

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Desarrollo de un capítulo que pueda ser incluido en convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo. sobre el debido proceso en la audiencia de descargos enfocados en el sector palmero de los departamentos de Santander y Cesar

Julian Felipe Ardila Ortiz

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogado

Directora:
Angy Maryuri Bernal Velásquez
Abogada

Tutor de la entidad:
María Alejandra Aguilera Blanco
Abogada

Universidad Industrial de Santander
Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2025

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Dedicatoria

Este trabajo de grado es dedicado a mi mamá, a mi hermano y a mi padre, quien ya no está conmigo, pero que fue el motor que me dio la fuerza para continuar en el camino del aprendizaje, este es el fruto de tantos años de esfuerzo y de acompañamiento; espero cumplir las expectativas puestas sobre mis hombros y lograr mediante el derecho ayudar a quien lo necesite.

“Difícil pensar en tantas cosas bellas de la vida y saber que puedo perderte”

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Agradecimientos

Hoy culmina una etapa que no habría sido posible sin el apoyo, la guía y la inspiración de personas extraordinarias que marcaron este camino. A todas ellas, mi gratitud profunda.

En primera medida a los Profesores Diego López y Marely Cely por confiar en mis capacidades y darme la oportunidad de trabajar en la Corporación Justicia y Libertad, complementando así el proceso de aprendizaje, ayudando a aquellos que el derecho ha ignorado.

A los compañeros de la Corporación Justicia y Libertad por abrirme las puertas de su grupo de trabajo y guiarme en todo este proceso, especialmente a María Aguilera, quien fue mi tutora y la persona que me enseñó a dar lo mejor por aquellos trabajadores a los que se les vulneraban sus derechos.

A cada uno de los beneficiarios de la corporación que me dieron el espacio de conocer sus historias, para brindarles la mejor asesoría posible en sus casos, ellos son la base fundamental de todo este proyecto y por ellos espero lograr contribuir a futuro en la legislación laboral colombiana.

A mis compañeros de universidad que con gusto puedo mencionar como mis amigos, esos que no me dejaron caer ni aunque las circunstancias fueran complicadas, que con sus palabras, aliento y trabajo en conjunto hicieron de mi paso por la escuela de derecho un recuerdo grato y una experiencia inolvidable, mencionando especialmente a Jennifer Idaly Rico y María Fernanda Ramírez.

A Valentina Hincapié, quien creyó en mi en los momentos en los que ni yo lo hacía, siendo fuente constante de motivación y compañía en el camino.

A la Docente Angy Maryuri Bernal Velásquez, mi directora de proyecto, cuya paciencia y conocimiento fueron faros en los momentos de incertidumbre. Gracias por mostrarme que la curiosidad y el esfuerzo son motores insustituibles en el proceso de aprendizaje.

Por último a todas las personas cuyas palabras, gestos o enseñanzas quedaron sembrados en mi corazón a lo largo de este camino, aunque sus nombres no figuren aquí, sepan que su impacto es imborrable.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Tabla de Contenido

Introducción	10
1. Planteamiento del Problema.....	13
2. Alcance del Trabajo.	15
3. Objetivos	17
3.1. Objetivo General	17
3.2. Objetivos Específicos.....	17
4. Metodología	18
4.1. Planificar	19
4.2. Hacer	19
4.3. Verificar	20
4.4. Actuar.....	20
5. Información Sobre la Organización	21
5.1. Descripción de la Organización o Entidad.....	21
6. Marcos de Referencia.....	22
6.1. Marco De Antecedentes Jurídicos.....	22
6.1.1. Ámbito Internacional.....	22
6.1.2. Ámbito Nacional	26
6.2. Marco Teórico	32
6.2.1. Los convenios y recomendaciones de la OIT como garantes de los derechos laborales en todo el mundo, incluyendo el debido proceso.....	32
6.2.2. El debido proceso desde la Convención Americana de Derechos Humanos, teoría internacional	33
6.2.3. Fuentes nacionales del debido proceso dentro de los procedimientos disciplinarios laborales en Colombia.....	34
6.2.4. Reglamentos internos de trabajo y convenciones colectivas, directrices del proceso disciplinario laboral al interior de las empresas	39
6.2.5. El ciclo PHVA, como soporte metodológico.....	42
7. Informes desarrollo de la práctica	44
7.1. Primer Informe	44
7.1.1. Reconocimiento de los casos atendidos por la Corporación Justicia y Libertad.	44

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7.1.2. Investigar y recopilar leyes, decretos y normativas colombianas relacionadas con el debido proceso laboral	45
7.2. Segundo Informe	49
7.2.1. Aspectos relevantes para crear un capítulo sobre debido proceso laboral	51
7.3. Tercer Informe.....	56
7.3.1. Principales falencias en los procedimientos disciplinarios laborales estudiados	56
7.3.2. Recomendaciones para evitar incurrir en falencias y nulidades dentro del procedimiento disciplinario laboral	64
7.4. Cuarto Informe	66
7.4.1. Base normativa y viabilidad.....	66
7.4.2. Casos atendidos relacionados con procedimientos disciplinarios.....	71
8. Conclusiones	73
Referencias Bibliográficas	76

Tabla de Figuras

<u>Figura 1: Etapas de la Metodología</u>	41
<u>Figura 2: Artículo Convención Colectiva</u>	48
<u>Figura 3: Casos atendidos Corporación Justicia y Libertad</u>	70

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Lista de Apéndices

(Los apéndices adjuntos pueden ser visualizados en el repositorio)

APÉNDICES A. Articulado propuesto para ser incluido dentro de reglamentos internos de trabajo y/o convenciones colectivas. Documento que establece el capítulo construido a lo largo de esta práctica, donde se le propone tanto a empleadores como a trabajadores una forma de abordar sus procesos disciplinarios en materia laboral con el fin de evitar vulneración de derechos y colapso de la justicia ordinaria.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Resumen

Título: Desarrollo de un capítulo que pueda ser incluido en convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo. Sobre el debido proceso en la audiencia de descargos enfocados en el sector palmero de los departamentos de Santander y Cesar¹

Autor: Julián Felipe Ardila Ortiz²

Palabras Clave: Debido Proceso, Procedimiento disciplinario Laboral, Derecho a la Defensa, Audiencia de Descargos, Reglamentos Internos, Convenciones Colectivas.

Esta práctica se originó de la colaboración entre la Escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander y la Corporación Justicia y Libertad; Corporación que reúne un equipo de expertos en derecho laboral que buscan asesorar y capacitar a trabajadores de diferentes sindicatos de Santander y el Cesar sobre los derechos emanados de las relaciones laborales, evitando así que sean víctimas de vulneración de sus derechos y también puedan comprender los deberes que se contraen al ejercer sus labores.

El objetivo principal, fue la construcción de un articulado o documento que unifique el procedimiento disciplinario en materia laboral y pueda ser incluido por los empleadores en sus Reglamentos Internos de Trabajo y por los trabajadores en las Convenciones Colectivas, esto mediante el estudio de casos y procesos disciplinarios aportados por la Corporación Justicia y Libertad, para entender cómo se desarrollan las notificaciones, audiencias de descargos y posteriores sanciones o resoluciones.

Para esto, Se desarrollo un plan de asesorías para diferentes casos relacionados con asuntos laborales de trabajadores de la palma en municipios de Santander y Cesar, redactando tutelas, derechos de petición y apelaciones en el ámbito del debido proceso, derecho al trabajo y sanciones injustificadas, que nutrieron el articulado acá propuesto, con el fin de unificar la forma en que se llevan los disciplinarios laborales, velando por la correcta aplicación de las normas, códigos y tratados vigentes.

Como resultado, se propone un capítulo, dividido en artículos, que exprese los principios del debido proceso, los pasos a seguir en materia de notificaciones de procesos disciplinarios, llamada a audiencias de descargos y desarrollo de estas, junto con las decisiones tomadas, todo esto, acorde a la normativa vigente, que con su respectiva aprobación busca ser incluidos en reglamentos internos de trabajo y las convenciones colectivas, adaptable a varios sectores económicos.

¹ Trabajo de grado

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y ciencia política. Directora Angy Maryuri Bernal Velásquez

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Abstract

Title: Development of a chapter that can be included in collective bargaining agreements or internal work regulations: on due process in disciplinary hearings focused on the palm sector of the santander and cesar regions³

Author: Julián Felipe Ardila Ortiz⁴

Keywords: Due Process, Labor Disciplinary Procedure, Right to Defense, Disciplinary Hearings, Internal Regulations, Collective Bargaining Agreements

This practice originated from the collaboration between the School of Law at the Industrial University of Santander and the Corporación Justicia y Libertad—an organization that brings together a team of labor law experts dedicated to advising and training workers from various unions in Santander and Cesar. Their goal is to educate workers about the rights derived from labor relations, preventing them from becoming victims of rights violations while also helping them understand the duties that come with their professional responsibilities.

The primary objective was to develop a set of articles or a document that standardizes the disciplinary procedure in labor matters, allowing employers to incorporate it into their Internal Work Regulations and workers to include it in Collective Bargaining Agreements. This was achieved through the analysis of cases and disciplinary proceedings provided by Corporación Justicia y Libertad, to understand how notifications, disciplinary hearings, and subsequent sanctions or resolutions are conducted.

To accomplish this, an advisory plan was developed for various cases related to labor issues affecting palm sector workers in municipalities of Santander and Cesar. This involved drafting legal actions such as tutelas, petitions, and appeals concerning due process, the right to work, and unjustified sanctions. These contributions enriched the proposed set of articles, aiming to standardize labor disciplinary procedures while ensuring the correct application of current laws, codes, and treaties.

As a result, a chapter divided into articles is proposed, outlining the principles of due process, the steps to follow regarding disciplinary process notifications, summons to disciplinary hearings, and their development, along with the resulting decisions. This proposal is aligned with the current legal framework and, upon approval, seeks to be included in Internal Work Regulations and Collective Bargaining Agreements, making it adaptable to various economic sectors.

³ Degree Work

⁴ Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director Angy Maryuri Bernal Velásquez

Introducción

El debido proceso es un principio que procede en todas las actuaciones judiciales y administrativas como lo indica el artículo 29 de la Constitución Política Colombiana; entre estas actuaciones el derecho laboral no se encuentra ajeno. Aunque el Código Sustantivo del Trabajo no establece un articulado relacionado con este principio, sí establece ciertas pautas que van en concordancia con lo estipulado en la Carta Magna, cuya correcta implementación garantiza la protección de los derechos de los trabajadores y la justicia en el entorno laboral. Pues, como lo menciona la Corte Constitucional en su sentencia T-632 de 2007, este es *“un derecho complejo integrado de múltiples contenidos, entre los que cabe mencionar el principio de legalidad, el principio de publicidad, el principio de juez natural, el principio de favorabilidad, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y el principio de celeridad”* (Corte Constitucional, T-632,2007). Estos lo convierten en un eje central dentro del marco de los procesos judiciales y administrativos en el país.

En Colombia, este principio es de obligatoria aplicación en las audiencias de descargos dentro de los procesos disciplinarios laborales, donde a los trabajadores se les debe dar la posibilidad de presentar su defensa ante las acusaciones que podrían afectar y poner en riesgo tanto su estabilidad como sus derechos laborales. Pero, pese a la importancia de este proceso, existe una variabilidad significativa en la forma en que se realiza en los diferentes sectores y empresas. Esta disparidad puede dar lugar a situaciones de inequidad y vulneración, especialmente en ausencia de regulaciones claras y homogéneas en las Convenciones Colectivas y los Reglamentos Internos de Trabajo.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

El presente trabajo de grado se enfoca en la creación de un capítulo específico sobre el debido proceso en las audiencias de descargos para su inclusión en el reglamento interno de trabajo o en las convenciones colectivas. Este capítulo tiene como objetivo establecer un marco uniforme y equitativo que asegure que todos los trabajadores, independientemente de su lugar de empleo, gocen de las mismas garantías procesales y que exista justicia, transparencia y claridad a la hora de asumir un proceso disciplinario o de recibir un llamado de atención por una presunta falta.

Para abordar esta problemática, se plantean objetivos enfocados en la realización de un estudio exhaustivo de la legislación y la jurisprudencia colombiana en materia de debido proceso laboral, mediante la recepción, revisión y atención de casos presentados ante la Corporación Justicia y Libertad, con el fin de no solo conocer sino también comprender las dificultades que se presentan en el momento de su aplicación en los diferentes procesos disciplinarios laborales. También se busca elaborar una propuesta normativa que contenga disposiciones detalladas y claras donde se aborden los aspectos relevantes en el ámbito laboral y que pueda ser adoptada por empleadores y sindicatos en el momento de la redacción de Convenciones Colectivas y Reglamentos Internos de Trabajo, promoviendo la mejora en las relaciones laborales, el cumplimiento de las normas vigentes y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esta práctica pretende no solo contribuir al fortalecimiento del marco normativo laboral en el sector palmero de Santander y el Cesar, sino también promover un ambiente de trabajo más justo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores. Dejando como resultado un articulado que podrá convertirse en un antecedente importante para la justicia laboral y la equidad en las relaciones de trabajo, estableciendo los parámetros requeridos para que este se pueda aplicar en diferentes sectores de carácter privado en procesos disciplinarios laborales y así convertirse en

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

una herramienta útil para los trabajadores del sector palmero en la defensa de sus derechos frente a los procedimientos en los cuales son requeridos por parte de sus empleadores. Además de construir relaciones laborales más transparentes, justas y acordes a lo normativo, tanto en tratados internacionales como en leyes nacionales vigentes.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

1. Planteamiento del Problema.

En el contexto laboral colombiano, la diligencia de descargos es un mecanismo que permite al trabajador ejercer su derecho de defensa cuando el empleador inicia un proceso disciplinario o sancionatorio. Durante esta diligencia, el empleado puede controvertir los hechos en los que se sustentan las faltas que se le imputan como lo señala el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, donde debe primar el debido proceso y al trabajador se le deben respetar sus derechos en concordancia con el ya mencionado artículo 29 de la constitución política. Sin embargo, en la práctica, al no existir un título específico dentro del código sustantivo que regule el debido proceso dentro de estas actuaciones específicas, se abre la puerta a la interpretación de la norma por parte de las empresas, quienes pueden desarrollar bajo su potestad estos procedimientos disciplinarios, sin ser sometidos a un regimiento igualitario y transparente, adecuando la norma a su antojo y desconociendo lo establecido por acuerdos internacionales y la legislación nacional.

En el país, esto no se maneja de la manera correcta ya que el debido proceso disciplinario laboral no se encuentran contenido en las convenciones colectivas o en los reglamentos internos de trabajo, lo que conlleva a vacíos o desconocimiento a la hora de realizar tanto la citación a descargos, como la audiencia y al momento de proferir una sanción. Estas situaciones pueden resultar en procedimientos arbitrarios y en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que no se estipula de manera clara y concisa la forma de llevar estas etapas, siendo esto un factor determinante en la mala praxis de quienes están a cargo del proceso disciplinario, que actúan según su criterio y experiencia. Esto es un problema al que la Corte Constitucional le puso la lupa en su sentencia C-593 de 2014, pues expresa que “*es necesario que cada una de las*

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados” (Corte Constitucional, C-593, 2014) en referencia del debido proceso en materia disciplinaria.

En relación con anteriormente mencionado, se puede observar que, en el mundo laboral, las audiencias de descargos varían significativamente según el tamaño y la estructura de la empresa, además de la fuerza con la que cuentan los sindicatos, haciendo que estos factores presenten disparidad en la forma de aplicar el debido proceso y las sanciones que se desprenden de este, bajo diferentes conceptos y percepciones de cada empresa, lo que no permite garantizar un proceso justo y equitativo para los trabajadores, generando un inadecuado ambiente laboral.

Todo esto se puede relacionar como uno de los principales problemas en la implementación efectiva del debido proceso dentro de las audiencias de descargos en Colombia, que es la falta de conocimiento y capacitación adecuada tanto para los empleadores como para los trabajadores, pues muchas veces cuando se entabla una relación laboral no se tiene claridad sobre los derechos y obligaciones que cada una de las partes tiene; el personal que es designado para llevar estos procesos, muchas veces son los encargados de recursos humanos o afines, no están capacitados de forma correcta sobre la normativa y la gestión que se debe realizar en materia de procesos disciplinarios laborales, lo que genera procedimientos erróneos que vulneran los derechos de los trabajadores y aumentan la posibilidad de injusticias o malas prácticas. Además, no se puede dejar de mencionar que muchas de estas empresas no cuentan con una sección destinada a la asesoría legal, con personal especializado en derecho laboral que puedan acompañar el proceso desde el inicio hasta el final, dándole peso legal a las decisiones tomadas.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Tanto empleadores como trabajadores pueden desconocer las normativas laborales vigentes que regulan el debido proceso en las audiencias de descargos. Esto incluye las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, y las directrices internacionales establecidas por la OIT, lo que sumado a los puntos anteriores afecta la correcta realización de los procedimientos disciplinarios, llevando a prácticas inconsistentes y a menudo injustas, de las que se desprenden casos que luego colapsarán la justicia laboral en Colombia, por una mala praxis y aplicación de las normas.

Es así, como se establecen los parámetros y bases que se tendrán en cuenta para el desarrollo de este proceso práctico, permitiendo tener un horizonte claro y antecedentes suficientes para lograr generar lo establecido y así contribuir con una propuesta que pueda mejorar la situación laboral de los trabajadores ante las decisiones que toman sus empleadores.

2. Alcance del Trabajo.

Dentro de lo establecido para el cumplimiento de esta práctica, se encuentra la creación de un articulado dentro de un capítulo sobre el debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales, acompañado de la etapa de descargos, para ser incluido dentro de las Convenciones Colectivas y los Reglamentos Internos de Trabajo, buscando abordar estos problemas mediante la estandarización y formalización del procedimiento. Esto no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también proporciona a las empresas de carácter privado un marco claro y legalmente seguro para la gestión de sus procesos disciplinarios.

Cabe señalar que cada una de las etapas de desarrollo de esta práctica estará enfocada en algunos de los casos que se reciben en la Corporación Justicia y Libertad, los cuales son, en su mayoría radicados, por trabajadores asociados a sindicatos del sector agropecuario, especialmente

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

del sector palmero del Magdalena medio, en los departamentos de Santander y el Cesar. Con esto, se busca obtener resultados específicos que puedan ser adaptados en términos generales si así se considera pertinente por los entes reguladores.

Es por esto que se hace necesaria una documentación inicial clara, una revisión de los aspectos relevantes para el desarrollo de los procesos, una estructura que vaya acorde con lo que dice la regulación y un elemento final que pueda ser difundido por medio de diferentes canales a los directamente implicados, tanto a los trabajadores como a los empleadores, sindicatos y personal encargado de responder a las solicitudes, cumpliendo con cada objetivo planteado y dando paso a una posible adaptación a los demás gremios que lo consideren útil y aplicable.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Producir un capítulo sobre el debido proceso en la audiencia de descargos de trabajadores del sector palmero de los departamentos de Santander y Cesar para su inclusión en Convenciones Colectivas o Reglamentos Internos de Trabajo.

3.2. Objetivos Específicos

Realizar un estudio exhaustivo del marco normativo colombiano relacionado con el debido proceso en el procedimiento de descargos entre empleadores y trabajadores, para tener claridad sobre los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las garantías procesales establecidas por la legislación colombiana.

Identificar las problemáticas generadas por la mala aplicación del debido proceso en los diferentes casos radicados ante la Corporación Justicia y Libertad sobre las audiencias de descargos, para establecer los parámetros relevantes que se tendrán en cuenta en el desarrollo de la propuesta.

Exponer ante empleadores, sindicatos y trabajadores, por medio de capacitaciones y material videográfico, un articulado que pueda ser incluido en las convenciones colectivas o en los reglamentos internos de trabajo, basado en el procedimiento justo frente a la audiencia de descargos, para mejorar el ambiente laboral y el cumplimiento de los derechos de los empleados.

4. Metodología

Para garantizar que la práctica planteada cumpla los objetivos establecidos, se tomará como referente la investigación explicativa, la cual, según Robert K Yin, “*es un tipo de estudio de caso que se utiliza para explorar las causas de ciertos eventos o condiciones, y cómo estos se relacionan entre sí. Enfatizando en la necesidad de un diseño riguroso y la triangulación de datos para asegurar la validez de las explicaciones*” (Yin, 2003). Dentro de la cual se tendrán en cuenta cada una de sus etapas:

- Examinar las características y componentes del tema.
- Delimitación del problema y fuentes de información.
- Revisión de la normatividad vigente.
- Definición de parámetros y variables.
- Identificación de la población y la muestra.
- Tabulación de los resultados obtenidos.
- Validación de resultados
- Divulgación.

A su vez, para una mejor organización en el proceso, se tomará como base metodológico el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar), el cual permitirá tener claridad sobre las

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

actividades a desarrollar en cada una de las etapas, los tiempos de entrega establecidos y los elementos que respaldarán la práctica.

Es así como se definen las cuatro etapas establecidas con sus respectivas actividades, teniendo en cuenta que cada una de ellas contará con un tiempo para su desarrollo y que en el caso de la verificación se realizará desde el inicio hasta el final del proceso.

4.1. Planificar

- Investigar y recopilar leyes, decretos y normativas colombianas relacionadas con el debido proceso laboral (Código Sustantivo del Trabajo, Constitución Política de Colombia, normas de la OIT ratificadas por Colombia).
- Analizar sentencias relevantes de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de Colombia sobre el debido proceso en el ámbito laboral.
- Definición de los parámetros para tener en cuenta para la toma de algunos casos base que lleguen a la corporación Justicia y Libertad.
- Recopilar los casos que se consideren relevantes para el desarrollo de la práctica teniendo en cuenta los recibidos en la Corporación Justicia y Libertad.

4.2. Hacer

- Realizar consultas con abogados, jueces, empleadores y trabajadores que hayan participado en estos casos para obtener una perspectiva más completa de las problemáticas.
- Determinar analizar las causas principales de la mala aplicación del debido proceso y su consecuencia en el sector elegido.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

- Elaboración de apelaciones en los casos donde se haya presentado despido injustificado.
- Redactar un conjunto de artículos que puedan ser incluidos en convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo basado en la información recopilada anteriormente.

4.3. Verificar

- Contrastar estos artículos con lo que indica la ley para asegurar que promuevan un procedimiento justo y equitativo para las audiencias de descargos.
- Realizar encuestas sobre las capacitaciones realizadas tanto a empleados como trabajadores para validar que han quedado claras los lineamientos del debido proceso.
- Validar las correcciones o cambios documentales que los implicados soliciten durante el desarrollo del proceso de práctica.

4.4. Actuar

- Construir material didáctico que condense la información necesaria para los trabajadores y los encargados de las empresas.
- Organizar y llevar a cabo sesiones de capacitación para empleadores, sindicatos y trabajadores.
- Incluir estudios de caso y ejemplos prácticos para ilustrar la correcta aplicación del debido proceso en audiencias de descargos.
- Establecer canales de comunicación para resolver dudas y recibir retroalimentación sobre el articulado propuesto.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

- Realizar la entrega formal tanto del documento desarrollado durante la práctica, como del material construido y la retroalimentación de las sesiones realizadas ante los entes reguladores de la corporación y de la Universidad.

Esto se describirá en el cronograma de actividades que se podrá encontrar más adelante en este documento.

5. Información Sobre la Organización

5.1. Descripción de la Organización o Entidad

La Corporación Justicia y Libertad es un grupo interdisciplinario de profesionales de las ciencias humanas y jurídicas, decidido a trabajar por la materialización del Estado Social y Democrático de Derecho, articulando saberes, experiencias y conocimientos, creado en septiembre de 2007.

De la mano de obreros, mujeres, jóvenes, estudiantes universitarios, líderes sociales y sindicales, implementan procesos de desarrollo comunitario y sindical. Asimismo, acompañan a grupos y organizaciones de base en aras de promocionar y reivindicar sus derechos legales y constitucionales. Para el logro de los objetivos, La Corporación Justicia y Libertad hace uso de la educación, el fortalecimiento organizativo, la incidencia política, la comunicación alternativa y la investigación social, a partir de los enfoques de Derechos Humanos, Género, Generación y Derechos Laborales.

La Corporación impulsa la construcción de un modelo de desarrollo fundamentado en los principios de solidaridad, respeto por la diversidad, la justicia social, la equidad de género y el ejercicio de las libertades, a partir de la garantía de las condiciones básicas de los obreros y las comunidades colombianas. La Corporación Justicia y Libertad es una persona jurídica con

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

capacidad para establecer convenios interinstitucionales con el sector público, privado, comunitario y de cooperación internacional, teniendo así un convenio con la Universidad Industrial de Santander, que le permite recibir practicantes que puedan cumplir su práctica jurídico social de la mano con la entidad, acompañados del recurso humano que esta Corporación pone a su disposición.

6. Marcos de Referencia.

6.1. Marco De Antecedentes Jurídicos

6.1.1. *Ámbito Internacional*

6.1.1.1. Organización Internacional Del Trabajo – OIT. En materia del derecho laboral, se debe partir primero de un estudio al marco normativo desde los convenios y recomendaciones que La Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues este organismo de las Naciones Unidas se ocupa de asuntos referentes a las buenas prácticas en las relaciones laborales. Aunque dentro de los Convenios y las recomendaciones de OIT no se encuentra un capítulo específico sobre el debido proceso dentro del marco de un procedimiento disciplinario laboral, y mucho menos lo referente a los llamados a descargos, se pueden encontrar escritos que aportan fuerza normativa a esta práctica.

6.1.1.2. Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948). En este convenio establece el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a ellas, lo que implica la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical que atenten contra los derechos laborales. De este convenio se puede rescatar la protección contra el despido o cualquier otra medida disciplinaria basada en la afiliación sindical requiere que los procedimientos

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

disciplinarios sean justos y transparentes, garantizando el derecho a la defensa y a un juicio imparcial, siendo un llamado a que se aplique el debido proceso dentro de los conflictos en materia disciplinaria.

6.1.1.3. Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949). Este convenio protege a los trabajadores contra actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical y recuerda la importancia de los sindicatos como representantes de los intereses de los trabajadores frente a las empresas y los gremios que representan. En materia de debido proceso, se torna relevante estudiar este convenio, pues la OIT recuerda que los trabajadores deben estar protegidos contra despidos injustificados o medidas disciplinarias motivadas por actividades sindicales, lo cual refuerza la necesidad de un debido proceso que incluya notificación y derecho a la defensa, enalteciendo la importancia que los trabajadores sean juzgados por sus faltas con todas las garantías que eso implica.

6.1.1.4. Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982). La OIT en su construcción de convenios laborales que protejan tanto a los trabajadores como su puesto de trabajo, creó un convenio que contiene normas para la terminación del empleo, incluyendo la necesidad de una causa justificada para el despido y la garantía de procedimientos equitativos. Dentro de los aportes al estudio del debido proceso, se puede recordar el artículo 7 de este convenio que menciona: "*No deberá darse por terminado el empleo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o desempeño antes de que se le haya dado la oportunidad de defenderse de los cargos formulados, salvo que no sea razonable pedirle al empleador que ofrezca esta posibilidad.*"(Organización Internacional del trabajo-OIT, 1982) Este artículo refuerza la necesidad de audiencias de

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

descargos y otros procedimientos disciplinarios que respeten el derecho a la defensa del trabajador, un llamado de atención a las autoridades nacionales e internacionales, estableciendo garantías en los procesos que involucren a trabajadores, que no pueden ser despedidos sin una causa justa.

6.1.1.5. Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores (1971). Este convenio establece normas para proteger a los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo, asegurando que puedan desempeñar sus funciones sin temor a represalias y con las garantías necesarias para su protección y eficacia. El objetivo principal del Convenio 135 es asegurar que los representantes de los trabajadores no sufran discriminación alguna y estén protegidos contra cualquier acto que pueda perjudicar su posición debido a su rol como representantes. El convenio promueve un ambiente en el cual los representantes puedan ejercer libremente sus funciones en beneficio de los trabajadores que representan. Los procesos disciplinarios contra representantes de los trabajadores deben ser especialmente rigurosos y garantizar plenamente el debido proceso para evitar cualquier tipo de represalia.

6.1.1.6. Recomendación 143 sobre la Protección de los Trabajadores en Caso de Insolvencia del Empleador (1992). Esta recomendación proporciona directrices sobre la protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador. Aunque no se refiere directamente a los procesos disciplinarios, subraya la importancia de procedimientos justos y transparentes en situaciones laborales críticas.

6.1.1.7. Recomendación 166 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982). La OIT también se ha encargado de construir recomendaciones que complementan sus convenios, agregando otras visiones y formas de actuar; la Recomendación 166 se relaciona y suplementa el Convenio 158 proporcionando directrices adicionales sobre los

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

procedimientos y derechos en caso de terminación de empleo, destacando lo redactado en el artículo 8: "*Antes de tomar una decisión definitiva sobre la terminación del empleo de un trabajador por razones relacionadas con su conducta o desempeño, el empleador deberá, en la medida de lo posible, dar al trabajador la oportunidad de defenderse de los cargos que se le imputan.*" (OIT,1982) Reforzando así la necesidad de un procedimiento disciplinario que incluya la notificación de los cargos y la oportunidad de defensa.

6.1.1.8. Convención Americana Sobre Derechos Humanos - 22 de noviembre de 1969. El debido proceso legal es esencial para asegurar que todas las personas tengan el derecho a un juicio justo y equitativo en cualquier procedimiento judicial o administrativo. Este principio está establecido en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, incluyendo la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), que Colombia ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos el 28 de mayo de 1973, también conocida como el Pacto de San José de Costa Rica.

El debido proceso legal significa que todas las personas deben ser tratadas de manera justa por las instituciones del Estado, especialmente en los contextos judiciales y administrativos. Esto abarca el derecho a ser informado sobre las acusaciones en su contra, a contar con una defensa adecuada, a tener un juicio imparcial, y a disponer de un tiempo razonable para preparar su defensa.

Esta convención dentro de su articulado le da espacio al debido proceso en el artículo 8 de los derechos judiciales y las garantías del debido proceso: Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, además tienen el derecho a que se presuma su inocencia mientras no exista culpa legalmente comprobada.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

También en este artículo se establecen el derecho a la defensa, el derecho a la información en todo el proceso o el derecho a no ser inculcado dos veces por el mismo delito, también la importancia que tiene la proporcionalidad de las sanciones. Y aunque la CADH no se plantea el debido proceso en el ámbito laboral, sí lo establece de forma general y estas indicaciones se deben cumplir en todas las actuaciones judiciales o administrativas, incluyendo los procesos que surjan de una relación laboral; con esto al garantizar que los procedimientos disciplinarios sean justos y equitativos, se protege no solo los derechos de los trabajadores, sino también se fomenta un ambiente laboral justo y productivo.

6.1.1.9. Pacto Internacional De Derechos Civiles Y Políticos (PIDCP) - 16 de diciembre de 1966. Este pacto, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificado por Colombia en octubre de 1969 y entrado en vigor en marzo de 1976, incluye en su artículo 14 disposiciones sobre el derecho a un juicio justo. Similar a la CADH, este artículo aborda Derecho a un juicio justo e imparcial, Presunción de inocencia, Derecho a ser informado de los cargos, Derecho a la defensa, Derecho a un tiempo y medios adecuados para preparar la defensa, Derecho a interrogar testigos, Derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo. El PIDCP asegura que las personas tengan derecho a estar presentes en su proceso legal y a defenderse personalmente o con asistencia legal, convirtiéndose en una herramienta relevante de carácter internacional para la aplicación del debido proceso en la legislación de los países firmantes del pacto.

6.1.2. *Ámbito Nacional*

6.1.2.1. Constitución Política De Colombia (1991). En Colombia, la legislación se ha adaptado tanto a las convenciones y pactos de carácter internacional, como a la realidad propia de su territorio. Por este motivo, con la constitución de 1991 se dio un cambio de

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

paradigma en la normativa colombiana y se dejó de lado una constitución antiguada que rigió por cerca de 100 años. En esta carta magna se condensaron derechos y deberes, tanto para el Estado, las instituciones y los ciudadanos, intentando suplir así las obligaciones regionales e internacionales ratificadas en sus leyes.

En materia de debido proceso, el **artículo 29** de la Constitución Política, acorde a lo mencionado en puntos anteriores, ratifica que *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”* (Constitución Política de Colombia, 1991) y además que se encuentra complementado por derechos la favorabilidad, la defensa, publicidad del proceso, presentar pruebas y no ser juzgado dos veces por el mismo delito. Lo estudiado en esta práctica se compenetra con **artículos como el número 2**, que establece: *“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”* (Constitución Política de Colombia, 1991); **el artículo 28**, que establece que todas las personas son libres y no se puede privar esta libertad a menos que exista un mandamiento judicial que así lo ordene; y **el artículo 30** que describe el hábeas corpus como una garantía procesal si alguien privado de su libertad considera que ha sido privado de manera ilegal.

6.1.2.2. Ley 1564 De 2012 Código General Del Proceso (CGP). El Código General del Proceso (CGP) regula los procedimientos judiciales en materia civil, comercial, de familia, agraria y de jurisdicción voluntaria, estableciendo disposiciones claras para garantizar el debido proceso. El CGP incorpora varios principios y normas que aseguran el debido proceso en los procedimientos judiciales. Estos principios incluyen la igualdad de las partes, el derecho a la defensa, la publicidad de los procedimientos y la imparcialidad de los jueces, entre otros.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

6.1.2.2.1. *Artículo 4.* Establece que todas las partes en un proceso tienen derecho a ser tratadas con igualdad y a que se les brinde la misma oportunidad para presentar pruebas y argumentos. Este principio asegura que no haya ventajas indebidas para ninguna de las partes.

6.1.2.2.2. *Artículo 6.* Garantiza que todas las partes tengan el derecho a ser oídas y a presentar pruebas en su favor. Esto incluye el derecho a contar con un abogado defensor, asegurando que las partes puedan ejercer su derecho a la defensa de manera efectiva.

6.1.2.2.3. *Artículo 8.* Establece que los procedimientos judiciales son públicos, salvo en casos excepcionales donde la ley permita procedimientos reservados. La publicidad garantiza la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos judiciales.

6.1.2.2.4. *Artículo 12.* Dispone que los jueces deben actuar con imparcialidad y objetividad, sin favoritismos ni prejuicios. Este principio es fundamental para garantizar un juicio justo y equitativo.

También el CGP contiene cierto grupo de artículos que garantiza el debido proceso en todas las etapas propias de un procedimiento judicial.

6.1.2.2.5. *Artículo 291.* El CGP requiere que todas las partes sean notificadas de manera adecuada y oportuna sobre cualquier actuación judicial. La notificación es esencial para que las partes estén informadas y puedan preparar su defensa.

6.1.2.2.6. *Artículo 372.* En la audiencia inicial, el juez escucha a las partes, analiza las pruebas presentadas y fija los hechos que serán objeto de controversia. Esta audiencia es una oportunidad clave para que las partes expongan sus argumentos y para que el juez asegure un proceso justo y ordenado.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

6.1.2.2.7. *Artículo 183.* Establece que las pruebas deben ser practicadas conforme a los principios de contradicción y publicidad, permitiendo que todas las partes participen en la presentación y evaluación de las pruebas. Esto garantiza que las decisiones judiciales se basen en una evaluación completa y equitativa de los hechos.

6.1.2.2.8. *Artículos 317 y 318.* El CGP regula los recursos de apelación y reposición, permitiendo a las partes impugnar decisiones judiciales que consideren injustas. Estos recursos son una garantía adicional del debido proceso, ya que permiten revisar y corregir posibles errores judiciales.

Estos principios y procedimientos son fundamentales para proteger los derechos de las personas y mantener la confianza en el sistema judicial colombiano.

6.1.2.3. **Código Sustantivo del Trabajo.** Aunque el Código Sustantivo del Trabajo no incluye un capítulo específico dedicado al debido proceso, establece varias disposiciones que garantizan este principio en las relaciones laborales, especialmente en procedimientos disciplinarios, audiencias de descargos y despidos.

6.1.2.3.1. *Artículo 115.* El CST establece que el empleador debe notificar por escrito al trabajador sobre cualquier falta que se le impute y darle la oportunidad de presentar sus descargos. Esta notificación debe incluir los hechos que motivan la acción disciplinaria para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa.

6.1.2.3.2. *Artículo 62.* Este artículo detalla las causas justas para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador. Incluye razones como el incumplimiento de las obligaciones del contrato por parte del trabajador, actos de violencia, inmoralidad o cualquier otra conducta grave que afecte la disciplina del trabajo. Antes de proceder con la terminación del contrato por una causa justa, el empleador debe cumplir con el procedimiento de

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

notificación y descargos mencionado en el artículo 115, asegurando así que el trabajador tenga una oportunidad justa para defenderse.

6.1.2.3.3. *Artículo 76.* El CST establece la creación de comités de convivencia laboral en las empresas, con el fin de prevenir y resolver conflictos laborales. Estos comités deben operar respetando el debido proceso, garantizando que las denuncias sean tratadas de manera justa y transparente.

6.1.2.3.4. *Artículo 104.* Las empresas están obligadas a tener un reglamento interno de trabajo que incluya normas sobre disciplina, los procedimientos para aplicar sanciones y los derechos y deberes de los trabajadores. Este reglamento debe respetar el debido proceso, asegurando que cualquier acción disciplinaria siga los procedimientos establecidos y sea justa.

6.1.2.3.5. *Artículo 114.* El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

6.1.2.4. *Jurisprudencia.* Sentencia C-593 del 2014: Establece importantes consideraciones sobre el debido proceso en el ámbito laboral, específicamente en relación con las sanciones disciplinarias contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo:

6.1.2.4.1. *Procedimiento Disciplinario.* La Sentencia C-593 de 2014 reitera los requisitos del procedimiento disciplinario existentes e introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa. Esto garantiza los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

6.1.2.4.2. Concepto de Trabajo. La protección constitucional del trabajo no se limita solo al acceso a un empleo, sino que también abarca la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, conforme a los principios laborales y con una contraprestación justa. El trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho en Colombia.

6.1.2.4.3. Despidos con Justa Causa. La Corte Suprema de Justicia ha aclarado que los despidos con justa causa no se consideran una sanción disciplinaria. Por lo tanto, no es necesario agotar el trámite previo establecido en la Sentencia C-593 de 2014 para estos despidos.

6.1.2.4.4. Sentencia de Unificación 449 de 2020. Establece parámetros respecto a los principios y derechos mínimos que rigen el debido proceso disciplinario laboral, y esto son:

- i.** El principio de legalidad frente a las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y el procedimiento previsto para su imposición.
- ii.** El principio de tipicidad, al exigir certeza, claridad y especificidad en los comportamientos sancionables.
- iii.** El derecho de defensa, con miras a realizar descargos, controvertir pruebas y allegar las que se consideren necesarias para sustentar la oposición.
- iv.** El derecho a impugnar ya sea al interior de la empresa (si existe tal alternativa), o a través de las acciones judiciales que resulten procedentes.
- v.** El principio de presunción de inocencia, pues para la imposición de una sanción deben estar plenamente probados los hechos que se imputan al trabajador.
- vi.** El principio de non bis in ídem, por el cual nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Además se ratifica que el régimen sancionatorio en materia laboral se dispone por excelencia en el reglamento interno de trabajo y su consagración recae en el empleador, salvo que se disponga lo contrario y sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores de formular objeciones en su contra.

6.2. Marco Teórico

6.2.1. *Los convenios y recomendaciones de la OIT como garantes de los derechos laborales en todo el mundo, incluyendo el debido proceso*

Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son instrumentos fundamentales para garantizar y promover los derechos laborales a nivel mundial. La OIT, creada en 1919, es una agencia de las Naciones Unidas que tiene como objetivo establecer normas internacionales del trabajo, desarrollar políticas y diseñar programas para promover el trabajo decente y mejorar las condiciones laborales. Los convenios de la OIT son tratados internacionales que los Estados miembros pueden ratificar. Al ratificarlos, los países se comprometen a implementar y cumplir las normas establecidas en dichos convenios. Existen más de 190 convenios adoptados por la OIT, que varían su contenido y adoptan diferentes derechos y políticas relacionadas con las garantías legales del derecho laboral. Las recomendaciones de la OIT son guías no vinculantes que complementan los convenios. Proporcionan orientaciones detalladas sobre cómo implementar las normas establecidas en los convenios, aunque no tienen la fuerza legal de estos; son instrumentos importantes para influir en las políticas y prácticas nacionales.

Los convenios y recomendaciones de la OIT establecen un marco normativo internacional que promueve la justicia y la equidad en el ámbito laboral. En particular, los convenios 87, 98, 158 y 135, junto con las recomendaciones 143 y 166, subrayan la importancia de garantizar procedimientos disciplinarios justos que respeten el derecho al debido proceso. Estos principios

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

son fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores en cualquier proceso disciplinario y deben integrarse en las legislaciones nacionales y en las prácticas laborales a nivel de empresa, incluyendo las convenciones colectivas, los reglamentos internos de trabajo y los códigos que regulan las relaciones laborales en cada país.

La OIT también supervisa el cumplimiento de sus normas a través de varios mecanismos que aseguran el debido proceso. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) revisa informes de los Estados miembros sobre la implementación de convenios ratificados y emite observaciones para asegurar que se respeten los procedimientos justos en la administración laboral. El Comité de Libertad Sindical (CLS) investiga quejas sobre violaciones de la libertad sindical y proporciona recomendaciones para resolver conflictos y asegurar el respeto al debido proceso en los procedimientos sindicales. Además, los procedimientos de quejas y reclamaciones permiten que los trabajadores y empleadores presenten quejas sobre el incumplimiento de los convenios, asegurando que estas sean investigadas de manera imparcial y que se tomen medidas correctivas cuando sea necesario.

6.2.2. El debido proceso desde la Convención Americana de Derechos Humanos, teoría internacional

El debido proceso debe ser visto como un principio fundamental para la justicia, la equidad y la transparencia de las diferentes actuaciones administrativas y judiciales. Entendido bajo los preceptos de la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 8 denominado (Garantías Judiciales), en el cual se entiende este principio como la agrupación de derechos que tienen las personas involucradas en un procedimiento judicial de cualquier índole o rama del derecho. En primera medida, se establece que *“Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable”* (Convención Americana de Derechos

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Humanos,1969) y que “*Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad*” (CADH,1969), complementado con una serie de derechos, como el derecho a recibir información previa del proceso, tiempo para preparar su defensa, derecho a la defensa, etc.

Así mismo, el artículo 25 propone un espacio para conceptualizar la Protección Judicial. Este artículo complementa el derecho al debido proceso, asegurando que toda persona tenga acceso a un recurso sencillo y rápido, o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la proteja contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la CADH. Estos artículos aplicables al derecho laboral son sustento para las actuaciones que se llevan dentro de un procedimiento disciplinario dentro de esta rama.

6.2.3. Fuentes nacionales del debido proceso dentro de los procedimientos

disciplinarios laborales en Colombia

6.2.3.1. Constitución Política. La Constitución Política de Colombia, promulgada en 1991, es la piedra angular del orden jurídico del país y desempeña un papel fundamental en la aplicación de la justicia. Este documento no solo define la estructura del Estado y establece los derechos y deberes de los ciudadanos, sino que también garantiza los principios básicos que orientan todo el sistema judicial.

En primer lugar, la Constitución consagra un amplio catálogo de derechos fundamentales que son esenciales para la convivencia pacífica y la dignidad humana. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad y a la seguridad. La protección y garantía de estos derechos son el núcleo de la aplicación de justicia, asegurando que todas las personas puedan vivir en condiciones de dignidad y respeto.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

El debido proceso, establecido en el artículo 29 de la Constitución, es crucial en todo el marco normativo y procedimental del país, siendo el punto que brinda la oportunidad a las partes procesales de estar en igualdad de condiciones y que se les protejan sus derechos, sin vulnerar su dignidad o privarlo de defenderse de manera correcta.

Artículo 29: “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” (Constitución Política, 1991)

Este principio implica que las personas que se vean involucradas en un proceso judicial o administrativo tengan cierto conjunto de garantías frente a la autoridad que los juzgara y el entorno procesal, dejando en firme que, sin importar la etapa o el proceso que se esté realizando, se deben respetar ciertos principios y una serie de normas, en búsqueda de una decisión objetiva y que corresponda al criterio de lo justo e igualitario en todo el territorio. Esto asegura que todas las actuaciones del sistema judicial estén basadas en normas claras y previsibles, evitando la arbitrariedad y garantizando la seguridad jurídica.

6.2.3.2. Código Sustantivo del Trabajo. El Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia es una herramienta fundamental para la aplicación de justicia en el ámbito laboral, ya que establece las normas que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Este cuerpo normativo proporciona un marco legal que garantiza los derechos y deberes de ambas partes. En primer lugar, el CST establece derechos básicos e

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

irrenunciables para los trabajadores, como la estabilidad laboral, el salario mínimo, las jornadas de trabajo y los descansos obligatorios. Estas disposiciones aseguran que los trabajadores reciban un trato justo y digno, previniendo abusos por parte de los empleadores. La regulación de las jornadas de trabajo y los descansos, por ejemplo, protege a los trabajadores de la explotación y garantiza su bienestar físico y mental.

Además, el CST incluye mecanismos específicos para la resolución de conflictos laborales, como los procedimientos de conciliación, arbitraje y jurisdicción laboral. Estos mecanismos proporcionan vías claras y efectivas para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos y resolver disputas de manera justa y eficiente. Al establecer procedimientos claros y accesibles, el CST facilita que los conflictos se resuelvan de manera pacífica y dentro del marco legal, evitando así la necesidad de recurrir a métodos extrajudiciales que podrían ser menos equitativos. Otro aspecto crucial del CST es la protección contra el despido injustificado. El código establece que los empleadores deben tener una causa justificada y seguir un procedimiento adecuado para despedir a un trabajador. Esto protege a los empleados de decisiones arbitrarias y garantiza que los despidos se realicen de acuerdo con la ley, respetando el debido proceso. Esta protección es esencial para mantener la estabilidad laboral y la seguridad económica de los trabajadores.

Aunque no existe un apartado del Código dedicado explícitamente al debido proceso dentro de las audiencias de descargos en el marco de un procedimiento laboral, si se refiere en ciertos artículos, como los ya mencionados en el marco jurídico, puntos clave que se pueden contrastar con lo expuesto normativamente; el debido proceso en el ámbito laboral colombiano, tal como está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, es esencial para garantizar que las relaciones laborales se desarrollen en un marco legal acorde a parámetros internacionales y nacionales. Al establecer procedimientos claros para la notificación, defensa y resolución de conflictos laborales,

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

el CST protege los derechos de los trabajadores y asegura un ambiente laboral justo y respetuoso.

Las empresas y empleadores deben cumplir estrictamente con estas disposiciones para fomentar la confianza y la justicia en el lugar de trabajo.

En materia laboral hay un procedimiento que es fundamental para defender y que pretende defender el derecho de los trabajadores al debido proceso, a la defensa y contradicción. Se trata de la diligencia de descargos, que en lo laboral es un procedimiento que suele realizar el empleador antes de tomar la decisión de sancionar o despedir al trabajador; este se encuentra regulado por el CST en su artículo 115.

6.2.3.3. Jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en Colombia es esencial para la aplicación de justicia en el derecho laboral, ya que sus decisiones interpretan y desarrollan las normas laborales, asegurando que se apliquen de manera justa y equitativa. La Corte Constitucional, a través de sus sentencias, protege los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando que las leyes laborales se interpreten en consonancia con la Constitución. Esto incluye la protección de derechos como el debido proceso, la igualdad y la dignidad humana en el contexto laboral. Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia, específicamente la Sala Laboral, interpreta las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y otras normas laborales, resolviendo disputas y estableciendo precedentes que guían a los jueces en sus decisiones. La Corte Suprema asegura la correcta aplicación de la ley laboral, resolviendo conflictos laborales complejos y garantizando que se respeten los derechos de los trabajadores.

Las decisiones de ambas cortes tienen un efecto vinculante, lo que significa que deben ser seguidas por todos los tribunales y autoridades en el país. Esto crea un marco de coherencia y

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

uniformidad en la aplicación de la justicia laboral, evitando interpretaciones contradictorias y asegurando que los derechos de los trabajadores sean protegidos de manera consistente.

Además, la jurisprudencia de estas cortes ha sido crucial para el desarrollo y la actualización del derecho laboral en Colombia, adaptándose a nuevas realidades y desafíos. Por ejemplo, la Corte Constitucional ha emitido fallos importantes sobre la protección de los derechos de los trabajadores en contextos de reestructuración empresarial y despidos masivos, asegurando que se respeten los principios de proporcionalidad y razonabilidad. La Corte Constitucional ha sido decisiva en la protección del derecho al debido proceso, interpretando y aplicando las disposiciones constitucionales para garantizar que los trabajadores tengan acceso a un juicio justo. Ha insistido en que las decisiones disciplinarias deben basarse en normas claras y previamente establecidas, asegurando que los empleados sean informados adecuadamente sobre las acusaciones en su contra y tengan la oportunidad de defenderse. La Corte ha subrayado la importancia de la presunción de inocencia y el derecho a presentar y controvertir pruebas, estableciendo que cualquier procedimiento que no respete estas garantías viola la Constitución.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha complementado esta labor al interpretar y aplicar las normas laborales, asegurando que los procedimientos disciplinarios internos en las empresas cumplan con los estándares del debido proceso. La Corte ha desarrollado una jurisprudencia sólida sobre la necesidad de que las investigaciones disciplinarias sean llevadas a cabo de manera imparcial y objetiva, y ha establecido que las sanciones impuestas deben ser proporcionales a las faltas cometidas. Además, ha enfatizado que los procedimientos deben ser transparentes y que las decisiones deben estar debidamente motivadas y fundamentadas en pruebas suficientes. Las decisiones de ambas cortes crean precedentes que deben ser seguidos por todos los tribunales y autoridades laborales en el país, lo que asegura una aplicación uniforme y coherente

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

del derecho al debido proceso en el ámbito laboral. Esto no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también proporciona seguridad jurídica tanto a empleados como a empleadores, quienes pueden confiar en que los procedimientos disciplinarios se llevarán a cabo conforme a la ley y a los principios de justicia.

6.2.4. *Reglamentos internos de trabajo y convenciones colectivas, directrices del proceso disciplinario laboral al interior de las empresas*

6.2.4.1. El reglamento interno de trabajo en Colombia. tal como lo define el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo es un documento fundamental que establece las normas y condiciones bajo las cuales se desarrollan las relaciones laborales dentro de una empresa. Este reglamento es obligatorio para todas las empresas que cuenten con más de cinco empleados en el sector industrial o más de diez en el sector comercial, es aprobado por el Ministerio del Trabajo y debe ser divulgado entre los trabajadores para asegurar su conocimiento y cumplimiento.

El contenido del reglamento interno de trabajo abarca varios aspectos cruciales. Primero, define los derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores. Incluye disposiciones sobre horarios de trabajo, descansos, vacaciones, y procedimientos disciplinarios. De esta manera, establece un marco claro que regula la dinámica laboral y ayuda a prevenir conflictos y malentendidos. Un aspecto importante del reglamento es que establece los procedimientos disciplinarios que deben seguirse en caso de incumplimiento de las normas por parte de los trabajadores. Estos procedimientos deben estar alineados con los principios del debido proceso, garantizando que los empleados tengan la oportunidad de defenderse y presentar pruebas en su favor antes de que se imponga cualquier sanción. Esto protege a los trabajadores de decisiones arbitrarias y asegura que cualquier medida disciplinaria sea justa y proporcional.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Además, el reglamento debe incluir las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Estas disposiciones buscan garantizar un ambiente de trabajo seguro, minimizando los riesgos de accidentes y enfermedades laborales. La implementación de estas normas es crucial para la protección del bienestar de los trabajadores y para el cumplimiento de las obligaciones legales de los empleadores en materia de seguridad laboral. El proceso de elaboración del reglamento interno de trabajo debe ser participativo, involucrando a los representantes de los trabajadores. Esto asegura que las normas reflejen las realidades y necesidades tanto de los empleadores como de los empleados, promoviendo un entorno laboral más armonioso y equitativo. El reglamento también asegura que las decisiones disciplinarias sean tomadas de manera imparcial y objetiva, evitando cualquier forma de arbitrariedad o vulneración.

6.2.4.2. Las Convenciones Colectivas de Trabajo. Son acuerdos celebrados entre uno o varios empleadores o asociaciones, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Generalmente, los sindicatos se constituyen para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa, y este mejoramiento puede lograrse mediante una convención colectiva en la que se acuerdan las condiciones que regularán a los trabajadores que forman parte de ese sindicato.

Es importante destacar que la convención colectiva no sustituye el contrato de trabajo, sino que lo complementa, al incluir cláusulas, condiciones, derechos y deberes adicionales o complementarios a los establecidos en el contrato individual de trabajo. Además, la convención colectiva puede aplicar a todos los trabajadores de la empresa, incluso si no son miembros del sindicato que la firmó, siempre que se cumplan ciertas condiciones. En resumen, la convención

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

colectiva es un mecanismo de negociación que busca solucionar y poner fin a los conflictos colectivos de trabajo entre los trabajadores y el empleador.

En Colombia, una convención colectiva de trabajo es un acuerdo legal que se establece entre un empleador y un sindicato que representa a los trabajadores. Esta convención establece las condiciones laborales, salarios y beneficios que serán aplicados a los trabajadores durante un periodo de tiempo determinado. Además, existen algunas normas y leyes que respaldan y regulan la negociación colectiva en el país:

Constitución Política de Colombia: El artículo 55 de la Constitución establece el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y a la protección de sus derechos laborales.

Código Sustantivo del Trabajo (CST): Los artículos 467 a 481 del CST contienen disposiciones relacionadas con la negociación colectiva. En particular, el artículo 467 define la convención colectiva de trabajo como el acuerdo entre empleadores o asociaciones patronales y sindicatos o federaciones sindicales para regular las condiciones laborales durante su vigencia.

Ley 599 de 2000 (Código Penal): El artículo 200 de esta ley establece sanciones para quienes obstaculicen o impidan la negociación colectiva.

El marco normativo en Colombia respalda y protege el derecho de los trabajadores y empleadores a negociar colectivamente para mejorar las condiciones laborales y garantizar la estabilidad en el ámbito laboral. Existe un conjunto de grandes leyes y normas que establecen las condiciones en que se debe realizar estas convenciones, todo bajo un marco legal acorde tanto a la constitución, códigos, convenios internacionales y demás leyes de la misma naturaleza. Siendo un documento que garantiza a los trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados que sus derechos sean protegidos y que se les otorguen ciertas concesiones que no afecten el

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

funcionamiento de la empresa o pongan en riesgos las relaciones laborales entre empresa y trabajadores.

6.2.5. *El ciclo PHVA, como soporte metodológico.*

El ciclo PHVA, también conocido como ciclo de mejora continua, es un método utilizado en la gestión de la calidad y en los sistemas de gestión ambiental. Las siglas PHVA corresponden a **Planificar, Hacer, Verificar y Actuar**. Este ciclo se basa en un enfoque iterativo de cuatro pasos para el mejoramiento continuo de los procesos, productos o servicios.

- **Planificar (Plan):** En esta etapa, se establecen los objetivos y procesos necesarios para lograr resultados en concordancia con la política de calidad de una organización. Se identifican los problemas y se establecen los planes de acción para abordarlos.
- **Hacer (Do):** Esta fase implica la ejecución del plan establecido. Se llevan a cabo las actividades planificadas y se recopilan los datos necesarios para el análisis.
- **Verificar (Check):** Aquí se verifica si los resultados obtenidos están de acuerdo con los objetivos planificados. Se realizan mediciones y se comparan con los estándares establecidos. Se evalúan los datos recopilados durante la fase "Hacer" para determinar si se están logrando los resultados deseados.
- **Actuar (Act):** En esta última etapa, se toman acciones correctivas o preventivas basadas en los resultados obtenidos en la etapa de verificación. Si los resultados están por debajo de los estándares establecidos, se toman medidas para corregir y mejorar el proceso. Si los resultados son satisfactorios, se busca mantener el desempeño y realizar ajustes según sea necesario.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Después de completar la etapa "Actuar", el ciclo vuelve a comenzar, creando un proceso continuo de mejora en la organización. El ciclo PHVA es una herramienta fundamental en la gestión de la calidad total y ayuda a las organizaciones a identificar áreas de mejora continua para lograr la excelencia en sus procesos y productos. En este caso, ayuda a identificar las mejoras que debe realizarse frente al procedimiento disciplinario laboral sin cerrar la posibilidad de seguir aportando actualizaciones al articulado.

Figura 1

Etapas de la Metodología



Nota. Esta grafica representa el ciclo PHAV que se uso como marco metodológico para la correcta elaboración del documento. Tomado de *Research Gate*, por M. Hernández y G. Ortiz, 2022.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7. Informes desarrollo de la práctica

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos trazados en este proyecto, se realiza la integración de los cuatro informes mensuales detallando los avances dentro del desarrollo de esta práctica.

7.1. Primer Informe

7.1.1. *Reconocimiento de los casos atendidos por la Corporación Justicia y Libertad.*

En desarrollo del segundo objetivo específico, se realizó junto con la tutora María Alejandra Aguilera Blanco un análisis de los casos que se atenderán dentro de esta práctica, casos asociados a trabajadores del sector palmero en municipios de Santander y Cesar que se relacionan al debido proceso laboral dentro de sus diferentes cargos y con diferentes faltas y sanciones cometidas; siendo estos los casos de estudio para la elaboración de un documento uniforme que se pueda adjuntar en los reglamentos internos de trabajo y/o en las Convenciones Colectivas firmadas por los sindicatos y las empresas.

Dentro de los diferentes casos atendidos se realiza un estudio de diferentes reglamentos internos de trabajo y convenciones colectivas, entendiendo como se está juzgando a los trabajadores frente a las faltas de las que son acusados y las respectivas sanciones, revisando si existe uniformidad en la forma de juzgar o cada empresa utiliza la norma a su manera, siendo esto una afectación al empleado, quien depende de la interpretación del ente juzgador y se ve puede ver envuelto en injusticias.

Cada uno de los casos relacionados con el debido proceso en materia de faltas cometidas por trabajadores y las sanciones de estos mismos serán adjuntado en el siguiente link ([Casos Atendidos Práctica Jurídica](#)), donde se podrá ver cada situación y el documento que se presentó como reposición o apelación, velando siempre por la igualdad entre los trabajadores que hacen

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

parte de los sindicatos que son asesorados por la Corporación Justicia y Libertad en los diferentes departamentos. Además de mantener contacto con los trabajadores y sus representantes por medio de los miembros de la misma corporación.

Para el desarrollo de esta etapa se ha consensado con la corporación que se asignaran casos diversos referentes al derecho laboral de los sindicalistas, pero en máxima medida se designaran casos relacionados con el debido proceso y procesos disciplinarios contra estos, generando asesoría y apoyo a la Corporación y las representantes de los trabajadores como intermediarios. Siendo atendidos 27 casos dentro de los cuales hay apelaciones a dictámenes de capacidad laboral, apelaciones por despidos, sanciones o llamados de atención y tutelas relacionadas con del debido proceso.

7.1.2. Investigar y recopilar leyes, decretos y normativas colombianas relacionadas con el debido proceso laboral

Como parte del trabajo desarrollado junto con la Corporación Justicia y Libertad se dio investigación a la jurisprudencia nacional e internacional que podría darle fundamento al capítulo sobre debido proceso planeado y para darle respuesta jurídica a los casos atendidos en esta práctica. De la normativa y documentación estudiada dentro de la jurisprudencia, códigos, la Constitución Política y los convenios de la OIT se pueden destacar los siguientes principios que serán base del articulado final, siendo fundamentales para garantizar que tanto empleadores como trabajadores respeten los derechos en los procedimientos disciplinarios.

7.1.2.1. Notificación Previa y Clara. Todo procedimiento disciplinario debe iniciarse notificando al trabajador sobre la naturaleza de los hechos que se investigan, de manera clara y comprensible, exponiendo tanto las supuestas faltas de las que se le acusan,

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

como el incumplimiento con estas del reglamento interno de trabajo las convenciones colectivas. La notificación es esencial para que el trabajador conozca las acusaciones y pueda preparar su defensa. Se debe realizar esta notificación con tiempo al trabajador y no sobre tiempo, pues la audiencia de descargos se debe preparar de la mejor manera por las partes.

A falta de notificación de una audiencia de descargos puede ser un error en el proceso de descargos, que es una citación en la que un trabajador puede presentar su versión de los hechos ante su empleador.

Los requisitos para una diligencia de descargos son:

- (1) Notificar al trabajador de la citación
- (2) Explicar al trabajador las razones de la citación
- (3) Darle la oportunidad de presentar sus descargos y pruebas
- (4) Elaborar un acta de descargos

El empleador debe determinar si la falta compromete el clima laboral, la imagen corporativa, o el desarrollo de las actividades de la empresa, verificar si la falta está contemplada en el reglamento interno de trabajo o en el contrato, además de dar la oportunidad al trabajador de ser escuchado antes de aplicar una sanción, las sanciones que se pueden imponer son multas, suspensiones del contrato de trabajo, entre otras. Como fundamento de este apartado, la sentencia C-593 del año 2014 establece la importancia de realizar una notificación correcta del proceso disciplinario por parte de las empresas, especificando que si no se realiza de manera acorde esta etapa, la sanción y el desarrollo del proceso se podría considerar incorrecto y presentarse nulidad.

7.1.2.2. Derecho de defensa. En términos amplios, el derecho a la defensa se concibe como la posibilidad de presentar razones de hecho y de derecho en contra de una

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

imputación. Dicho de otro modo, implica ofrecer al trabajador la oportunidad, dentro del proceso, de relatar su perspectiva sobre los acontecimientos. La vulneración de este derecho anula cualquier sanción que se llegue a imponer. Este derecho contenido dentro de la Constitución Política de Colombia, artículo 29 del debido proceso, donde en cada actuación judicial o administrativa el acusado se puede defender y exponer su versión de los hechos y las pruebas que controviertan esto. En la **Sentencia T-001 de 1999 (Corte Constitucional)**, se enfatiza que un procedimiento disciplinario sin la oportunidad de defensa del trabajador viola el debido proceso.

7.1.2.3. Decisión motivada. Una decisión motivada en el proceso disciplinario laboral implica que toda resolución adoptada por el empleador debe estar fundamentada de manera clara, precisa y suficiente. Esto significa que la decisión debe explicitar las razones, los hechos comprobados y las normas que sustentan la medida adoptada, permitiendo al trabajador comprender por qué se le aplica una sanción y garantizar la transparencia del procedimiento. Siendo clave que estas decisiones tengan cierta uniformidad entre las empresas, pues es muy común que para una misma falta se sancione de acuerdo con el entendimiento del encargado de recursos humanos o quien deba dar la resolución.

Otros aspectos relevante dentro de un proceso disciplinario en laboral como se menciona en la sentencia T-329 del 2021 “(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, T-329, 2021), más allá de esta mención que es reiterativa en la jurisprudencia, no

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

existe dentro del código sustantivo del trabajo una mención clara para que el ente juzgador comprenda los pasos a seguir dentro de un proceso.

En este primer vistazo a las normativas nacionales, se puede observar que el debido proceso mantiene en el ámbito laboral las mismas bases que en otros tipos de actuaciones judiciales y administrativas, siendo el artículo 29 de la Constitución Política el fundamento de este debido proceso en el territorio nacional, siendo replicada esta dentro del artículo 115 del CST, donde se menciona que el procedimiento laboral disciplinario debe garantizar que el trabajador sea escuchado y pueda controvertir con pruebas las acusaciones, todo esto antes de imponerle sanción. Pero existe en opinión propia carencias en estas explicaciones, pues deja libertad al ente juzgador de sancionar las diferentes faltas según su entendimiento de la norma y no guiados por uniformidad legal.

El nuevo reto será estudiar los casos atendidos por la Corporación Justicia y Libertad, estudiando las convenciones colectivas y los reglamentos internos de trabajo, esto para poder comprender el actuar de los empleadores para sancionar a un trabajador, además de observar si se suele respetar el debido proceso o se aplica según la conveniencia de los casos para la empresa

Objetivo Especifico Trabajado: Realizar un estudio exhaustivo del marco normativo colombiano relacionado con el debido proceso en el procedimiento de descargos entre empleadores y trabajadores, para tener claridad sobre los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las garantías procesales establecidas por la legislación colombiana.

Forma De Realización De La Practica: Comunicación constante mediante redes sociales con la corporación y reuniones programadas los lunes con miembros de la Corporación Justicia y Libertad, entre ellos la tutora de esta práctica, para analizar los casos que se atenderían y como

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

darles respuesta a las necesidades de los trabajadores. Además comunicación constante con los trabajadores para brindar la correspondiente asesoría.

7.2. Segundo Informe

Con la distribución de las asesorías y la elaboración de los diferentes documentos necesarios para atender los requerimientos de los trabajadores dentro de los procesos disciplinarios a los que fueron inducidos, se puede entender que el debido proceso aplicado en estas instancias laborales es guiado por las convenciones colectivas firmadas por Sindicatos y empleadores, cumpliendo también los reglamentos internos de trabajo que se debía socializar a los empleados para estos entendieran sus derechos y deberes dentro de su relación contractual.

Las diferentes convenciones colectivas contienen un apartado denominado Procedimiento para sanciones disciplinarias o similares, como se puede ver en el artículo 10 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Palmeras de Puerto Wilches S.A y SINTRAINAGRO Puerto Wilches.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Figura 2

Artículo Convención Colectiva

ARTÍCULO 10: PROCEDIMIENTOS PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS, DESPIDOS CON JUSTA CAUSA:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado o de adoptar la decisión de despedirlo con justa causa, la Empresa deberá oír al trabajador inculcado, asistido por dos representantes del sindicato, según el siguiente procedimiento:

Excepcionalmente, el beneficiario de la Convención Colectiva podrá solicitar el acompañamiento de dos representantes del sindicato en la diligencia de descargos, previa autorización y manifestación de la voluntad del trabajador, dicha disposición no aplica para los trabajadores de que trata el artículo 2 de la Convención Colectiva. Los demás literales del presente artículo aplican únicamente para el trabajador sindicalizado.

a) El trabajador inculcado será notificado por escrito, con copia al sindicato de la presunta falta que se le atribuye o de la presunta causa de despido, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento que tuviere la Empresa de los hechos.

b) Escuchados los descargos del trabajador y las explicaciones del sindicato, la Empresa deberá decidir la sanción o el despido en los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que se efectuaron los descargos.

c) Cuando la sanción o el despido fuera impuesto por un funcionario distinto del Gerente, el trabajador podrá recurrir ante este para que revoque o modifique la decisión en un término de cinco (5) días hábiles. Si la sanción fuera impuesta por el Gerente, el trabajador tiene derecho a recurrir a éste en un término de cinco (5) días hábiles, por una sola vez, para que revoque o modifique su decisión con la cual queda agotado el procedimiento, quedando el trabajador en libertad de utilizar el recurso jurídico legal.

PARÁGRAFO 1: Cualquier procedimiento que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite de que trata este artículo, vicia de nulidad lo actuado. En consecuencia, el trabajador o a quien se le haya impuesto una sanción consistente en suspensión en el trabajo, le será pagada la suspensión y si se tratare de despido, será reintegrado al puesto que tenía.

PARÁGRAFO 2: Copias de las actas, testimonios y demás elementos de juicio se entregarán al sindicato.

Nota. Corresponde a un apartado de la convención colectiva suscrita entre Palmeras de Puerto Wilches S.A y SINTRAINAGRO Puerto Wilches, específicamente su artículo 10 relacionado con el procedimiento disciplinario aplicable.

Este articulado se queda muy corto para la importancia que debe tener el proceso disciplinario y que debe asegurar los derechos y los deberes de los trabajadores frente a las empresas, dejando abierta la posibilidad de interpretación del juzgador para tomar decisiones o sancionar al trabajador. Aquí parte el objetivo principal de esta práctica, la construcción de un capítulo denominado Procedimiento Disciplinario Laboral, que pueda incluirse tanto en convenciones colectivas como en reglamentos de trabajo, un apartado que pueda dar uniformidad a la forma de asumir los procesos disciplinarios, por lo menos para aplicación en el sector palmero de Santander y Cesar.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7.2.1. Aspectos relevantes para crear un capítulo sobre debido proceso laboral

7.2.1.1. Capacitación. Con los casos de estudio, se puede comprender que en algunas ocasiones los trabajadores que son citados a descargos no comprenden el procedimiento disciplinario y sus derechos dentro del mismo, además de no tener claridad sobre el reglamento interno de trabajo, por eso suelen cometer faltas y no las catalogan como tal, viéndose sorprendidos al momento de recibir el llamado a descargos. Entonces el punto inicial debe ser una capacitación entre empleados y empleadores sobre los alcances del procedimiento disciplinario en materia de una relación contractual laboral, en estas ambas partes deben conocer la ley, los derechos u obligaciones que deben cumplir, estudiando a profundidad la normativa vigente a nivel nacional y el propio reglamento interno de trabajo de cada empresa.

Dentro de estas reuniones, se deben explicar las faltas y sanciones que se desprenden de estas, además tener claridad sobre el despido sin justa causa y el despido con causa justa, terminación bilateral o unilateral del contrato.

7.2.1.2. Distinción de Faltas y sanciones. En el contexto del **procedimiento disciplinario laboral en Colombia**, las faltas y las sanciones son elementos fundamentales que permiten mantener la disciplina y el orden en el ambiente laboral, dentro del marco del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el reglamento interno de trabajo, y los principios legales y constitucionales.

7.2.1.2.5. Las faltas Son comportamientos o acciones de los trabajadores que constituyen incumplimientos a sus deberes contractuales, éticos o normativos. Estas pueden clasificarse en:

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7.2.1.2.5.1. Faltas Leves. Son aquellas que no afectan gravemente el cumplimiento de las funciones o el ambiente entre los miembros de una relación de carácter laboral, donde la afectación no expone a la empresa o a los otros trabajadores a un daño irremediable o de gran magnitud.

Ejemplos:

- Llegar tarde ocasionalmente sin una justificación válida.
- Olvidar el cumplimiento de procedimientos internos.
- Descuido leve en la conservación de herramientas o materiales de trabajo.

7.2.1.2.5.2. Faltas Graves. Son conductas que afectan significativamente el desempeño del trabajador o el ambiente laboral.

Ejemplos:

- Incumplir órdenes directas relacionadas con las funciones del cargo.
- Desobedecer normas de seguridad industrial.
- Uso inadecuado de los recursos de la empresa.
- Faltar al trabajo sin justificación más de una vez en un período corto.

7.2.1.2.5.3. Faltas Gravísimas. Son aquellas que comprometen la confianza del empleador o afectan gravemente la operación o reputación de la empresa. Estas son consideradas justas causas para despido, según el **artículo 62 del CST**.

Ejemplos:

- Robo, fraude o abuso de confianza.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

- Falsificación de documentos.
- Consumo de sustancias psicoactivas o alcohol durante la jornada laboral.
- Acoso laboral, sexual o cualquier tipo de discriminación.

7.2.1.2.6. Las sanciones. Son las medidas correctivas que aplica el empleador tras la comprobación de una falta. Estas deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y estar contempladas en el reglamento interno de trabajo.

Las sanciones deben estar previstas en el **reglamento interno de trabajo** o el contrato laboral y el empleador que imponga una sanción sin seguir el debido proceso puede enfrentarse a demandas laborales, reintegros o indemnizaciones.

Los tipos de sanciones son:

7.2.1.2.6.1. Amonestaciones Verbales o Escritas

- Usadas para faltas leves o como advertencia.
- Registradas en el expediente del trabajador (si son escritas).

7.2.1.2.6.2. Suspensión del Contrato

- Se aplica a faltas graves.
- Periodo máximo de **ocho días** consecutivos (artículo 113 del CST).
- No afecta la continuidad laboral, pero suspende el pago del salario durante ese tiempo.

7.2.1.2.6.3. Multas

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

- Aplicables solo si están previamente contempladas en el reglamento interno de trabajo.
- Deben ser proporcionales y nunca exceder el límite legal.

7.2.1.2.6.4. Despido con Justa Causa

El **despido con justa causa** en Colombia ocurre cuando el empleador tiene razones legales fundamentadas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, según lo estipulado en el **artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)**. Este tipo de despido **no obliga al empleador a pagar indemnización** por terminación del contrato, pero sí debe cumplir con las demás prestaciones sociales del trabajador. Para este despido se debe cumplir con el debido proceso, notificando al trabajador, explicando la falta cometida y porque se llegó a esta resolución, dando oportunidad al empleado de expresar sus controversias y probar que no se cometió la falta, siendo esto un factor para reevaluar la sanción.

- Es la sanción más grave y se aplica ante faltas gravísimas.
- Está regulado en el artículo 62 del CST-

7.2.1.2.6.5. Despido sin justa causa

En Colombia, los despidos sin justa causa son aquellos que se realizan sin que el empleador demuestre una de las causales legalmente previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) o en el contrato laboral. Aunque son permitidos bajo la legislación colombiana, tienen implicaciones legales, principalmente en el pago de una indemnización por despido injustificado.

Características del Despido sin Justa Causa

- **Unilateralidad:** Decisión tomada únicamente por el empleador.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

- **Ausencia de causal legal:** No se basa en las causales establecidas en la ley o el contrato.
- **Obligación de indemnización:** El empleador debe compensar al trabajador por terminar el contrato sin una razón válida.
- **Debe comunicarse por escrito:** Según el artículo 64 del CST, el despido debe notificarse claramente al trabajador.

Requisitos del Despido sin Justa Causa

- **Notificación Escrita:** Informar al trabajador sobre la decisión de despido.
- **Cumplimiento del Pago de Prestaciones Sociales e Indemnización:** Incluir cesantías, intereses, vacaciones, y otros conceptos adeudados.
- **No Contravenir Normas de Protección Especial:**
 - No puede despedirse sin autorización a trabajadores en estado de **fuero laboral** (embarazo, sindical, pre-pensionados, etc.).
 - Requiere autorización del Ministerio del Trabajo en estos casos.

Objetivo específico trabajado: *Identificar las problemáticas generadas por la mala aplicación del debido proceso en los diferentes casos radicados ante la Corporación Justicia y Libertad sobre las audiencias de descargos, para establecer los parámetros relevantes que se tendrán en cuenta en el desarrollo de la propuesta.*

Forma de realización de la práctica: Con la atención de los beneficiarios de la Corporación y cada uno de sus casos, se puede referenciar como asumen las empresas los procesos disciplinarios por

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

faltas cometidas por sus trabajadores, la forma de notificación y los argumentos usados para sancionar.

7.3. Tercer Informe

7.3.1. Principales falencias en los procedimientos disciplinarios laborales estudiados

Dentro de los casos que son atendidos dentro de la Corporación Justicia y Libertad, se pueden encontrar diferentes problemáticas, asuntos como apelaciones a dictámenes médicos, derechos de petición, tutelas y apelaciones por sanciones o despidos no justificados según los trabajadores, quienes compartieron sus historias y buscan que se les asesore sobre la mejor forma de solucionar sus conflictos laborales.

Para este documento se tomarán únicamente los casos relacionados con llamados a descargos, audiencias de descargos y procedimientos disciplinarios, que en total son 13 relacionados con esta temática. Estos 13 casos evidencian la autonomía con la que cada empresa sanciona a sus trabajadores, reflejando que todo se deja a la interpretación de quien es el encargado de juzgar, pues al no existir un paso a paso desglosado en la ley, se reflejan falencias en la forma de iniciar y concluir el procedimiento disciplinario; casos donde se reflejan las siguientes fallas:

7.3.1.1. Ausencia del Debido Proceso. La ausencia del debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales es una de las falencias más graves que puede cometer un empleador, ya que vulnera derechos fundamentales consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, como el derecho a la defensa, la presunción de inocencia y la imparcialidad en la toma de decisiones. Esta falencia puede manifestarse de diversas maneras, como la falta de una notificación formal al trabajador sobre la falta que se le imputa, lo cual impide que conozca con claridad los hechos y las posibles consecuencias; la omisión

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

de una audiencia de descargos, donde el empleado pueda presentar su versión de los hechos, aportar pruebas y rebatir las acusaciones en un espacio adecuado; o la realización de un procedimiento apresurado o arbitrario, en el que no se valoran adecuadamente las pruebas o se actúa de manera sesgada.

La falta de un registro claro del proceso, como actas de descargos, comunicaciones oficiales o análisis de evidencias, puede invalidar cualquier sanción impuesta, al no haber respaldo documental que demuestre el cumplimiento de los pasos legales requeridos. Además, si quien toma la decisión tiene un conflicto de interés o muestra prejuicio, se compromete la imparcialidad del proceso, lo que agrava aún más la situación. Estas irregularidades no solo afectan los derechos del trabajador, sino que también pueden acarrear consecuencias legales graves para el empleador, como la nulidad de las sanciones impuestas, la obligación de reintegrar al empleado, o incluso demandas por vulneración de derechos fundamentales que deriven en sanciones económicas y daños a la reputación de la empresa. En este contexto, garantizar el debido proceso no es solo una obligación legal, sino un mecanismo para construir un entorno laboral justo y respetuoso de los derechos de todas las partes.

7.3.1.2. La deficiente recopilación de pruebas. En los procedimientos disciplinarios es una falencia crítica que puede comprometer la validez de las decisiones tomadas por el empleador. Cuando no se recopilan pruebas suficientes, adecuadas o legalmente obtenidas, el procedimiento pierde objetividad y fundamentación, exponiendo al empleador a posibles sanciones legales y demandas por parte del trabajador. Entre los errores más comunes está basar las decisiones en suposiciones o testimonios incompletos, que no aportan un sustento sólido a las acusaciones; por ejemplo, sancionar a un trabajador sin

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

evidencias claras, como grabaciones, documentos o testigos confiables que corroboren los hechos. Otro problema frecuente es la obtención de pruebas de manera ilegal, como grabaciones de audio o video sin autorización previa o violación a la privacidad del trabajador, lo que puede convertir dichas pruebas en inadmisibles ante una instancia judicial.

También es habitual que el empleador no documente adecuadamente el procedimiento disciplinario, omitiendo actas de descargos, registros de notificaciones o el análisis de las pruebas recolectadas, lo que deja el proceso sin un respaldo formal. Esta falta de rigurosidad no solo dificulta la justificación de las sanciones impuestas, sino que también debilita la posición del empleador en caso de que el trabajador decida impugnar la decisión ante las autoridades laborales. Por ello, una adecuada recopilación de pruebas debe ser imparcial, respetar los derechos fundamentales del trabajador y estar documentada de manera clara y completa, garantizando la transparencia y legitimidad del procedimiento.

7.3.1.3. Sanciones Desproporcionadas. La aplicación de sanciones desproporcionadas en los procedimientos disciplinarios laborales es una falencia que no solo afecta los derechos del trabajador, sino que también puede comprometer la legalidad y credibilidad del proceso. Esta situación ocurre cuando la sanción impuesta no guarda una relación razonable con la gravedad de la falta cometida, violando los principios de proporcionalidad y equidad que deben regir en cualquier procedimiento disciplinario. Por ejemplo, despedir a un trabajador por una falta leve, como llegar tarde ocasionalmente, sin haber agotado medidas previas como amonestaciones verbales o escritas, puede ser considerado un abuso de poder y una falta de gradualidad en la imposición de las sanciones. De igual manera, imponer sanciones más severas de las que permite el reglamento interno de trabajo o que no están contempladas en el mismo puede llevar a que el proceso sea declarado

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

nulo y exponga al empleador a consecuencias legales, como indemnizaciones o demandas. Este tipo de prácticas, además, puede generar un ambiente laboral hostil, afectando la moral de los trabajadores y deteriorando la relación entre empleador y empleados.

Por lo tanto, es fundamental que las sanciones sean proporcionales a la falta, respeten los lineamientos del reglamento interno y las normas legales vigentes, y estén debidamente justificadas, evitando cualquier apariencia de arbitrariedad o favoritismo. Una correcta aplicación de las sanciones no solo asegura la validez del proceso, sino que también promueve un entorno de trabajo más justo y alineado con los principios del derecho laboral.

7.3.1.4. Falta de un reglamento interno o de políticas claras. En las empresas es una de las principales causas de inconsistencias en los procedimientos disciplinarios laborales, ya que este reglamento es el marco normativo interno que regula las relaciones laborales y establece las reglas que deben seguir tanto los empleadores como los trabajadores. En empresas con más de cinco empleados, la ausencia de este documento, que es obligatorio según el Código Sustantivo del Trabajo, puede generar incertidumbre tanto en la identificación de las faltas como en la aplicación de sanciones, dejando al empleador sin herramientas legales para justificar sus decisiones.

Incluso en las empresas que cuentan con un reglamento, su desactualización o falta de difusión entre los trabajadores puede dar lugar a conflictos, ya que los empleados podrían desconocer las normas que regulan su comportamiento o las consecuencias de incumplirlas. Esto ocurre frecuentemente en casos donde se imponen sanciones por conductas no contempladas en el reglamento o cuando las políticas no son lo suficientemente específicas

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

para abordar situaciones complejas, como el manejo de acoso laboral, uso de tecnología o protección de datos.

Esta falta de claridad no solo vulnera los derechos de los trabajadores, sino que también expone al empleador a riesgos legales, ya que cualquier decisión tomada sin respaldo normativo puede ser cuestionada ante las autoridades laborales. Por ello, es fundamental que las empresas diseñen, actualicen y socialicen un reglamento interno que sea coherente con la normativa laboral vigente, contemple las particularidades de la organización y sea conocido por todos los empleados, asegurando que el marco disciplinario sea legítimo, transparente y aplicable.

7.3.1.5. Irrespeto a los Derechos Fundamentales del Trabajador. Este irrespeto o violación en los procedimientos disciplinarios laborales constituye una grave falencia que trasciende lo meramente contractual y afecta principios básicos de dignidad, igualdad y respeto, pilares esenciales de la relación laboral. Este tipo de vulneración puede manifestarse de diversas maneras, como decisiones o acciones que discriminen al trabajador por razones de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u opiniones políticas, las cuales están expresamente prohibidas por la Constitución y tratados internacionales ratificados por Colombia. Asimismo, la exposición pública de los hechos investigados, como difundir acusaciones sin pruebas entre otros compañeros o revelar información personal del trabajador, atenta contra el derecho a la intimidad y puede generar daños morales o psicológicos significativos.

Otras prácticas, como el acoso laboral en el marco del proceso disciplinario, donde se ejerce presión indebida, humillaciones o amenazas para obtener confesiones o justificar

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

sanciones, también configuran una violación grave a los derechos fundamentales. Estas actuaciones no solo deslegitiman cualquier medida disciplinaria que se pretenda adoptar, sino que también pueden dar lugar a demandas por reparación de perjuicios y procesos por vulneración de derechos humanos. Para evitar estas situaciones, es esencial que el empleador adopte una postura ética e imparcial, respete la dignidad del trabajador en cada etapa del procedimiento, y aplique protocolos que garanticen un trato justo, evitando que los procesos disciplinarios se conviertan en mecanismos de abuso o represalia. En este sentido, promover una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos humanos no solo protege a los trabajadores, sino que también fortalece la confianza y el compromiso mutuo en el entorno laboral.

7.3.1.6. Tiempos Procesales Inadecuados. La gestión inadecuada de los tiempos procesales en los procedimientos disciplinarios laborales es una falencia que puede comprometer la legitimidad del proceso y generar inseguridad jurídica tanto para el empleador como para el trabajador. Un error común es la dilación excesiva en la ejecución de las etapas del procedimiento, como la demora en notificar al trabajador sobre la supuesta falta o en convocar la audiencia de descargos. Esto no solo afecta el derecho del empleado a una resolución oportuna de su situación, sino que también puede dar lugar a que los hechos pierdan relevancia o claridad, dificultando la recopilación de pruebas y la evaluación objetiva del caso. Por ejemplo, una falta que se sanciona meses después de haber ocurrido puede ser interpretada como desinterés del empleador, afectando la credibilidad de la medida disciplinaria.

Por otro lado, la prisa injustificada en el desarrollo del procedimiento también constituye un error significativo. Procesos apresurados, donde no se otorga al trabajador

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

tiempo suficiente para preparar su defensa o donde no se analizan de manera adecuada las pruebas, pueden dar la impresión de arbitrariedad y falta de imparcialidad. Esta práctica genera una percepción de injusticia y vulnera derechos fundamentales del trabajador, exponiendo al empleador a cuestionamientos legales.

El equilibrio en los tiempos procesales es fundamental para garantizar que las decisiones disciplinarias se tomen de manera justa y en un periodo razonable. Por ello, es indispensable que las empresas establezcan plazos claros y adecuados en sus reglamentos internos, respeten dichos plazos y documenten cada etapa del procedimiento. Esto no solo protege los derechos del trabajador, sino que también asegura que el empleador tenga un proceso estructurado y confiable, que resista el escrutinio en caso de ser impugnado ante instancias judiciales o administrativas.

7.3.1.7. Falta de Capacitación en Gestión Disciplinaria. Es una de las principales causas de errores en los procedimientos laborales, ya que deja a los encargados de estos procesos sin las herramientas necesarias para actuar conforme a la ley y a las buenas prácticas organizacionales. En muchas empresas, los supervisores o gestores de talento humano desconocen los principios fundamentales que deben guiar un procedimiento disciplinario, como el debido proceso, la proporcionalidad en las sanciones, y los derechos fundamentales del trabajador. Este desconocimiento puede llevar a actuaciones improvisadas, arbitrarias o carentes de respaldo normativo, aumentando el riesgo de que las sanciones sean anuladas o consideradas ilegales.

Un problema común derivado de esta falta de formación es la incapacidad para identificar correctamente las faltas y clasificarlas según su gravedad. Por ejemplo, sancionar

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

como falta grave un comportamiento que solo constituye una leve infracción genera conflictos internos y posibles demandas. Asimismo, muchos gestores no saben cómo recopilar pruebas de manera adecuada, lo que puede dar lugar a la inadmisibilidad de estas en caso de que el trabajador impugne la decisión. También es frecuente que no se respeten los pasos procesales establecidos, como la correcta notificación de las faltas o la oportunidad de descargos, debido a la falta de conocimiento sobre los procedimientos legales y las políticas internas.

Además, esta carencia de capacitación impacta negativamente en la comunicación con los trabajadores durante el proceso disciplinario. Una mala gestión de la comunicación puede generar tensiones innecesarias, malentendidos o incluso percepciones de persecución laboral. Los responsables de los procedimientos disciplinarios deben estar preparados para abordar estos temas de manera clara, respetuosa y profesional, lo que solo es posible si han recibido la formación adecuada en gestión de conflictos y legislación laboral.

Por lo tanto, es imprescindible que las empresas inviertan en programas de formación continua para los responsables de liderar estos procesos. Cursos sobre derecho laboral, manejo de conflictos, y aplicación del reglamento interno son esenciales para garantizar que los procedimientos disciplinarios se realicen de manera justa, eficiente y alineada con la normativa vigente. Una gestión disciplinaria bien ejecutada no solo protege a la empresa frente a riesgos legales, sino que también fortalece la confianza y el respeto entre empleadores y trabajadores, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

7.3.1.8. Prerrogativas Sindicales. El desconocimiento de las prerrogativas sindicales es una falencia recurrente en las relaciones laborales que puede generar conflictos

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

significativos entre empleadores y trabajadores organizados, especialmente en procedimientos disciplinarios. Los trabajadores que ostentan fuero sindical tienen una protección especial otorgada por la ley para garantizar el ejercicio libre y autónomo de la actividad sindical. Sin embargo, muchos empleadores desconocen o ignoran estas prerrogativas, procediendo a sancionar o despedir a estos trabajadores sin obtener la autorización previa del Ministerio del Trabajo, como lo exige la legislación colombiana.

Esta falta de conocimiento puede llevar a decisiones disciplinarias que son declaradas nulas, ya que vulneran el derecho a la asociación sindical protegido por la Constitución y convenios internacionales ratificados por Colombia, como el Convenio 87 de la OIT. Por ejemplo, imponer sanciones sin considerar el contexto sindical o tomar represalias contra representantes sindicales por su labor gremial puede interpretarse como una acción antisindical, exponiendo al empleador a multas, demandas, y la obligación de reintegrar al trabajador sancionado.

Para evitar estas situaciones, es fundamental que las empresas reconozcan y respeten las garantías legales de los trabajadores sindicalizados, asegurándose de que sus acciones disciplinarias no interfieran con la actividad sindical. Capacitar a los responsables de recursos humanos y a los supervisores en normativas sindicales y derechos colectivos es una medida clave para prevenir errores y fomentar un entorno laboral basado en el respeto mutuo y el cumplimiento de la ley.

7.3.2. Recomendaciones para evitar incurrir en falencias y nulidades dentro del procedimiento disciplinario laboral

- Capacitar al personal encargado sobre procedimientos disciplinarios y normativa laboral.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

- Mantener actualizados los reglamentos internos y asegurarse de que sean conocidos por todos los trabajadores.
- Documentar todas las etapas del proceso disciplinario, desde la notificación hasta la decisión final.
- Asegurar imparcialidad en la toma de decisiones mediante un comité o un tercero neutral.
- Consultar asesoría jurídica en casos complejos o que involucren derechos fundamentales.

Objetivo específico trabajado: Realizar un estudio exhaustivo del marco normativo colombiano relacionado con el debido proceso en el procedimiento de descargos entre empleadores y trabajadores, para tener claridad sobre los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las garantías procesales establecidas por la legislación colombiana.

Identificar las problemáticas generadas por la mala aplicación del debido proceso en los diferentes casos radicados ante la Corporación Justicia y Libertad sobre las audiencias de descargos, para establecer los parámetros relevantes que se tendrán en cuenta en el desarrollo de la propuesta.

Forma de realización de la práctica: Esta etapa se acerca más al objetivo final, que responde a la creación de un articulado completo que incluya un correcto procedimiento disciplinario en el ámbito laboral, para que empresas y trabajadores puedan incluirlo en Convenciones colectivas y reglamentos internos de trabajo, los casos fueron atendidos de la mano de profesionales en derecho que fueron guiando la resolución de los mismos y aportaron su conocimiento para llegar a un articulado completo y que supla ese vacío que se presenta a la hora de afrontar un conflicto de carácter laboral, reconociendo las falencias que se tienen y aportando ideas para mejorar y así

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

también descongestionar el sistema judicial de casos relacionados con mala praxis del procedimiento disciplinario laboral entre empleadores y trabajadores, buscando igualdad y justicia.

7.4. Cuarto Informe

7.4.1. Base normativa y viabilidad

7.4.1.1. Constitución Política de Colombia. La inclusión de una visión constitucional es esencial ya que garantiza que el proceso se lleve a cabo en conformidad con los principios y derechos fundamentales establecidos en el marco jurídico superior del país. Esto no solo asegura la legitimidad del procedimiento, sino que también protege a la empresa y al trabajador al alinearse con los valores constitucionales.

- Protección de la Dignidad Humana (Artículo 1)
- Principio de Igualdad (Artículo 13)
- Derechos Fundamentales al Trabajo (Artículo 25)
- Garantía del Debido Proceso (Artículo 29)
- Protección a la Asociación Sindical (Artículo 39)

La inclusión de fundamentos guiados por estos artículos genera un documento transparente que garantiza, dentro del estado social de derecho, que tanto trabajadores como empleadores se encuentren protegidos bajo amparo constitucional y que las decisiones que se deriven de estos procesos cumplan con la legalidad y los principios que rigen el derecho colombiano.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7.4.1.2. Código Sustantivo del Trabajo. Este cuerpo normativo regula las relaciones laborales en el país, estableciendo las bases legales para la identificación de faltas, la aplicación de sanciones y la protección de los derechos de trabajadores y empleadores, siendo fundamental por los siguientes puntos:

7.4.1.2.1. Marco Legal Específico y Obligatorio. El CST es la principal norma que regula los derechos, deberes y procedimientos laborales en Colombia. Su inclusión en el articulado asegura que el procedimiento disciplinario esté alineado con las disposiciones legales obligatorias, garantizando que las actuaciones sean válidas y respeten los parámetros establecidos. Esto evita posibles conflictos legales derivados del incumplimiento normativo.

7.4.1.2.2. Justificación de las Sanciones y Despidos. El artículo 62 del CST establece las justas causas de terminación del contrato de trabajo, incluyendo comportamientos graves como el incumplimiento de obligaciones, actos de violencia o daños a los intereses de la empresa. Incorporar este artículo en el articulado permite identificar y clasificar adecuadamente las faltas, evitando arbitrariedades y garantizando que las sanciones sean fundamentadas.

7.4.1.2.3. Límites a las Sanciones. En sus artículos 113 y 115 fija límites claros para las sanciones disciplinarias, como el período máximo de suspensión (8 días consecutivos) y la obligatoriedad de que las multas estén previamente autorizadas en el reglamento interno. Incluir estas disposiciones asegura que las sanciones sean proporcionales, graduales y se apliquen dentro de los límites legales, protegiendo tanto al trabajador como al empleador.

7.4.1.2.4. Protección de los Derechos Laborales. El CST incluye normas que protegen derechos fundamentales como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y las prestaciones

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

sociales, los cuales deben ser respetados en cualquier procedimiento disciplinario. Su incorporación asegura que las acciones disciplinarias no vulneren estos derechos, promoviendo la justicia laboral.

7.4.1.2.5. Regulación del Reglamento Interno de Trabajo. El CST establece que las empresas con más de 5 empleados están obligadas a contar con un reglamento interno de trabajo que incluya las normas de comportamiento, faltas y sanciones. Referenciar esta disposición en el articulado refuerza la importancia de que el procedimiento disciplinario esté previamente definido y socializado, evitando improvisaciones y sanciones sin sustento legal, esto en su artículo 104.

7.4.1.2.6. Prevención de Conflictos Legales. Establece los procedimientos y requisitos para que las decisiones laborales sean válidas. Por ejemplo, obliga al empleador a garantizar el debido proceso y a respetar las normas sobre fuero laboral. Su inclusión en el articulado asegura que el procedimiento disciplinario sea robusto desde el punto de vista legal, reduciendo riesgos de nulidad, demandas o indemnizaciones.

Incluir el CST como una base del articulado sobre el procedimiento disciplinario laboral no solo garantiza el cumplimiento de las leyes laborales vigentes, sino que también proporciona una base sólida para actuar con justicia, proporcionalidad y legalidad en cada etapa del proceso. Esto fortalece la confianza en la organización, previene conflictos y asegura la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

7.4.1.3. Tratados internacionales ratificados por Colombia y recomendaciones de la OIT. Es esencial para garantizar que el proceso cumpla con estándares internacionales de justicia, igualdad y respeto por los derechos fundamentales.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7.4.1.3.1. Refuerzo de los Derechos Fundamentales. Los convenios de la OIT ratificados por Colombia, como el Convenio 87 sobre la libertad sindical y el Convenio 98 sobre la negociación colectiva, establecen estándares mínimos que garantizan el respeto a los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Mencionarlos en el articulado asegura que el procedimiento disciplinario se realice respetando estos principios, protegiendo a los trabajadores frente a posibles abusos o vulneraciones de sus derechos.

7.4.1.3.2. Coherencia con el Marco Jurídico Nacional. Los tratados internacionales ratificados por Colombia tienen un rango superior a las leyes nacionales (artículo 93 de la Constitución Política), lo que significa que cualquier normativa o procedimiento laboral debe alinearse con estos estándares. Incorporar su mención en el articulado refuerza la coherencia con el marco jurídico nacional y asegura que el procedimiento sea compatible con las obligaciones internacionales del país.

7.4.1.3.3. Protección Contra Discriminación. Convenios como el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación prohíben cualquier trato desigual basado en motivos como raza, género, religión, o creencias políticas. Incluir este principio en el articulado ayuda a prevenir sanciones disciplinarias que puedan tener un carácter discriminatorio, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

7.4.1.3.4. Promoción del Trabajo Decente. La OIT fomenta el concepto de trabajo decente, que implica condiciones laborales justas, respeto por los derechos de los trabajadores y acceso a mecanismos de defensa. Referenciar estos principios en el articulado asegura que el procedimiento disciplinario no solo se enfoque en sanciones, sino también en fomentar un entorno laboral donde se respeten los derechos de las partes involucradas.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

7.4.1.3.5. *Prevención de Conflictos y Sanciones Internacionales.* La violación de derechos protegidos por convenios internacionales puede llevar a que Colombia enfrente sanciones o llamados de atención de organismos internacionales. Incorporar su mención en el procedimiento disciplinario ayuda a prevenir prácticas que puedan derivar en conflictos legales o reputacionales, tanto a nivel nacional como internacional.

7.4.1.3.6. *Protección de los Derechos Colectivos.* Los convenios de la OIT también protegen derechos colectivos como la libertad sindical y la negociación colectiva. Mencionarlos asegura que el procedimiento disciplinario respete el fuero sindical y otras garantías asociadas a la actividad gremial, evitando acciones que puedan ser interpretadas como represalias contra líderes o afiliados sindicales.

7.4.1.3.7. *Sensibilización de las Partes Involucradas.* Al incluir la mención de tratados internacionales en el articulado, se promueve una mayor conciencia entre empleadores y trabajadores sobre los derechos laborales en un contexto global. Esto fomenta un enfoque más equilibrado y respetuoso en la gestión disciplinaria, mejorando la confianza en el procedimiento y en la organización como un todo.

Dentro del trabajo realizado en esta práctica, se atendieron 27 casos de diferentes usuarios, que se relacionan en el siguiente link (https://correouisedu-my.sharepoint.com/:x/g/personal/julian_ardila4_correo_uis_edu_co/ESUDfqevVDVNpsWnaoJZX20BL7tKcm5bTyjOWCXiLJRLaA?e=RHbJiv) donde se observa que 13 de los 27 casos fueron relacionados con despidos o sanciones y se presentaron las correspondientes apelaciones, tutelas o derechos de petición, lo que sirvió como base para llegar a un articulado conciso y claro, que podrá ser adaptado por diferentes sectores, abierto a correcciones e inclusiones, si así se considera.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Además se pudo plantear mediante llamadas y contacto con los beneficiarios la construcción de este documento y la utilidad de este en sus relaciones laborales, explicándoles detalladamente lo que se buscaba y los puntos o falencias encontrados gracias a cada caso.

7.4.2. Casos atendidos relacionados con procedimientos disciplinarios

Figura 3

Casos atendidos Corporación Justicia y Libertad

ACTIVIDADES DESARROLLADAS					
Nº	Fecha de Recepción	Nombre del Beneficiario	Empresa	Actuación Realizada	Fecha de Entrega
1	4/03/2024	Javier Alexis Ortiz Gómez	Palmeras de Puerto Wilches S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SANCIÓN DISCIPLINARIA TERMINACIÓN DEL CONTRATO	5/03/2024
2	18/03/2024	Federico Antonio Samia Vilora	Palmeras de Puerto Wilches S.A.S	DERECHO DE PETICIÓN REDUCCIÓN DE SALARIOS POR MALA EJECUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	20/03/2024
3	26/03/2024	Geuys Antonio Rasch Merlano	Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SANCIÓN DISCIPLINARIA	26/03/2024
4	19/04/2024	Ronald José Ortiz Ramirez	Palmas Monterrey S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA DECISIÓN QUE ORDENA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO	23/04/2024
5	17/05/2024	Jhon Jairo Duque Rangel	Palmas San Jorge S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR 4 DÍAS	20/05/2024
6	17/05/2024	Meíron Yepéz Barraza	Palmas San Jorge S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	21/05/2024
7	28/05/2024	Anibal Antonio Bolaño Díaz	Progeso Palmero S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS	5/06/2024
8	8/06/2024	Jorge Iván Camacho Cuesta	Palmas Monterrey S.A.S	ACCIÓN DE TUTELA TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, DIGNIDAD HUMANA, DEBIDO PROCESO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	10/06/2024
9	12/06/2024	Jhonatan Alberto Lizcano Cruz	Palmeras de Puerto Wilches S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LLAMADO DE ATENCIÓN Y SUSPENSIÓN	18/06/2024
10	18/06/2024	Yeison Alonso Gómez Sánchez	Palmas del Cesar S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SUSPENSIÓN	22/06/2024
11	jul-24	Jhon Jairo Baños Baños	Progeso Palmero S.A.S	ACCIÓN DE TUTELA DEBIDO PROCESO y el DERECHO A LA DOBLE INSTANCIA	1/07/2024
12	24/07/2024	Juan Monsalve Hernández	Palmas del Cesar S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SANCIÓN DISCIPLINARIA	26/07/2024
13	13/08/2024	Alexa Alejandra Gómez Vanegas	Palmeras de Puerto Wilches S.A.S	RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SANCIÓN DISCIPLINARIA	23/08/2024

Nota. Representación de los casos atendidos durante la practica en conjunto con la corporación justicia y libertad, estos identificados especialmente por incluir un proceso disciplinario laboral en contra de los trabajadores.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Además de la aproximación al debate de los documentos ya construidos por los trabajadores, estudiando las convenciones colectivas firmadas, su estructura y concordancia con la ley, explicando mediante asesoría los alcances de estos artículos y las contradicciones o falencias presentadas que se buscan suplir mediante el articulado propuesto que dio cuerpo a este documento. Es relevante mencionar que se busca poder adaptar estos artículos tanto a las convenciones colectivas, donde se busca preservar el debido proceso, pero más importante aún dentro de los Reglamentos Internos de Trabajo donde se establece el procedimiento disciplinario.

Siendo aprobada esta idea, el siguiente paso será la publicidad del capítulo tanto con trabajadores como con empleadores para su conocimiento, estudio y entendimiento del procedimiento planteado, buscando que sea debatido el contenido del mismo y se pueda tener en cuenta a la hora de renovar los reglamentos internos de trabajo y las convenciones colectivas, esta capacitación se podría realizar mediante la Corporación Justicia y Libertad que ha estado muy interesada en la construcción de este texto y su posterior publicación.

Objetivo específico trabajado: Identificar las problemáticas generadas por la mala aplicación del debido proceso en los diferentes casos radicados ante la Corporación Justicia y Libertad sobre las audiencias de descargos, para establecer los parámetros relevantes que se tendrán en cuenta en el desarrollo de la propuesta.

Exponer ante empleadores, sindicatos y trabajadores, por medio de capacitaciones y material videográfico, un articulado que pueda ser incluido en las convenciones colectivas o en los reglamentos internos de trabajo, basado en el procedimiento justo frente a la audiencia de descargos, para mejorar el ambiente laboral y el cumplimiento de los derechos de los empleados.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Forma de realización de la práctica: siendo este el último informe, se logró poner en conocimiento de los trabajadores y sus representantes sindicales la construcción de un documento que podría servir de apoyo para el respeto del debido proceso por parte de los empleadores, analizando cada caso y encontrando los errores o falencias que busca solventar este proyecto, pidiendo opiniones y resolviendo dudas. Llegando así a construir una propuesta de documento que ellos podrían incluir en sus convenciones colectivas o pedir a las empresas que adicionen a los reglamentos internos de trabajo.

8. Conclusiones

Es evidente que uno de los factores que llevo a la propuesta de este proyecto, es la falta de lineamientos legales en el ámbito laboral frente a los pasos a seguir dentro de una actuación de carácter disciplinaria surgida de una relación laboral, no se encuentra plasmado en las leyes un paso a paso que los empleadores puedan seguir para llevar a cabo el juzgamiento de un empleador por una falta cometida, dejando a la deriva estas decisiones que sin un marco legal establecido, pueden llegar a vulnerar los derechos del trabajador a un debido proceso, a la defensa y demás que se estipulan dentro de la Constitución Política.

El desarrollo de un capítulo sobre el debido proceso en la audiencia de descargos aporta un marco claro y estructurado que permite a las empresas del sector palmero en Santander y Cesar de cumplir con la normativa laboral vigente, promoviendo la legalidad y la equidad en los procedimientos disciplinarios, evitando que se tomen medidas injustas en contra de los trabajadores, dependiendo del entendimiento de la ley por parte del ente que lo juzga; también buscando que el sistema judicial no se colapse con procesos derivados de una mala praxis del procedimiento disciplinario laboral, esto se identificó con el estudio de 13 casos allegados a la

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Corporación Justicia y Libertad, donde se encontró que cada empresa lleva a cabo los procesos disciplinarios sin seguir los lineamientos establecidos y sin velar por el debido proceso hacia el trabajador, errores en las notificaciones, procesos que no contenían pruebas idóneas, personal no capacitado para iniciar procesos, desconocimiento de los trabajadores de los reglamentos internos y mala interpretación de las normas, algunas de esas falencias demostradas.

La inclusión de este capítulo en convenciones colectivas o reglamentos internos fortalece la relación entre empleadores y trabajadores, al garantizar un trato justo e imparcial en los procesos disciplinarios, fomentando un clima laboral armónico y productivo, donde todas las partes comprenden que los procedimientos que se llevan a cabo en materia disciplinaria cumple a cabalidad las disposiciones legales del estado y no representan una vulneración a los derechos y deberes que se han contraído al establecer su relación laboral, esto se le ha planteado a los trabajadores que fueron asesorados en sus casos, donde se les expresaron las razones por las cuales se podría realizar una reposición o apelación en sus procesos, demostrándoles que existen fallas en la forma que se toman decisiones de este índole por parte de sus empleadores.

El capítulo busca asegurar que las decisiones disciplinarias se basen en pruebas concretas y que las sanciones sean proporcionales a las faltas cometidas. Esto evita posibles abusos de poder o arbitrariedades y asegura que los trabajadores reciban un trato justo en todo momento. La justicia laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la cultura organizacional y el cumplimiento de los valores éticos dentro de las empresas, generando un espacio amplio en el que ambas partes pueden buscar la solución de los conflictos, velando por la aplicación del debido proceso. Un procedimiento disciplinario claro y justo evita despidos arbitrarios y garantiza que las decisiones sean debidamente fundamentadas, promoviendo la estabilidad laboral. Esto no solo reduce la rotación del personal, sino que también fortalece la moral de los trabajadores, quienes

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

perciben que sus derechos están protegidos. La estabilidad laboral, a su vez, mejora la productividad y reduce los costos asociados con conflictos laborales.

El capítulo desarrollado no solo beneficia al sector palmero, sino que también puede adaptarse a otros sectores industriales o agrícolas que enfrenten desafíos similares en sus relaciones laborales. Esto convierte el proyecto en un referente que puede ser aplicado en diferentes contextos, promoviendo la estandarización de procedimientos disciplinarios en el país y contribuyendo al fortalecimiento de los derechos laborales en diversas industrias, que es el punto más importante de todo este proceso, que sea este el inicio de un nuevo modelo para los procedimientos disciplinarios laborales, que deben empezar a ser reconocidos por la ley y recibir un espacio en los documentos normativos vigentes, creando un precedente respecto a la forma de llevar dichas actuaciones disciplinarias.

En conclusión, este proyecto representa una contribución innovadora y práctica para la gestión disciplinaria en el sector palmero, ofreciendo un marco que trasciende la simple aplicación normativa. Su enfoque no solo garantiza el respeto a los derechos de los trabajadores y la legalidad de los procedimientos, sino que también refuerza la capacidad de las empresas para consolidar relaciones laborales basadas en la confianza, la justicia y la sostenibilidad. Este esfuerzo refleja un compromiso integral con la mejora continua de las dinámicas laborales en un sector clave para la economía regional y nacional, abriendo la puerta a su adaptación en otros contextos productivos.

Referencias Bibliográficas

- Blanco, O. (2021). Procesos disciplinario laboral. Obtenido de https://xperta.legis.co/visor/rlaboral/rlaboral_de71bb87be304187aa1f50bfbd31787f/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/proceso-disciplinario-laboral-dos-sentencias-dos-visiones
- Capote, L. (2020). Garantías al trabajador sancionado. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5199/GARANTIZAR%20A%20TRABAJADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Código Sustantivo del Trabajo (CST). Diario Oficial No 27.622. 7 de junio de 1951 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Artículos 2, 28, 29, y 30. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. (1969).
Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/leg/multilateraltreaty/oas/1969/es/20081>
- Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-593. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 20 de agosto de 2014.
- Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-632 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; 15 de agosto de 2007.
- Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión. Sentencia T-054 de 2018, M.P. Alberto Rojas Ríos; 22 de febrero de 2018.
- Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia SU-449 de 2020, M.P. Alejandro Linares Cantillo. 15 de octubre de 2020.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia SU-129 de 2021, M.P. Jorge

Enrique Ibáñez Najar; 06 de mayo de 2021.

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-293 de 2017, M.P. Alejandro Linares

Cantillo; 08 de mayo de 2017.

Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-657 de 2009, M.P. Gabriel Eduardo

Mendoza Martelo; 18 de septiembre de 2009.

De Mesquita, L.J. (2009). El Poder Disciplinario Laboral, disponible en Internet:

<https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/29350rps009009.pdf>

Ley 1564 de 2012. Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones. 12 de julio de 2012. D.O. No. 48489.

López. A (2004). Elementos de Derecho del Trabajo. Ediciones Librería del Profesional Ltda.

Bogotá.

López Salazar, J., & Hinestroza Tamayo, N. J. (2022). Debido proceso que se debe cumplir en el derecho laboral colombiano para la aplicación de sanciones dentro de las relaciones laborales en empresas privadas.

Martínez, R. (2023). El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario laboral colombiano. *Vía Iuris*, (35), 1- 44.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/c71913d7-4ed7-40dd-bdba-b037979cdb55/content>

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 Disponible en: <https://hdl.handle.net/10983/23058>

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Muñoz, E. C. (1999). Acceso a la justicia y debido proceso en Colombia: síntesis de la doctrina constitucional. Anuario iberoamericano de justicia constitucional, (3), 271-318.

Núñez, A., & Rodríguez Valero, Y. (n.d.). Proceso disciplinario para imposición de sanciones a los trabajadores del sector privado en Colombia. Retrieved May 28, 2024, de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27571/Entrega%20Final%20Articulo%20Cientifico.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo. Constitución y Declaración de Filadelfia.1919 y 1944 respectivamente

Organización Internacional de Trabajo. Convención número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación el 9 de julio de 1948. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional de Trabajo. Convención número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva el 1 de julio de 1949. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional de Trabajo. Convención número 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971. Recuperado de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

Organización Internacional de Trabajo. Convención número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. Recuperado de:

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Organización Internacional de Trabajo. Recomendación número 143 sobre los representantes de los trabajadores, 1971. Recuperado de: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312481#:~:text=\(1\)%20Los%20representantes%20de%20los,de%20representaci%C3%B3n%20en%20la%20empresa.](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312481#:~:text=(1)%20Los%20representantes%20de%20los,de%20representaci%C3%B3n%20en%20la%20empresa.)

Organización Internacional de Trabajo. Recomendación número 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. Recuperado de: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=\(1\)%20El%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20total%20terminaci%C3%B3n.](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=(1)%20El%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20total%20terminaci%C3%B3n.)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Procuraduría General de la Nación. (2018). Derecho al debido proceso. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-114277_archivo_ppt4.pdf

Rodríguez Rescia, V.M. (1998). El Debido proceso legal y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En: *Liber Amicorum: Héctor Fix-Zamudio* (p.1295-1328). Corte Interamericana de Derechos Humanos <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>

Tejada Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 15(30), 227-248. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Vinasco, C. C., & Pérez, M. E. (2016). Derecho al debido proceso del trabajador [Universidad de San Buenaventura].

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/ba2b0a00-bb91-4ea8-9da4-60f563afa2e9/content>.