecho. [Tesis Doctoral]. Universidad Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TESIS_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Salinas Garza, J; & Rodríguez Lozano, L. (2016). Origen del derecho al debido proceso . Acuña Zepeda, M. S; Rodríguez Lozano, L. G; Salinas Garza, J. Á; & Sánchez Gracia, A. (Coords.) El debido proceso. Tomo II. Una visión teórica. Tirant Lo Blanch. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56228310/1_ La_oblitaoriedad_ pag_59-74 -with-cover-page-v2.pdf?Expires=1644601483&Signature=eaxdxVhrcMnmXprNGTJoLtsWVcI2dNDA9ERMYas0PDOajAeCOMQ8S~jYtqV7D8mg64-zmj21cwn9otkVYZa4uN40K2B~Z-Y0goPiqYm3b5NdTo0agwFip6O4Ca8X

Santillán Pérez, E; & Rosales, C. (2019). La experiencia del debido proceso en la jurisdicción colombiano. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Universidad Nacional de La Plata, 16(49)-2019. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/93567/documento_completo.pdf?sequence=1

Taruffo, M. (septiembre-diciembre de 2005). Conocimiento científico y estándares de prueba judicial. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, 28(114) 2005, 1285-1312. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v38n114/v38n114a13.pdf>

Taruffo, M. (2013). Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos. Cuadernos de Divulgación de la Justicia Electoral 20. <http://dspace.utralca.cl/bitstream/1950/9675/1/procesal%2C%20taruffo%2C%20pueba%20y%20motivación%20en%20la%20decisión%20sobre%20los%20hechos.pdf>

Tejada Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. Revista Opinión Jurídica, 15(30). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302016000200227

Torregosa Jiménez, N. E., & Medina Torres, C. (julio-diciembre 2015). Valoración, y Análisis de la prueba judicial. Revista Jurídica Primera Instancia, 3(5), 56-75. <https://www.primerainstancia.com.mx/wp-content/uploads/2017/04/VALORACIÓN-Y-ANÁLISIS-DE-LA-PRUEBA-JUDICIAL.-Norhys-Esther-Torregosa-Jiménez-y-Carlos-Bernanrdo-Medina-Torres..pdf>

Vazzano, F. (2015). La Teoría General del Proceso como la asignatura que aporta la visión de síntesis del del mundo jurídico. Revista de Educación y Derecho, (12). <https://doi.org/10.1344/re&d.v0i12.14401>

Wray Espinosa, A. (2000). El debido proceso en la Constitución. Revista Iuris Dicto, 1, 35-47. <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictiono/article/view/470/572>
Zolezzi Ibárcena, L. (1999). La teoría general del proceso. Derecho PUCP, (52), 705-714. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199901.032>