

PROCESO DISCIPLINARIO PARA IMPOSICION DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA

ARIEL ARIAS NUÑEZ¹

YEISSON ANDRES RODRIGUEZ VALERO²

Especialización en Derecho Procesal -Universidad Libre de Colombia

Resumen

El presente artículo científico se ocupa de analizar si se les viola el derecho a la igualdad y debido proceso y dentro de este, en especial, el derecho de contradicción y defensa, a los trabajadores del sector privado en Colombia, al no existir en nuestro ordenamiento jurídico una reglamentación que establezca en forma clara, las etapas, términos, recursos y demás tramites que se deben surtir previo a que se les imponga una sanción disciplinaria, como si lo existe para los trabajadores del sector público.

¹ Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Católica de Colombia, Especialista en Derecho Disciplinario de la Universidad Externado, Especialista en derecho Público Financiero de la Universidad Libre de Colombia, Abogado de la Universidad Nacional de Colombia

² Especialista en Derecho laboral y Seguridad Social de la Universidad Católica y Abogado de la Universidad Autónoma de Colombia

Para a lograr este objetivo, la investigación se apoyó en el enfoque cualitativo, con un alcance exploratorio, correccional y explicativo. Además, se utilizó el método hermenéutico crítico no experimental y holístico, lo mismo que la técnica de búsqueda documental. Para ello, se revisaron fuentes del derecho, doctrina, normatividad y jurisprudencia respecto al tema objeto de estudio, recuperado de motores de búsqueda tales como Scielo, Redalyc, Scopus, Latindex entre otras, suministradas por la Universidad y que se constituyen en herramientas de la investigación.

Se inicia con un análisis tendiente a determinar, conforme a la doctrina y la jurisprudencia, como ha sido tratado en el ámbito internacional, el trámite de imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores del sector público y privado y su comparación con el trámite que se le da en Colombia al proceso disciplinario seguido en contra de los trabajadores, tanto en el ámbito privado, como en el público. Respecto a los primeros, su regulación ya sea en las algunas convenciones colectivas y reglamentos internos de trabajo u otras reglamentaciones y el trámite en el sector público conforme el Código General disciplinario, mediante las dos modalidades allí establecidas como lo son el proceso ordinario y el proceso verbal, profundizando en este último

Luego, se hace un breve análisis sobre los derechos o garantías constitucionales que se desconocen a los trabajadores del sector privado, por la ausencia de reglamentación en cuanto al trámite a seguir para la imposición de una sanción disciplinaria, tales como el debido proceso, el derecho de contradicción y defensa, de legalidad y tipicidad, entre otros, para concluir con el planteamiento de una propuesta para remediar el vacío legislativo existente, como sería la expedición de una nueva legislación o la aplicación por integración normativa o remisión

analógica del procedimiento previsto para los trabajadores del sector público en el trámite del proceso verbal, a los trabajadores del sector privado.

Palabras Clave

Faltas Disciplinarias, Trabajadores del sector privado, Debido proceso, Código General Disciplinario, Código Sustantivo del Trabajo.

Abstract

This scientific article deals with analyzing whether the right to equality and due process is violated and within this, especially the right of contradiction and defense, to workers in the private sector in Colombia, since it does not exist in our legal system a regulation that clearly establishes the stages, terms, resources and other procedures that must be completed before a disciplinary sanction is imposed, as if it exists for public sector workers.

In order to achieve this objective, the research was supported by the qualitative approach, with an exploratory, correctional and explanatory scope. In addition, the critical and holistic hermeneutic method and the documentary search technique were used. For this, sources of law, doctrine, regulations and jurisprudence regarding the subject under study will be reviewed, retrieved from search engines such as Scielo, Redalyc, Scopus, Latindex among others, provided by the University and which constitute research tools.

It begins with an analysis tending to determine, in accordance with the doctrine and jurisprudence, as it has been treated in the international arena, the procedure for imposing disciplinary sanctions on public and private sector workers and its comparison with the procedure that given in Colombia to the disciplinary process followed against workers, both in

the private and public spheres. With respect to the first, its regulation either in collective agreements, internal work regulations or other regulations and the procedure in the public sector in accordance with the General Disciplinary Code, through the two modalities established therein, such as the ordinary process and the verbal process.

Then, a brief analysis is made on the rights or constitutional guarantees that are unknown to workers in the private sector, due to the absence of regulations regarding the procedure to follow for the imposition of a disciplinary sanction, such as due process, the right of contradiction and defense of legality and typicality, among others, to conclude with the approach of a proposal to remedy the existing legislative vacuum, such as the issuance of new legislation or the application by regulatory integration or analogical referral of the procedure provided for workers from the public sector to workers in the private sector.

Keywords

Disciplinary Offenses, Private sector workers, due process, General Disciplinary Code, Substantive Labor Code.

Introducción

A diferencia de cómo se encuentra regulado en el sector público, mediante la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, conocido como Código General Disciplinario, en el sector privado no existe una reglamentación, que establezca las etapas, termino de dichas etapas, características de las mismas, recursos, penas y en general que regule el trámite a seguir previo a imponer una sanción disciplinaria, dejando en algunos casos, dicho trámite al arbitrio

del empleador o en otras oportunidades a reglamentaciones mínimas, consagrados en convenciones colectivas de trabajo, reglamento interno de trabajo o en el mismo contrato.

Lo anterior determina el desconocimiento de unos principios, mínimos característicos del derecho sancionador, como lo son por ejemplo el de tipicidad, doble instancia, culpabilidad, contradicción de la prueba y en general de violación del derecho fundamental al debido proceso.

La facultad disciplinaria está en cabeza del empleador, quien, en razón a la relación laboral existente, tiene la potestad de impartir instrucciones, investigar y sancionar a sus trabajadores por la comisión de una falta, esto con el fin de lograr mantener la disciplina en el lugar de trabajo y como desarrollo de su poder subordinante, no obstante, esta facultad debe regirse bajo los lineamientos determinados por la Constitución y la Ley; esto en aras de evitar que el poder que ostenta el empleador sea usado de manera arbitraria, abusiva y desproporcionada contra el empleado.

Por esta razón, tanto en el sector público como en el privado, el trámite de este poder sancionador debe estar en un todo ajustado a la constitución, sin que se vea razón justificada constitucional o legalmente para que se dé un tratamiento diferente, al sector público, que se encuentra debidamente reglamentado este procedimiento, mientras que en el sector privado, es casi nula dicha reglamentación y dejada al libre arbitrio del empleador, salvo el intento de reglamentación establecido por la Corte Constitucional en la sentencia C-593/14.

Ante esta situación se plantea como solución la posibilidad de reglamentar este asunto mediante la modificación del artículo 115 del CST o mediante la remisión o integración normativa, disponiendo que previo a aplicar una sanción disciplinaria a los trabajadores del

sector privado, se deben observar los principios establecidos en el Código General Disciplinario previsto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y el trámite correspondiente al proceso verbal allí también regulado.

Antecedentes

Vemos que en Colombia, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es la única norma que en nuestra legislación laboral regula el trámite a seguir para la imposición de una sanción disciplinaria a los trabajadores del sector privado y que establece:

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite (Congreso de la República, 2023).

Del procedimiento seguido en Colombia para la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores

El derecho disciplinario es la forma jurídica de regular las relaciones laborales, para mantener el orden y disciplina al interior de la empresa o entidad pública y tiene su génesis en el incumplimiento de los deberes funcionales, ya sea por omisión o extralimitación en el ejercicio de estos, que a su vez se origina en el incumplimiento de los deberes, la incursión en las prohibiciones y en general el incumplimiento de la Constitución, la ley o el reglamento.

La potestad de ejercer dicha facultad disciplinaria por parte del empleador tiene su razón de ser en el ejercicio del poder subordinante de este; por esta razón, él está en la potestad de velar por la debida actuación de servidores públicos y de los particulares, frente a lo cual la Corte Constitucional en referencia al derecho disciplinario, ha establecido que:

[...] éste es consustancial a la organización política y necesario en un Estado de derecho (art. 1, CP), pues a través de él se busca garantizar la marcha efectiva y el buen nombre de la administración pública, así como asegurar que la función pública sea ejercida en beneficio de la comunidad y para la protección de los derechos y libertades de los asociados (arts. 2 y 209, CP). (C.C., C-135/12, p. 19, 2012)

Respecto a este poder dado al empleador por la subordinación. Montenegro (2018) afirma:

“La facultad disciplinaria del empleador encuentra su fundamento jurídico en el elemento de subordinación, propio de las relaciones laborales, y en el correspondiente deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor”. (P.137)

Se debe hacer alusión a que si bien, el empleador tiene la potestad sancionatoria, por medio de los procesos disciplinarios, la misma no es absoluta, en razón, a que no se pueden desconocer las garantías fundamentales que le asisten a la parte débil del proceso, en aras de que se evite circunstancias arbitrarias, abuso de poder o sanciones desproporcionadas e injustas adoptadas por el agente disciplinario.

Referente a lo que antecede, se revela que el procedimiento disciplinario debe desarrollarse conforme lo previsto por la Constitución, la Ley y/o el Reglamento, frente a lo cual se evidencia, que en el sector público, el proceso disciplinario está regulado en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario, no obstante, el sector privado debe tramitar sus procesos disciplinarios con los parámetros previstos en el ya citado artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, así como, lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014 y lo previsto en las convenciones colectivas, pactos colectivos, reglamentos internos de trabajo o en el mismo contrato de trabajo.

Sector Privado

Así vemos que la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, tratando de suplir el vacío o insuficiencia normativa del legislador frente a este tema, indico que el proceso disciplinario laboral en el sector privado está diseñado para ser desarrollado en mínimo siete (7) etapas que identificó así: (...)

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una

sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones [...]. (C.C., C-593/14, p. 40, 2014)

También se presenta una consagración de dicho procedimiento en las convenciones colectivas o en los reglamentos de trabajo, esto en la medida que el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo dispone que este reglamento debe contener disposiciones normativas relativas a las prescripciones de orden y seguridad, orden jerárquico de los representantes del empleador, Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores, escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas y la persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

De lo hasta aquí expuesto, hemos de concluir que en Colombia, no obstante que se tiene la percepción de que conservar el orden disciplinario al interior de la empresa es sumamente importante para garantizar una relación armónica entre el trabajador y el empleador, teniendo certeza de que deberes y obligaciones le incumben a cada uno en ese aspecto y que esto permite garantizar el derecho al debido proceso al trabajador en las investigaciones que se adelanta en su contra por el incumplimiento de sus deberes funcionales, desafortunadamente no ha sido de mayor interés del legislador la reglamentación completa de este asunto.

Sector Publico:

Como ya se había reseñado, en lo referente al proceso disciplinario del sector público vemos que este está consagrado en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, conocido como Código General Disciplinario, el cual contempla dos tipos de proceso, el ordinario y el verbal, no obstante, para efectos comparativo, se analizará lo referente al proceso disciplinario verbal, el cual consideramos sería el que más se adaptaría a las condiciones y características de la investigación de las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los trabajadores del sector privado.

Dicho lo anterior, es importante determinar que el proceso disciplinario verbal es aplicable en los casos establecidos en el artículo 225A del Código General Disciplinario Único, el cual reza:

Artículo 225A. Fijación del Juzgamiento a Seguir: Recibido el expediente por el funcionario a quien corresponda el juzgamiento, por auto de sustanciación motivado, decidirá, de conformidad con los requisitos establecidos en este artículo, si el juzgamiento se adelanta por el juicio ordinario o por el verbal. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

El juicio verbal se adelantará cuando el sujeto disciplinable sea sorprendido en el momento de la comisión de la falta o con elementos, efectos o instrumentos que provengan de la ejecución de la conducta.

También se seguirá este juicio por las faltas leves, así como por las gravísimas contempladas en los artículos 54, numerales 4 y 5; 55, numerales 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 y 10; 56, numerales 1, 2, 3, 5; 57, numerales 1, 2, 3, 5 y 11; 58, 60, 61 y 62, numeral 6.

Parágrafo. En cualquiera de los eventos anteriores, el funcionario adelantará el proceso verbal, salvo que, por la complejidad del asunto, el número de disciplinables, el número de cargos formulados en el pliego o la carencia de recursos humanos, físicos o dotacionales de la dependencia que debe cumplir la función de juzgamiento, dificulte el logro de los principios de celeridad, eficacia y economía procesal en el desarrollo de la actuación disciplinaria. En estos casos, el funcionario deberá motivar su decisión (CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 2023).

Ahora en lo que tiene que ver con el trámite de este juicio verbal, regulado en los artículos 225H a 233, de la citada ley, vemos que en el auto por medio del cual se decide adelantar este procedimiento, se debe citar a una audiencia de descargos y pruebas a realizarse en un término no menor a los diez (10) días ni mayor a los veinte (20) días de la fecha del auto de citación y contra esta decisión no procede recurso alguno. Esta audiencia debe ser grabada en un medio de video o de audio, de lo ocurrido en cada sesión se levantará un acta sucinta, la cual será firmada por los intervinientes, finalizada cada sesión se fijará junto con los sujetos procesales la hora, fecha y lugar de la continuación de la audiencia y esta decisión quedará notificada en estrados y durante la suspensión y la reanudación de la audiencia no se resolverá ningún tipo de solicitud.

El funcionario que adelanta la audiencia, la instalará, verificará la presencia del disciplinable o de su defensor y hará una presentación sucinta de los hechos y los cargos formulados. Si el disciplinable acude a la audiencia acompañado de defensor, se le preguntará si acepta la responsabilidad imputada en el pliego de cargos y si acepta, se seguirá el trámite señalado en el artículo 162 de este Código.

Si el disciplinable concurre a la audiencia sin defensor, se le preguntará si es su voluntad acogerse al beneficio por confesión o aceptación de cargos. En caso de que responda afirmativamente, se suspenderá la audiencia por el término de cinco (5) días para la designación de un defensor público o estudiante de consultorio jurídico de Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas, o para que el disciplinable asista con uno de confianza. En el evento en que la confesión o aceptación de cargos sea parcial, se procederá a la ruptura de la unidad procesal en los términos de este código. En caso de no darse la confesión o la aceptación de cargos, o si esta fuere parcial, la autoridad disciplinaria le otorgará la palabra al disciplinable para que ejerza el derecho a rendir versión libre y presentar descargos, así como solicitar o aportar pruebas. Posteriormente, se le concederá el uso de la palabra al defensor, si lo tuviere. De concurrir el delegado del Ministerio Público y las víctimas o perjudicados o su apoderado judicial, el funcionario, en ese orden, les concederá el uso de palabra para que puedan presentar solicitudes, invocar nulidades, solicitar o aportar pruebas.

El funcionario competente resolverá las nulidades, una vez ejecutoriada esta decisión, se pronunciará sobre la conducencia, pertinencia y utilidad de las pruebas solicitadas y decretará las que de oficio se consideren necesarias. Si se niega la práctica de pruebas solicitadas, la decisión se notificará en estrados y contra ella procede el recurso de apelación que debe interponerse y sustentarse en la misma sesión. La práctica de pruebas se adelantará hasta por el término de veinte (20) días prorrogables por una sola vez hasta por el mismo lapso. En este último caso, la prórroga se dispondrá mediante decisión motivada. Podrá ordenarse la práctica de pruebas por comisionado cuando sea estrictamente necesario y procedente. No habrá lugar a la retractación

de la confesión, salvo que en ella se haya incurrido en la violación de derechos y garantías fundamentales.

También se regula allí cuando hay renuencia del disciplinado, su apoderado o demás intervinientes a concurrir a la audiencia, la variación en el pliego de cargos y el trámite que se sigue en esta hipótesis. Si no hubo pruebas que practicar o habiéndose practicado las decretadas, se suspenderá la audiencia por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales preparen sus alegatos previos a la decisión, reanudada esta, se concederá el uso de la palabra a los sujetos procesales para que procedan a presentar sus alegatos, en el siguiente orden, el Ministerio Público, la víctima cuando fuere el caso, el disciplinable y el defensor. Finalizadas las intervenciones, se citará para dentro de los quince (15) días siguientes, con el fin de dar a conocer el contenido de la decisión.

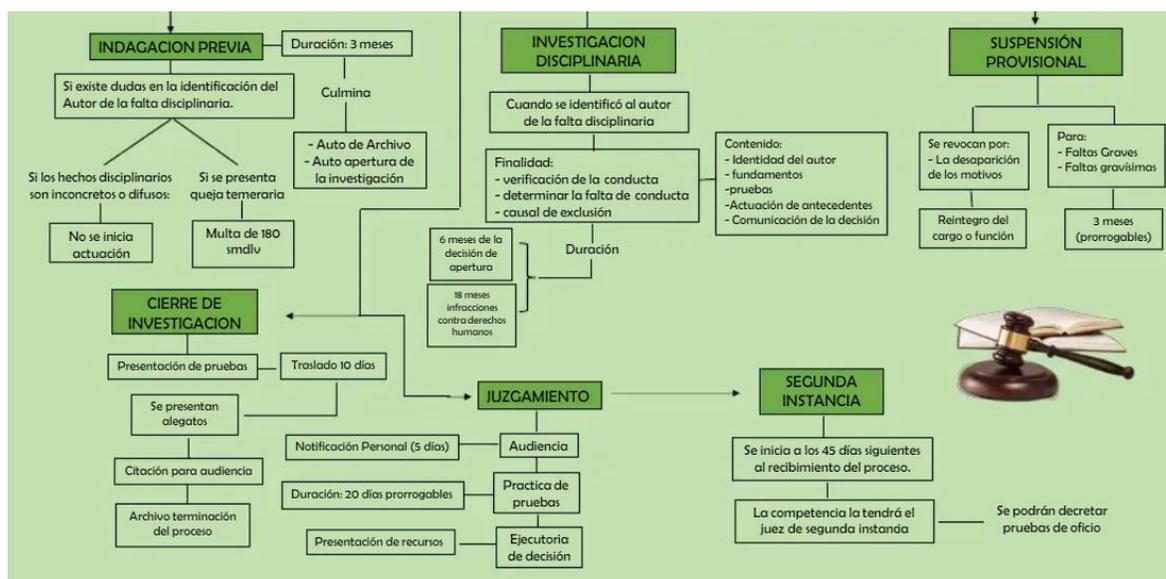
El fallo debe constar por escrito y contener, la identidad del disciplinado, un resumen de los hechos, el análisis de las pruebas en que se basa, el análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas, el análisis de la ilicitud del comportamiento y de la culpabilidad, la fundamentación de la calificación de la falta, las razones de la sanción o de la absolución y la exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

En la audiencia la decisión se notifica en estrados y quedará ejecutoriada a la terminación de la misma, si no fuere recurrida y en caso de recurso procede el de apelación que deberá interponerse en la misma diligencia y se podrá sustentar verbalmente de forma inmediata o por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes ante la secretaría del despacho. Por último, vemos

que el funcionario de segunda instancia deberá decidir por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso. Sin embargo, si se decretan pruebas de oficio en esta segunda instancia, luego de ser practicadas se dará traslado por el término de cinco (5) días a los sujetos procesales para alegatos y vencidos estos, el fallo se proferirá en el término de cuarenta (40) días.

Figura 1

Flujograma del Proceso Disciplinario Sector Público



Nota. tomada de (<https://es.scribd.com/document/515349827/MAPA-CONCEPTUAL-Titulo-IX-Ley-1952-del-2019#>) Es de dominio público.

Conforme el anterior recuento del trámite seguido en el sector público, para la imposición de una sanción disciplinaria mediante el procedimiento verbal, vemos que esta define claramente cada una de las etapas que se deben seguir en desarrollo de este, tiempo para presentar descargos, solicitar y practicar pruebas, recursos, para proferir las decisiones, entre otros, a diferencia de lo que existe en el sector privado.

Derechos o garantías constitucionales que se desconocen a los trabajadores del sector privado, por la ausencia de reglamentación en cuanto al trámite a seguir para la imposición de una sanción disciplinaria en su contra

Debido Proceso:

Establece nuestra constitución política, que el “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 (Diario Oficial No. 52.473 - 31 de julio de 2023).

Sobre la aplicación del derecho al debido proceso en toda actuación y especialmente en tratándose del trámite de un procedimiento disciplinario mediante un proceso verbal indicó la Corte Constitucional:

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros: (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.

La Corte Constitucional ha analizado en varias oportunidades la constitucionalidad de los procesos verbales y ha determinado que los procedimientos disciplinarios verbales son constitucionales y desarrollan los principios de celeridad, eficacia, economía procesal y oralidad, siendo las principales características del procedimiento verbal de responsabilidad disciplinaria contemplado en la Ley 734 de 2002: su celeridad, pues si bien se aplica para las situaciones establecidas expresamente en la ley, todas las etapas del proceso se surten en el trámite de la audiencia, los términos son breves, las intervenciones de los sujetos procesales se recogen en medio magnético y sólo se levanta un acta con un resumen sucinto de las mismas. Los sujetos procesales cuentan con una gama de garantías que devienen del debido proceso constitucional, pues conocen previamente la acusación, se les concede un término para presentar descargos, pueden solicitar pruebas y se encuentran habilitados para interponer recursos.

Conforme lo dispuesto en la constitución política y lo ha analizado la Corte Constitucional en varias sentencias, el debido proceso se encuentra estructurado por un conjunto de principios de carácter constitucional, como lo son, entre otros: el principio de legalidad, el derecho a la defensa, el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, de presunción de inocencia, de Non Bis Ídem y en el caso específico del derecho laboral, el de indubio pro operario.

Se hace necesario que en todo procedimiento y en específico el disciplinario tanto en el sector público como en el privado, haya una garantía verdadera frente a los derechos constitucionales; esto permitirá que se dignifique los derechos propios del trabajador frente a cómo va a ser juzgado, para así evitar un uso desproporcionado del poder de juzgamiento.

También debemos tener en cuenta que el ejercicio de los poderes que tienen el empleador y sus representantes para mantener el orden en la organización internas, no son ilimitados, y así lo ha entendido y expuesto la Corte Constitucional en Sentencia C-386 de 2000, citada por el autor, al indicar que:

“[...] Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales [...]”. (Tejada, 2016, p. 234)

Por lo anterior, quien es encargado de investigar un proceso disciplinario a la hora de tomar una decisión, que puede ser o no perjudicial para el trabajador, debe *“[...] dar cabal cumplimiento a los principios y derechos constitucionales consagrados en la carta política”*. (Pabón, p. 2, 2018)

De conformidad con lo anterior se hará una breve reseña respecto a algunos de estos principios, que conforman el derecho al debido proceso:

Legalidad:

Al respecto se ha establecido que este principio hace referencia a que “nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes que se le imputan”. Al respecto Montenegro (2018) afirma:

[...] Esto quiere decir que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un

instrumento normativo, previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar. Se ocupa del aspecto formal y temporal, es decir, que no haya sanción sin norma anterior.

(P.144,145)

De conformidad con lo anterior al aplicar una sanción disciplinaria, esta conducta presunta o realmente infringida, debe estar previamente establecida como tal en la ley, reglamento o contrato de trabajo, sin que sea permitido al empleador crear nuevas faltas o modificar su connotación o gravedad, para lograr imponer una sanción al trabajador.

Derecho a la Defensa:

Fue definido en la Sentencia C-025/09, en estos términos:

[...] Una de las principales garantías del debido proceso, es precisamente el derecho a la defensa, entendido como la oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, “de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como de ejercitar los recursos que la ley otorga [...]”. (C.C., C-025/09, p. 20, 2009)

Este principio hace referencia a que, dentro del trámite de un proceso disciplinario, al trabajador se le debe indicar con claridad los cargos por los cuales es sujeto de una investigación disciplinaria, a su vez, la pruebas que sustentan o argumentan dichos cargos, y que le permitan entender por qué razón o motivo se le esta disciplinando, para que pueda ejercer dicha defensa, con entre otros medios, dando sus explicaciones, controvirtiendo las pruebas, allegando las suyas e interponiendo los recursos que prevea la ley o el reglamento.

Respecto a este derecho de contradicción y controversia de la prueba, Zabaleta (2016) afirma:

La contradicción probatoria se puede entender como la participación de las partes en cada una de las fases de la actividad probatoria, y en la construcción argumentativa de la verdad, este es un derecho que emana del derecho constitucional y permite que la defensa se haga efectiva en cada proceso, donde contra quien se dirige una pretensión pueda hacer uso de los medios que sean necesarios para su defensa. (p.179)

Presunción de inocencia:

Entendido este como que el estado natural de todo ciudadano, es considerarlo no culpable de un delito o una falta, mientras no se demuestre judicial o administrativamente su responsabilidad en la misma.

Conforme lo anterior, en todo proceso disciplinario el trabajador tiene el derecho a ser tratado como inocente en la comisión de la falta, hasta tanto las pruebas que sean allegadas el proceso y el proceso disciplinario en sí, determine su culpabilidad. Por tal razón la carga de probar esa responsabilidad está en cabeza de quien adelanta la investigación disciplinaria, el cual debe acreditar los elementos probatorios correspondientes que le permitan inferir razonablemente y sin asomo de duda, que efectivamente el trabajador incurrió en la falta disciplinaria.

Non Bis Ídem:

Este principio hace referencia a que una persona, no puede ser juzgada dos veces por el mismo hecho, al respecto, la Corte Constitucional, en Sentencias como la C-1265 de 2005, indico:

La aplicación del principio *non bis in ídem* no está restringida al derecho penal, sino, como lo ha dicho esta Corporación, ‘se hace extensivo a todo el universo del derecho

sancionatorio del cual forman parte las categorías del derecho penal delictivo, el derecho contravencional, el derecho disciplinario, el derecho correccional, el derecho de punición por indignidad política (impeachment) y el régimen jurídico especial ético - disciplinario aplicable a ciertos servidores públicos (pérdida de investidura de los Congresistas). En resumen, el principio analizado hace parte de las garantías a las que tiene derecho el sindicado, en sentido amplio, por procesos disciplinarios. Así, una persona no puede ser juzgada disciplinariamente dos veces por los mismos hechos contrarios al régimen disciplinario [...]. (C.C., C-1265/05, p. 17, 2005)

Recordemos que el fundamento constitucional de esta figura son la seguridad jurídica y la justicia material, para evitar que por una misma conducta a una persona se le investigue dos o más veces y que va íntimamente ligado al principio de la cosa juzgada y determina que en materia disciplinaria, una vez se profiere una decisión de fondo ya sea sancionatoria o absolutoria y la misma se encuentra en firme, no se puede volver a investigar al trabajador por estos mismos hechos.

Otros principios:

Por último debemos tener en cuenta que aunque hay discusión entre los doctrinantes y las altas cortes, si la terminación de un contrato de trabajo, constituye realmente una falta disciplinaria respecto a la cual debemos aplicar estos argumentos y principios que hemos reseñado, también debemos tener en cuenta que en materia de sanción disciplinaria gravita un principio relacionado con la inmediatez que debe garantizarse en dicho trámite, que impida que después de varios meses de ocurrencia de la conducta y frente a un perdón o aceptación de las mismas por el empleador, se inicie dicho proceso sancionatorio. También en garantía del debido proceso y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo,

respecto a las faltas que configuran una justa causa para la terminación del contrato, se debe garantizar que al momento de citar a descargos se enuncien claramente todas las conductas materia de investigación, sin que sea posible en desarrollo del trámite interno o incluso en desarrollo del proceso judicial adicionar más conductas o modificar las ya imputadas, lo anterior enmarcado en el denominado indubio pro operario que establece nuestro legislador a favor de los trabajadores.

Propuesta para remediar el vacío legislativo existente, respecto a una reglamentación del trámite a seguir, previo a la imposición de una sanción disciplinaria a los trabajadores del sector privado en Colombia

Una primera alternativa que se tendría para solucionar el vacío normativo que existe frente a la regulación del trámite previo a la imposición de una sanción disciplinaria en el sector privado, sería la modificación del artículo 115 del Código sustantivo del Trabajo, incluyendo en el mismo un procedimiento claro que incluya, etapas, termino de duración de las mismas, contenido de las decisiones, recursos a imponer ante las decisiones y tramite de los mismos, entre otros aspectos, que permita tener claridad sobre el mismo tanto al empleador como al trabajador.

Una segunda posibilidad sería adicionar un aparte al artículo 115 del Código Sustantivo del trabajo, que establezca una integración normativa por remisión al Código general disciplinario, en lo que tiene que ver con el trámite del proceso verbal y que sea del siguiente o similar tenor:

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca. **Para el efecto y previo a imponer una sanción disciplinaria, se debe seguir las etapas y procedimientos**

previsto para el proceso verbal en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Sin embargo se debe tener en cuenta también frente a esta segunda alternativa, que no se puede equipar en forma simple el incumplimiento de los deberes funcionales de los trabajadores del sector público con los del sector privado, dada la relación especial de sujeción que comporta para aquellos su vinculación con el estado y los principios que rigen la función pública establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política y el interés general que implica el desarrollo de dichas funciones públicas, frente a las que se desempeña por los trabajadores del sector privado.

Conclusiones

La forma como está regulado el trámite de un proceso disciplinario para los trabajadores del sector privado, previo a la imposición de una sanción, no cumple los estándares mínimos de respeto a los derechos constitucionales al debido proceso e igualdad, esto en la medida que no se garantiza en el desarrollo del mismo principios mínimos como el de contradicción y defensa, indubio pro operario, non bis ídem, presunción de inocencia, legalidad y tipicidad entre otros, que si existen para los trabajadores del sector público, sin razones valederas o de peso que justifiquen esta desigualdad.

Este vacío normativo se ha intentado suplir mediante pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, que ha establecido vía jurisprudencial una aproximación a un procedimiento a seguir o mediante la regulación en convenciones, pactos colectivos o reglamentos internos de trabajo, que la mayoría de las veces están al criterio, arbitrio o consideraciones de los empleadores.

Nosotros proponemos como posibles soluciones una reglamentación por parte del Congreso de la República, mediante la modificación del artículo 115 del Código sustantivo del trabajo, regulando en el mismo el procedimiento en forma completa o mediante la adición de un aparte al artículo 115 del Código Sustantivo del trabajo, que establezca una integración normativa por remisión al Código general disciplinario en lo que corresponde al proceso verbal.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente. Constitución política de Colombia [Const. P.]. (1991). Diario Oficial. [D.O.]: 51744 (Colombia). 31/08/2023. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República. Ley 1952, 2019 enero 28, 2019. Diario Oficial. [D.O.]: 50850 Colombia). 31/08/2023. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html

Congreso de la República. Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial. [D.O.]: 27622 Colombia). 7/06/1951. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Corte Constitucional [C.C], abril 05, 2000, M.P. A. Barrera. Sentencia C-386/00. Colombia, 31/08/2023. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-386-00.htm>

Corte Constitucional [C.C], diciembre 05, 2005, M.P. C. Vargas. Sentencia C-1265/05. Colombia, 31/08/2023. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-1265-05.htm>

Corte Constitucional [C.C], enero 27, 2009, M.P. R. Escobar. Sentencia C-025/09. Colombia, 31/08/2023. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-025-09.htm>

Corte Constitucional [C.C], mayo 2, 2012, M.P. M. Calle. Sentencia C-135/12. Colombia, 31/08/2023. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-315-12.htm>

Corte Constitucional [C.C.], agosto 20, 2014. M.P. J. Pretelt. Sentencia C-593/14. Colombia, 31/08/2023. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Corte Constitucional [C.C.], mayo 16, 2012. M.P. J. Pretelt. Sentencia C-370/12. Colombia, 31/08/2023. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-370-12.htm>

Pabón, J. (S.F.). La aplicación del principio de investigación integral en materia disciplinaria. (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia). 31/08/2023.

Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22691/1/INVESTIGACION%20EN%20MATERIA%20DISCIPLINARIA.pdf>

Tejada Correa. Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. (Revista opinión jurídica Universidad de Medellín).10/2016. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00227.pdf>

Montenegro-Timón, J. D. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. En L. A. Diazgranados-Quimbaya, L. F. Vallecilla-Baena, C. M. Diazgranados-Quimbaya, S. Gómez-Escobar, J. D. Montenegro-Timón & J. E. Almanza-Junco. (pp. 137-166). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., Almanza Junco, J. E. (2018). Derecho Laboral en Colombia. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.