

Asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios del Centro de Atención Laboral-  
Villavicencio en la defensa de sus derechos laborales haciendo énfasis en el debido proceso  
disciplinario

Yurani Rodríguez Peña

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada

Director

Jackeline Granados Ferreira

Doctora en Derecho

Codirector

Paola Gómez Gómez

Especialista en Derecho del Trabajo

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2022

### **Dedicatoria**

Primero que todo a Dios, que me brindo la oportunidad de poder estudiar una carrera universitaria.

A mi hermana, que siempre fue mi apoyo incondicional, que estuvo conmigo en los buenos y malos momentos.

A mi mejor amiga Laura, que siempre me motivó a seguir adelante.

A mí, por no rendirme pese a todas las adversidades que tuve que pasar durante mi vida universitaria.

***Yurani Rodríguez Peña***

### **Agradecimientos**

Es difícil poder nombrar en unas cuantas páginas a todas las personas a las cuales les estoy agradecida, porque todas y cada una de ellas me ayudaron de una u otra manera en mi proceso formativo, algunas no solo con ayuda económica, sino con su apoyo incondicional y emocional.

Pero empezaré por agradecerle a mi hermana, porque pese a todas las dificultades económicas que teníamos, siempre busco la forma de brindarme su apoyo para que yo estuviera bien.

A doña Yolanda, quien fue como una madre para mí, siempre recordaré su esfuerzo y su cariño.

A La Universidad Industrial de Santander, por darme la oportunidad de estudiar en sus recintos y formarme como profesional; asimismo a todos los profesores que, con su conocimiento, hicieron posible mi aprendizaje.

A la abogada y mi directora del trabajo de grado Jackeline Granados, por su acompañamiento y dedicación durante este proceso, pero especialmente, por darme las bases fundamentales en el área del derecho laboral y la seguridad social.

Al centro de Atención Laboral de Villavicencio, por permitirme trabajar en el área de derecho laboral y adquirir nuevos conocimientos en la misma; al director Cristian Barajas quien fue el encargado de integrarme a la institución, pero especialmente a la abogada Karen, por exigirme y aconsejarme, para que cada vez fuese mejor en mi trabajo y en mi vida profesional.

***Yurani Rodríguez Peña***

**Tabla de Contenido**

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	12
1. Objetivos .....	14
1.1 Objetivo General .....	14
1.2 Objetivos Específicos.....	14
2. Propuesta de Trabajo de Grado- Modalidad Práctica Jurídico Social .....	15
2.1. Información General del Proyecto .....	15
3. Planteamiento del Problema.....	16
4. Alcance del Trabajo .....	17
5. Metodología .....	18
6. Información de la Organización.....	19
6.1. Descripción del Centro de Atención Laboral.....	19
6.2. ¿Qué servicios ofrecen los CAL? .....	20
6.3. Impacto de los CAL en Colombia .....	21
6.4. Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio .....	22
7. Marcos de Referencia.....	23
7.1. Marco de Antecedentes Jurídicos .....	23
7.2. Marco Teórico.....	40
7.2.1. El derecho aplicable en el procedimiento disciplinario laboral .....	40
7. 2.2. El proceso disciplinario laboral y su finalidad.....	44
7.3. Marco Conceptual .....	45

7.3.1. Contrato de trabajo.....	45
7.3.2. Debido proceso .....	46
7.3.3. Derecho a la defensa .....	47
7. 3.4. Garantías mínimas dentro del proceso disciplinario laboral.....	47
7..3.5. Presunción de inocencia.....	48
7.3.6. Poder disciplinario laboral .....	48
7.3.7. Procedimiento para imponer la sanción disciplinaria laboral .....	49
7. 3.8 Reglamento interno de trabajo .....	49
7.3.9. Subordinación laboral .....	50
8. Cronograma de Actividades .....	51
9. Primer Informe Práctica Jurídico Social .....	52
9.1. Aspecto Práctico .....	53
9.2. Aspecto Teórico.....	58
9.2.1. La autonomía de la voluntad como parte del proceso interno disciplinario laboral .....	58
9.2.2. Principialística aplicable en el proceso interno disciplinario laboral.....	62
9.2.2.1. Debido proceso y legalidad.....	63
9.2.2.2. Derecho a la defensa. ....	64
9.2.2.3. Doble instancia.....	64
9.2.2.4. Presunción de inocencia.....	64
9.2.2.5. Imparcialidad. ....	65
9.2.2.6. Non bis in idem.....	65
9.2.2.7. Principio de no reformatio in pejus.....	65
10. Segundo Informe.....	66

10.1. Aspecto Teórico .....	67
10.2. Aspecto Teórico .....	68
10.2.1. El debido proceso aplicable en el proceso disciplinario laboral .....	69
11. Tercer Informe .....	72
11.1. Aspecto Práctico .....	72
11.2. Aspecto Teórico .....	75
11.2.1. Los descargos como garantía del debido proceso. ....	76
12. Cuarto Informe .....	78
13. Conclusiones .....	84
Referencias Bibliográficas .....	90
Apéndices.....	94

**Lista de Tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Información general de la práctica jurídico social.....	15
Tabla 2. Cronograma de actividades.....	51
Tabla 3. Acompañamiento jurídico en la Fase No. 1.....	55
Tabla 4. Acompañamiento jurídico en la Fase No. 2.....	67
Tabla 5. Acompañamiento jurídico en la Fase No. 3.....	74
Tabla 6. Acompañamiento jurídico en la Fase No. 4.....	80

**Lista de Figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. ¿Qué servicios ofrecen los CAL? .....	21
Figura 2. Organigrama Centro de Atención Laboral Villavicencio.....	23

**Lista de Apéndices**

	<b>Pág.</b>
Apéndice A. Modelo para la presentación de descargos por escrito .....	94
Apéndice B. Registro fotográfico caravana jurídica realizada en Dinamarca, inspección del municipio Acacías en el departamento del Meta. ....	100

## Resumen

**Título:** Asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios del Centro de Atención Laboral-Villavicencio en la defensa de sus derechos laborales haciendo énfasis en el debido proceso disciplinario\*

**Autor:** Yurani Rodríguez Peña \*\*

**Palabras Clave:** Derecho laboral, proceso disciplinario interno laboral, sanciones, debido proceso, derecho a la defensa, reglamento interno de trabajo.

### **Descripción:**

A partir del acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador surge la relación laboral que a la luz del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23 contiene tres elementos esenciales que son: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio. El primer elemento esencial -la subordinación- es indispensable, pues le otorga la autoridad al empleador de emitir órdenes que deben ser acatadas por el trabajador; pero a efectos de evitar arbitrariedades el Código Sustantivo del Trabajo en su título IV establece el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores durante el desempeño de la actividad laboral pactada y a su vez las sanciones y procedimiento aplicables en caso de eventual incumplimiento. Sin embargo, a la fecha se presentan vulneraciones en cuanto al debido proceso y demás derechos conexos a la hora de realizar la imposición de sanciones por parte del empleador hacía el trabajador en el marco de procesos internos disciplinarios.

En ese contexto surge la práctica jurídico social realizada desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, la cual tiene por objeto visibilizar esta problemática y brindar herramientas prácticas para la defensa de los derechos laborales especialmente en procesos internos disciplinarios, esto mediante la asesoría y acompañamiento jurídico en materia de derecho laboral individual, colectivo y seguridad social a los trabajadores adscritos a la organización y pertenecientes al sector de la palma de aceite.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Jackeline Granados Ferreira, Doctora en Derecho. Tutor: Paola Gómez Gómez. Especialista en Derecho del Trabajo.

### Abstract

**Title:** Legal advice and support to the users of Centro de Atención Laboral-Villavicencio in the defense of their labor rights, emphasizing the due disciplinary process\*

**Author(s):** Yurani Rodríguez Peña \*\*

**Key Words:** Labor law, internal labor disciplinary process, sanctions, due process, right to defense, internal labor regulations.

**Description:**

From the agreement of wills between employer and worker arises the labor relationship that in the light of the Substantive Labor Code in its article 23 contains three essential elements that are: subordination, remuneration and personal provision of the service. The first essential element -subordination- is indispensable, since it gives the employer the authority to issue orders that must be followed by the worker; but in order to avoid arbitrariness, the Substantive Labor Code in Title IV establishes the Internal Work Regulations (RIT) as the set of rules that determine the conditions to which the employer and its workers must abide during the performance of the agreed labor activity. and in turn the applicable sanctions and procedure in case of eventual non-compliance. However, to date there are violations in terms of due process and other related rights when imposing sanctions by the employer on the worker within the framework of internal disciplinary processes.

In this context, the social legal practice carried out from the Villavicencio Labor Attention Center arises, its purpose is to make this problem visible and provide practical tools for the defense of labor rights, especially in internal disciplinary processes, this through legal advice and support in matters of law. individual, collective labor and social security for workers attached to the organization and belonging to the oil palm sector .

---

\* Degree Work

\*\*Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Jackeline Granados Ferreira, Doctorate in Law. Tutor: Paola Gómez Gómez. Specialist in Labor Law.

## Introducción

En Colombia la Constitución Política de 1991 desde su preámbulo establece el trabajo como principio fundante del Estado Social de Derecho, más adelante en el artículo 25 se consagra el trabajo como un derecho y obligación que goza de especial protección del Estado y agrega que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Estas garantías constitucionales también irradian el acuerdo de voluntades del cual emana la relación laboral, que posee dentro de sí la subordinación como elemento esencial y facultad que tiene el empleador para emitir órdenes que deben ser cumplidas por el trabajador como parte del acuerdo inicial para el desarrollo de determinada labor.

En ese entendido y en aras de evitar arbitrariedades derivadas de la subordinación, el legislador a través del Código Sustantivo del Trabajo -CST- en su título IV introduce el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores durante el desempeño de la actividad laboral pactada y a su vez las sanciones y procedimiento aplicables en caso de eventual incumplimiento. Sin embargo, este artículo se queda corto a la hora de establecer un procedimiento claro y conciso que deba ser aplicado por el empleador a la hora de sancionar a sus trabajadores, por tal razón la Corte Constitucional en su Sentencia C-593 de 2014 se pronuncia y desde el derecho fundamental al debido proceso establece unos mínimos existentes dentro del proceso interno disciplinario que son: I) Citación del inicio de la investigación disciplinaria; II) Audiencia de descargos; III) Sanción; IV) Impugnación o doble instancia. A pesar de los esfuerzos realizados a través de la Corte Constitucional y el legislador, actualmente se presentan vulneraciones al debido proceso establecido por parte del empleador hacia el trabajador, usando la subordinación como excusa para la imposición de sanciones exorbitantes

en el marco de procesos internos disciplinarios, dejando al trabajador en un estado de indefensión.

En ese panorama surge la presente práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención Laboral Villavicencio -organización sin ánimo de lucro financiada por la Escuela Nacional Sindical y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos (CAL, s.f.)- y que tiene por objeto brindar asesoría y un acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos a la misma, visibilizando la problemática expuesta y brindando herramientas prácticas para la defensa de los derechos laborales especialmente en procesos internos disciplinarios.

## **1. Objetivos**

### **1.1 Objetivo General**

Proporcionar acompañamiento jurídico a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio para la defensa de sus derechos laborales especialmente en procesos internos disciplinarios.

### **1.2 Objetivos Específicos**

Brindar una atención integral a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio desde la asesoría y acompañamiento jurídico para la defensa de sus derechos laborales.

Realizar un estudio de la normatividad vigente y aplicable en materia laboral para la defensa de los derechos laborales dentro del proceso interno disciplinario.

Elaborar un instrumento jurídico idóneo que proporcione a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio una defensa apropiada de sus derechos dentro de procesos internos disciplinarios.

Participar en espacios de formación en materia de derecho laboral, dirigidos por el Centro de Atención Laboral Villavicencio para optimizar el acompañamiento jurídico brindado.

## 2. Propuesta de Trabajo de Grado- Modalidad Práctica Jurídico Social

### 2.1. Información General del Proyecto

#### Tabla 1.

*Información general de la práctica jurídico social.*

---

**Título:** Asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios del Centro de Atención Laboral-Villavicencio en la defensa de sus derechos laborales haciendo énfasis en el debido proceso disciplinario.

---

**Nombre del estudiante:** Yurani Rodríguez Peña.

---

**Código:** 2161257      **Email:** yurani.rodriguez1@correo.uis.edu.co      **Tel:** 3142916245

---

**Nombre de la entidad:** Centro de Atención Laboral de Villavicencio.

---

**Dirección:** Calle 33B # 36 – 76, Segundo piso, Villavicencio, Colombia.

---

**Teléfonos:** (57) 3185864885      **Email:** dircalvillavicencio@ens.org.co

---

**Característica de la entidad:** El Centro de Atención Laboral Villavicencio es un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, comprometido con la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores en Colombia (Centro de Atención Laboral, s.f.).

---

**Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social:**

Jackeline Granados Ferreira (Doctora en Derecho).

---

**Profesional de la entidad tutor de la práctica social:**

Paola Gómez Gómez (Abogada especialista en Derecho del Trabajo y directora del Centro de Atención Laboral Villavicencio).

---

### 3. Planteamiento del Problema

A finales del siglo XIX y de manera progresiva llegaron a Colombia los primeros cultivos de plantaciones de banano y palma aceitera o africana, así lo expresó Parsons (como se citó en Fajardo, 2016) quién señaló que zonas como la Ciénaga, el Magdalena y el Golfo de Urabá fueron las pioneras en albergar estos sembradíos. Esa progresividad incorporó el monopolio de plantaciones en el país a través de la United Fruit Company (ufco), que años después provocaría la conocida y trágica masacre de la Ciénaga (Steiner, 2000). Es así, como la llegada de las plantaciones de palma aceitera y su desarrollo en el territorio colombiano irrumpen la historia y se gestan en contextos que convergen con problemáticas sociopolíticas internas<sup>1</sup>.

Actualmente el cultivo de palma de aceite y sus derivados forma parte de diversas industrias y de productos de uso cotidiano, según cifras de la Federación Nacional de Cultivadores de Aceite de Palma (Fedepalma) Colombia es el cuarto productor de aceite de palma en el mundo y el primero en América. Fedepalma añade que la producción de este cultivo se encuentra ubicada en 161 municipios de 21 departamentos, principalmente en Cesar, Meta y Santander, sectores en los que se localiza cerca del 70 % de los empleos directos e indirectos de esta industria (Fedepalma, s.f.). De lo anterior es de destacar, que el auge palmicultor ha sido posible gracias al esfuerzo de miles de trabajadores en el territorio colombiano, no obstante, a la fecha se presentan situaciones que vulneran los derechos labores de los trabajadores pertenecientes a este sector.

---

<sup>1</sup> Al respecto Fajardo (2016) añade que “el clima del conflicto armado colombiano, dominado por la arbitrariedad en el cumplimiento de las normas laborales, la polarización de las organizaciones sindicales y la utilización generalizada de los aparatos paramilitares por muchas empresas como instrumento de presión y destrucción de los sindicatos y organizaciones campesinas” (pp. 111-207).

Una de las problemáticas frecuentes a las que se enfrentan los trabajadores pertenecientes al sector de la palma de aceite tiene que ver con la imposición de sanciones por parte del empleador hacia el trabajador en el marco de procesos internos disciplinarios, pues factores como la falta de conocimiento por parte de los trabajadores de derechos laborales como el debido proceso, el derecho a la defensa, la controversia de pruebas e inclusive el mismo Reglamento Interno de Trabajo provocan sanciones extremadas e incluso la terminación de la relación laboral generando evidentes vulneraciones a derechos fundamentales.

En ese sentido, desde esta práctica jurídico social se pretende proporcionar un acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, visibilizando esta problemática y brindando herramientas prácticas para la defensa de sus derechos laborales especialmente en procesos internos disciplinarios.

#### **4. Alcance del Trabajo**

El alcance proyectado dentro de la práctica jurídico social en curso, en primer lugar tiene por objeto la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el pregrado en Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, esto para brindar una asesoría y acompañamiento jurídico integral en materia de derecho laboral individual, colectivo y seguridad social a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, organización en donde se llevará a cabo esta práctica.

Segundo, desde la atención a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio y el contacto con sus necesidades, se busca analizar el proceso interno disciplinario y su normatividad vigente, esto para visibilizar posibles problemáticas existentes y lograr el desarrollo de un instrumento jurídico idóneo para la defensa de los derechos laborales al debido

proceso, la defensa entre otros que puedan llegar vulnerados dentro de procesos internos disciplinarios.

Por último, con esta práctica jurídico social se busca el aprendizaje personal para la atención humana de problemáticas sociales desde una perspectiva basada en la dignidad humana, la solidaridad, la paz y la igualdad, además del aprendizaje y desarrollo continuo de habilidades blandas para el ejercicio de la profesión conforme a las características del abogado UIS.

## **5. Metodología**

La práctica jurídico social en curso se desarrollará de forma virtual y a tiempo completo en el Centro de Atención Laboral Villavicencio por un periodo de cuatro meses prorrogable por otro igual, con un horario de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes. Dentro del enfoque práctico de la misma se pretende brindar acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos a dicha organización a través de la asesoría y elaboración de diferentes acciones jurídicas en caminadas a la defensa y reivindicación de derechos laborales y fundamentales que pudieren llegarse a ver vulnerados, haciendo énfasis en el análisis teórico y práctico de situaciones fácticas inherentes al proceso disciplinario laboral. A partir de lo anterior y para la consecución de los objetivos planteados se establecen las siguientes fases investigativas:

- I.** Integración al Centro de Atención Laboral Villavicencio, para el conocimiento de objetivos misionales y funcionamiento general para la atención integral de trabajadores adscritos a esta organización.
- II.** Identificación de normatividad laboral especialmente la correspondiente al proceso disciplinario laboral, para la atención integral de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.

- III. Análisis de situaciones fácticas y normatividad relativa al proceso disciplinario laboral para el posterior diseño de un instrumento jurídico para la defensa de los derechos del trabajador.
- IV. Participación en actividades de formación en derecho laboral para la defensa y reivindicación de los derechos de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral.

## **6. Información de la Organización**

### **6.1. Descripción del Centro de Atención Laboral**

El Centro de Atención Laboral tiene a disposición del público en general una página web en donde describe su objetivo misional de la siguiente manera:

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadoras y trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos.

Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindicquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado (s.f.).

Frente a la descripción del Centro de Atención Laboral, la Escuela Nacional Sindical en su página web informa a la comunidad en general que la atención brindada en los CAL se da a

través de profesionales altamente calificados y con amplias capacidades en materia de derecho laboral y acompañamiento psicosocial, así los señala cuando describe:

Esta atención es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años de programas de Derecho y Psicología, Trabajo Social y comunicación, provenientes de diferentes Universidades de la ciudad – quienes, a la vez realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – este grupo de estudiantes es coordinado por un Profesional del Derecho, que se encarga de coordinar las actividades dentro de cada CAL.

Adicionalmente, en cada CAL cuenta con el apoyo de un sindicalista elegido por las centrales sindicales para que constantemente esté en contacto con los usuarios de los CAL aclarando dudas e impartiendo temas que fomenten el sindicalismo, por otro lado se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones (s.f.).

## **6.2. ¿Qué servicios ofrecen los CAL?**

En el mismo sitio web se brinda información relativa a los servicios que ofrecen los Centros de Atención Laboral en Colombia, tales servicios están recopilados a modo de infografía como se muestra a continuación:

**Figura 1.**

*¿Qué servicios ofrecen los CAL?*

**¿Qué servicios ofrecen los CAL?**

En estos centros puedes encontrar asesoría y acciones jurídicas para proteger:

- **Derechos Laborales:** cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.
- **Seguridad Social:** salud, pensiones, riesgos laborales.
- **Libertad Sindical:** asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- **Derechos constitucionales:** estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- **Derechos vulnerados:** por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

**En los CAL defendemos tus derechos a través de:**

- Asesoría y realización de acciones jurídicas para la protección de los derechos laborales individuales, colectivos y o la seguridad social.**

En los CAL, podemos brindarte asesoría jurídica gratuita para que sepas qué derecho te quebrantaron, por qué razón, qué proceso debes iniciar y qué debes hacer para que no te lo vuelvan a hacer.

Adicionalmente de forma gratuita, en los CAL, podemos realizar las siguientes acciones jurídicas:

  - Derechos de petición.
  - Memorias.
  - Reclamaciones de pago.
  - Acciones de tutela, impugnaciones, solicitudes ante la Corte Constitucional.
  - Recursos de reposición y apelación.
  - Querrelas ante el Ministerio del Trabajo.
  - Acciones jurídicas estratégicas para mejorar las condiciones laborales.
- Asesoría psicosocial.**

Los CAL contarán con el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología para promover y restablecer integralmente tu proyecto de vida y tus derechos.
- Procesos de formación.**

Desde los CAL, se promoverá la realización de procesos de formación a los trabajadores de los sectores prioritizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social, salud laboral.

A su vez, los CAL, promoverán procesos de formación a estudiantes y profesionales del derecho que deseen profundizar sus conocimientos en el derecho del trabajo, haciendo especial énfasis en su dimensión internacional y constitucional.

La educación es muy importante ya que, si conoces tus derechos y la forma de hacerlos efectivos, será muy difícil que puedan vulnerarlos.
- Realización de acciones jurídicas estratégicas.**

A través de los CAL, se monitorearán las violaciones a los derechos laborales y de la seguridad social en los sectores prioritizados para realizar procesos de investigación, estrategias jurídicas e incidencia política que permitan promover la solución de estas problemáticas y de mejores condiciones laborales para los trabajadores de los sectores prioritizados.
- Asesoría especializada en salud Laboral.**

Los CAL, cuentan con una experta en salud ocupacional quien brindará asesoría especializada y capacitación a las y los trabajadores de campo y puertos, y al equipo de los CAL, con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo.
- Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales.**

En los CAL, encontrarás diversos manuales y materiales pedagógicos que apoyarán la defensa y promoción de tus derechos laborales, tanto a nivel general, como en lo específico de cada uno de los sectores prioritizados.

**Todos nuestros servicios tienen un enfoque sectorial con énfasis especial en las discriminaciones de género, étnica y racial.**

#VamosAICAL

**CAL** CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

**Mens** ESCUELA NACIONAL SINDICAL

*Nota.* Infografía referente a los servicios disponibles en los CAL. Adaptado de la página oficial del Centro de Atención Laboral (s.f.). *Nuestros Servicios.* <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

**6.3. Impacto de los CAL en Colombia**

Frente al impacto social la Escuela Nacional Sindical, a través de su portal web indica lo siguiente:

Las centrales sindicales con los CAL pretenden impactar los procesos organizativos de los sindicatos nuevos, los que están creciendo o que se están innovando prestando una asesoría que les permita a estas organizaciones fortalecerse para la defensa de sus derechos laborales a la libertad sindical y llevar a cabo procesos que incidan en la formalización de trabajadores no organizados, de esta forma se quiere lograr que las centrales sindicales crezcan y cumplan con una de las funciones más importantes que es la defensa de los trabajadores.

Con los CAL se proyecta generar un impacto positivo en la realidad socioeconómica de las ciudades en donde se crean los CAL en lo que tiene que ver con las y los trabajadores de la ciudad, así como de las organizaciones sindicales de la región, permitiendo además que estos centros en la ciudad a partir de una estrategia de comunicación liderada por un practicante de comunicación en cada CAL, permita en las ciudades visibilizar las problemáticas más comunes de los trabajadores y trabajadoras de estas regiones de manera que se reviva el tema laboral dentro de las agendas locales y se generen espacios de dialogo, a partir de la divulgación y la denuncia pública de violación a derechos laborales y a la libertad sindical.

Uno de los impactos intencionados a largo plazo de los CAL adicional a la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras es lograr que en las regiones se consoliden a partir de los estudiantes que realizan sus prácticas en los CAL, grupos de abogados laboristas con un enfoque de protección a los derechos de los trabajadores(s.f.).

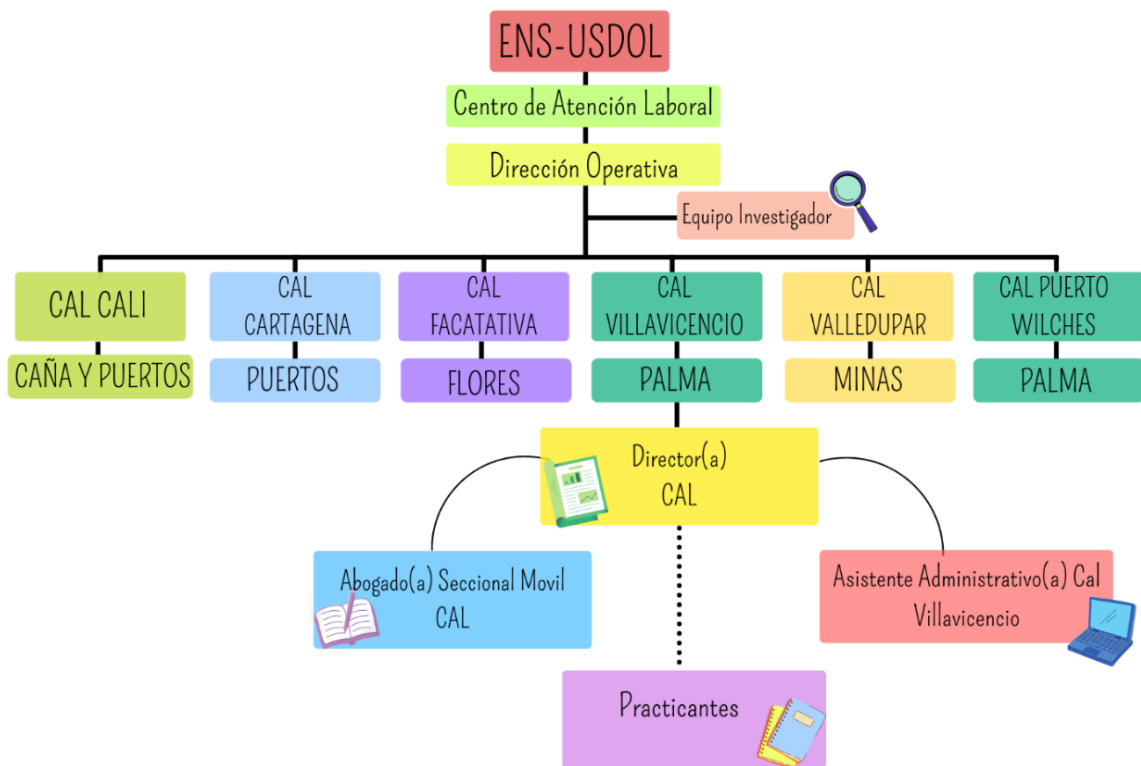
#### **6.4. Organigrama del Centro de Atención Laboral Villavicencio**

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario traer a colación el orden interno del Centro de Atención Laboral Villavicencio, organización en la cual se desarrollará la presente práctica jurídico social la cual tiene por objeto brindar acompañamiento jurídico a sus trabajadores

adscritos y analizar lo relativo al proceso interno disciplinario laboral. En ese sentido, es preciso citar el organigrama realizado por García (2021), para efectos ilustrativos.

**Figura 2.**

*Organigrama Centro de Atención Laboral Villavicencio*



*Nota.* Organigrama del Centro de Atención Laboral. Adaptado por García A. *et al.* (2021). de la página oficial del Centro de Atención Laboral (S.F.). *Sectores.* <https://calcolombia.co/sectores/>

## 7. Marcos de Referencia

### 7.1. Marco de Antecedentes Jurídicos

Colombia es un Estado social de derecho que desde su preámbulo constitucional establece que sus fines son asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad (1991), de ahí que el trabajo es considerado por la misma Corte

Constitucional en un principio fundante y en su Sentencia T- 222 de 1992 presidida por el Magistrado Ciro Angarita Barón, considera que:

Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad (p.10).

En ese contexto la Sentencia C- 593 de 2014 añade:

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta (27).

Desde esta lectura jurisprudencial del preámbulo constitucional se entiende que el trabajo como principio rector y derecho de los habitantes del territorio colombiano es el pilar fundamental del Estado social de derecho, razón por la que este debe aunar todos los esfuerzos necesarios para garantizarlo y protegerlo en condiciones dignas. Además del preámbulo la Carta Política desarrolla una serie de disposiciones en materia del derecho trabajo que deben ser acatadas no solo por el Estado, sino también por los particulares.

El primer artículo constitucional en establecer el derecho al trabajo como derecho y obligación, es el artículo 25 cuando señala:

*Artículo 25.* El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En cuanto a las demás disposiciones contenidas a lo largo de la Constitución Política de 1991 en materia del derecho al trabajo, la Corte Constitucional en su Sentencia C- 593 de 2014

desarrolla un análisis exhaustivo de cada una, el cual es pertinente traer a colación a efectos de proporcionar una mejor comprensión de la normatividad constitucional, habiendo hecha esta salvedad el texto jurisprudencial enuncia:

También varias de sus disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7° establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “*el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos*”

*contemplados en este artículo*”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “*dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos*” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores (p.28).

En concordancia con tal estudio normativo, la misma Sentencia agrega:

Esta protección especial que otorga el Constituyente, trae como consecuencia que a pesar que el legislador goce de una amplia libertad de configuración para regular las diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política (p.29).

Ahora bien, la Constitución Política de 1991 en su artículo 93<sup>2</sup> introduce el Bloque de Constitucionalidad con el cual los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia

---

<sup>2</sup> Constitución Política de 1991. **Artículo 93.** Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

tienen prevalencia en el ordenamiento jurídico interno. Frente al concepto de Bloque de Constitucionalidad la Corte Constitucional en su Sentencia C-225 de 1995 precisa:

El bloque de constitucionalidad está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional stricto sensu (p.51).

A este postulado, es menester señalar lo consagrado en el artículo 53 constitucional que establece la obligación en cabeza del Congreso de expedir el estatuto del trabajo, pero que además refiere que *los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna*. De lo cual se entiende que el Bloque de Constitucionalidad es plenamente aplicable en materia laboral.

Habiendo dicho esto, la Escuela Nacional Sindical emitió concepto dentro de la Sentencia C-401 de 2005 en donde cita la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada por la 86 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 1988, haciendo referencia a los siguientes principios y derechos fundamentales que de esta emanan y se consagran a través de diferentes convenios internacionales:

---

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en los convenios 87 y 98;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, consagrado en los convenios 29 y 105;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil, consagrado en los convenios 100 y 111;
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, consagrado en los convenios 100 y 111 (p.19).

Otros tratados y convenios internacionales ratificados en materia laboral por Colombia, que fueron precisados por la Corte Constitucional en diferente material jurisprudencial pero recogidos en la Sentencia C-401 de 2005 fueron:

(...) “Convenio Internacional del Trabajo número 111 -aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado en 1969-, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación” (p.26).

(...) “Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, aprobado por la Ley 27 de 1976 y ratificado por el Gobierno Nacional el 16 de noviembre de 1976, y el cual contempla las mismas o similares conductas del artículo 354 del C. S. del T” (p.27).

(...) ley 171 de 1994, que aprobó el Protocolo II Adicional a los Convenios de Ginebra de 1949 (p.27).

Otro de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia y de gran relevancia en materia laboral es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales estudiado a profundidad por la Defensoría del Pueblo en el año 2004, entidad que señala al respecto:

En el Pacto se consagran expresamente los siguientes derechos: el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables (arts. 6 y 7), el derecho a constituir sindicatos y formar parte de ellos (art. 8), el derecho a la seguridad social (art.9), el derecho a la protección y asistencia a la familia, incluyendo la maternidad (art. 10), el derecho a un estándar adecuado de vida e cuanto a alimentación, vestuario y vivienda, y mejoramiento progresivo de las condiciones de vida, así como verse libre de hambre (art. 11). El derecho al estándar más alto posible de salud física y mental (art. 12), el derecho a la educación (art. 13), incluyendo la educación primaria gratuita y obligatoria (art. 14), y el derecho a participar en la vida cultural y de gozar de los beneficios de la ciencia, así como de los derechos de propiedad intelectual (art. 15).

(...) El pacto estableció, como organismo internacional encargado de la promoción de estos derechos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, creado en 1987 (p. 17).

Entonces, de lo expuesto hasta aquí se entiende que desde la Constitución Política de 1991 se ha propendido por una protección integral del trabajo esto desde una doble connotación, la primera en donde se tiene que el trabajo es un principio fundante dentro del Estado social de derecho y la segunda en donde se establece que el trabajo es un derecho que inclusive adquiere la categoría de fundamental cuando se habla del trabajo en condiciones dignas y con unas garantías mínimas que le permitan al ser humano solventar sus necesidades básicas<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia T- 011 de 1998: el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud,

Teniendo en cuenta que en Colombia el trabajo es un deber y obligación que goza de especial protección del Estado y habiendo hecho referencia a la normatividad Constitucional e internacional vigente y aplicable para tal derecho; es necesario mencionar la normatividad establecida en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) que fue ordenado por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951, y que tiene por finalidad *lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación y equilibrio social* (Art. 1).

En ese sentido, el CST en su artículo 5 define el trabajo así:

*Artículo 5. Definición de Trabajo.* El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Más adelante el CST en sus artículos 9, 10, 11, 12 y 13 establece conexión con lo consagrado en el artículo 25 constitucional, esto por cuanto menciona:

*Artículo 9. Protección al Trabajo.* El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

---

educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano (p.8)

*Artículo 10. Igualdad de los Trabajadores y las Trabajadoras.* (Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente). Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

*Artículo 11. Derecho al Trabajo.* Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

*Artículo 12. Derechos de Asociación y Huelga.* El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

*Artículo 13. Mínimo de Derechos y Garantías.* Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

A partir de la normatividad hasta aquí expuesta, es menester introducir la normatividad relativa al proceso disciplinario laboral, en primer lugar hay que reiterar lo dicho por Tejada (2016), quién concluye:

Las relaciones laborales se caracterizan por la subordinación, potestad que debe ejercerse dentro de unos límites determinados por la Constitución, la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo, cuyo objetivo es impedir el uso arbitrario y abusivo de esta facultad, en este sentido, la Corte Constitucional ha establecido que incluso los entes privados deben

respetar el debido proceso y los principios que lo conforman al adelantar una investigación disciplinaria (p.227).

En segundo lugar es necesario hacer remisión a CST que en Título IV establece el *Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden establecido* que en su artículo 104 y siguientes indica la obligatoriedad de adoptar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) así:

*Artículo 104. Definición.* Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.

*Artículo 105. Obligación De Adoptarlo.* 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo (empleador) que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el (empleador) ocupe más de diez (10) trabajadores.

*Artículo 106. Elaboración.* El (empleador) puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

*Artículo 107. Efecto Jurídico.* El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

*Artículo 108. Contenido.* El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

- Indicación del (empleador) y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
- Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
- Trabajadores accidentales o transitorios.
- Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
- Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
- Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
- Salario mínimo legal o convencional.
- Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el {empleador} suministre.
- Prescripciones de orden y seguridad.
- Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
- Orden jerárquico de los representantes del {empleador}, jefes de sección, capataces y vigilantes.

- Especificaciones de las labores que no deben ejecutar los menores de dieciséis (16) años.
- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
- Obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores.
- Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
- Publicación y vigencia del reglamento.

*Artículo 109. Clausulas ineficaces.* No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

De la normatividad expuesta se entiende que el poder disciplinario en cabeza del empleador se activa cuando el trabajador incurra en conductas que afecten los objetivos misionales de la empresa plasmados en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), de ahí la importancia de dicho documento pues en este se establecen las conductas que se consideran dañosas (Tejada, 2016).

Entrando en materia, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115 esboza el procedimiento disciplinario laboral que debe surtirse por el empleador a la hora de aplicar la sanción dispuesta en el RIT, de manera literal el CST señala:

*Artículo 115. Procedimiento Para Sanciones.* (Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente): Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> (empleador), debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Sin embargo, este artículo se queda corto a la hora de establecer un procedimiento claro y conciso que deba ser aplicado por el empleador a la hora de sancionar a sus trabajadores, por tal razón la Corte Constitucional en su Sentencia C-593 de 2014 marca un hito, toda vez que realiza un análisis jurisprudencia y establece de manera clara dicho procedimiento así:

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplan, entre los que se encuentran **(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y

cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(vi)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vii)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(viii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria (p.61).

Frente a tal decisión el autor Rico (2016), comenta:

Desde la Sentencia C-593 de 2014 la dinámica disciplinaria de las empresas dio un giro de 180 grados. Anteriormente, salvo que existiera alguna convención colectiva o acuerdo bilateral que impusiera la obligación de seguir determinado procedimiento para instaurar sanciones, la audiencia de descargos se caracterizaba por su sencillez. En todo caso, el trabajador tenía (aún la tiene) la posibilidad de acudir a la justicia laboral y pedir que se verificara la legalidad de la sanción.

Después del referido fallo, es necesario, en concepto del Ministerio de Trabajo, adoptar al pie de la letra lo allí dispuesto en aras de respetar el derecho al debido proceso. Resulta problemático, sobre todo en estructuras laborales pequeñas, para cualquier empleador seguir rigurosamente los pasos de un trámite judicial, que es en últimas lo que instaura la Corte.

El mismo autor de manera breve realiza además un estudio de cada uno de los elementos necesario en el proceso disciplinario laboral definidos por la Corte Constitucional en su

Sentencia C-593 de 2014, los cuales son: I) Citación del inicio de la investigación disciplinaria; II) Audiencia de descargos; III) Sanción; IV) Impugnación o doble instancia.

En primer lugar el autor Rico (2016), describe que dentro del fallo de la Corte Constitucional se transforma el concepto de citación, pasando de una mera comunicación a una comunicación acompañada de una serie de elementos formales característicos del debido proceso, que son

(...) junto a la i) citación a descargos en la cual se señala el día y hora en que se llevará a cabo, ii) trasladar las pruebas en contra del trabajador (no es obligatorio), iii) señalar la conducta reprochada, debidamente tipificada y solicitarle que iv) allegue las pruebas que considere pertinentes para el desenvolvimiento del posible incumplimiento. Es necesario que se le informe adecuadamente para que tenga la oportunidad de preparar su defensa y preparar las pruebas que van a permitir sustentarla. Todo ello en orden a garantizar el derecho al debido proceso.

Otra de las interpretaciones relevantes que realiza el autor a la sentencia, es el tema de los términos para que el trabajador realice su defensa, esto por cuando algunos empleadores comúnmente citan a descargos en la mañana y realizan la diligencia en la tarde, cosa que evidentemente impide una defensa apropiada al trabajador. En ese sentido, Rico (2016) indica:

La Sentencia C-593 de 2014 no especifica términos del tiempo que debe transcurrir entre la citación y el día en que se lleve a cabo la diligencia de descargos. Sin embargo, sugerimos que como la finalidad del fallo es proteger el derecho fundamental al debido proceso, el término entre uno y otro *no sea inferior a 24 horas*.

Al establecer un mínimo de 24 horas para que el trabajador realice su defensa y se garantice el debido proceso se abre la puerta que protege al trabajador y sus derechos

fundamentales, si bien es cierto que tal plazo no es establecido de manera directa por la Corte Constitucional, el que un autor lo plantee en relación con el debido proceso y con la sentencia C-593 de 2014 se convierte en un precedente importante a tener en cuenta a la hora de acompañar y asesorar a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.

En segundo lugar, el autor resume la audiencia de descargos y señala:

En este instante se le comunica de manera formal la falta que se le endilga. Así mismo, es la oportunidad en la cual el trabajador puede presentar sus argumentos de defensa, controvertir las pruebas que fueron enviadas con la citación y presentar las que permiten sostenerlos. Esta etapa resulta fundamental, aquí es donde el empleador forma su convencimiento acerca de si existe responsabilidad o no. De igual forma, lo que se logre establecer va a constituir el insumo fundamental para graduar la sanción a aplicar. Recordemos que los principios de proporcionalidad, oportunidad y razonabilidad serán los faros que guíen el desenvolvimiento de la presente instancia. Recomendamos que se adelante en la presencia de testigos.

En caso de que no se hayan enviado las pruebas en la citación al trabajador, es necesario que las mismas se presenten en la diligencia de descargos, se haga la anotación del traslado de las pruebas y las declaraciones que el trabajador haga sobre las mismas (Rico, 2016).

En tercer lugar, el autor refiere que la sanción es la decisión a la que llega el empleador luego de estudiar la conducta tipificada en el RIT y escuchar la defensa planteada por el trabajador (Rico, 2016). Al respecto resalta que

Es la determinación a la que llega el empleador luego de estudiar si la conducta amerita ser sancionada (porque está tipificada en el RIT, contrato de trabajo, política disciplinaria

o en el Código Sustantivo del Trabajo) y de qué manera debe serlo, es decir, si con un llamado de atención, una suspensión o el despido con justa causa. Resulta fundamental que se deje constancia milimétrica de todos los pasos seguidos hasta acá y que sea debidamente comunicada al trabajador.

Es necesario destacar que, según nuestra interpretación del procedimiento disciplinario, se hace imprescindible adelantar todo el trámite antes mencionado inclusive cuando la decisión sea dar por terminado el contrato con justa causa, a pesar de que la misma no sea propiamente una sanción disciplinaria sino el rompimiento del vínculo contractual.

De acuerdo con el reciente análisis, y soportado en los numerosos fallos de tutela, el derecho fundamental que se protege es al debido proceso y defensa del trabajador, de manera que no se puede desconocer aunque la decisión sea terminar el contrato de trabajo por justa causa.

Finalmente Rico (2016), ratifica el derecho del trabajador a impugnar la decisión tomada por el empleador, esto a través del principio de doble instancia. En ese sentido el autor comenta:

Este punto ha generado opiniones encontradas. Algunos afirman que basta con que el trabajador pueda controvertir la decisión, en caso de no estar de acuerdo; otros dicen que se precisa que el superior jerárquico sea quien revise la sanción. Atendiendo a lo dispuesto por la Corte Constitucional e interpretándolo para que sea razonable, en estructuras empresariales sofisticadas se debe instaurar la doble instancia, determinando que la decisión pueda ser apelada en un término no superior a un día después de comunicada la sanción o terminación del contrato.

En las unidades laborales menos complejas y de pequeña envergadura bastará con que el encartado manifieste sus inconformidades y que estas sean resueltas como un recurso de reposición. Se cree que esta es la interpretación más adecuada a la realidad laboral colombiana, la cual se caracteriza por la informalidad.

Lo principal sobre la impugnación o doble instancia es que se manifiesten de manera inmediata los efectos de la decisión, y establecer un término prudencial para ejercer la misma. De esta manera se evitan posibles fueros que podrían impedir la terminación del vínculo laboral.

De conformidad con lo expuesto, es evidente que el procedimiento disciplinario laboral tiene una estrecha relación con la aplicación del debido proceso y demás principios rectores constitucionales que deben guiar la actuación administrativa y judicial, esto como se explicará en el título siguiente y a lo largo de la presente investigación<sup>4</sup>.

## **7.2. Marco Teórico**

Para de abordar el proceso disciplinario laboral es menester profundizar en el derecho aplicable a tal procedimiento a efectos de comprender a fondo su origen y finalidad, de modo que dentro de este acápite se tratará de realizar una remisión a lo dicho por diferentes doctrinantes y la misma Corte Constitucional al respecto.

### **7.2.1. El derecho aplicable en el procedimiento disciplinario laboral**

Para iniciar a desarrollar el procedimiento disciplinario laboral vale la pena mencionar que dentro del estudio realizado se evidencio que la analogía ha sido su principal fuente de

---

<sup>4</sup> Ver el primer informe de práctica jurídico social, pues en este se profundiza en la aplicación de los principios aplicables en el proceso disciplinario laboral.

construcción, razón por la que pueden existir similitudes frente a los elementos de su esencia y los del derecho penal, administrativo y disciplinario<sup>5</sup>.

Habiendo hecho esta salvedad y enfatizando en la aplicación de la analogía como fuente primaria del derecho disciplinario laboral, uno de los autores que ha estudiado el derecho disciplinario colombiano es el maestro Fernando Brito quién en su obra *Régimen Disciplinario (2012)* describe el derecho disciplinario como *preventivo, correctivo y sancionador* aplicable a los servidores públicos, no obstante a partir de estas características el autor plantea una problemática histórica en torno al derecho disciplinario y es que su naturaleza jurídica puede llegar a ser considerada ambigua, pues “la misma puede ser de carácter penal, como la han considerado algunos; de naturaleza administrativa, como la clasifican otros; o puede constituir un derecho autónomo” (p.1).

Frente a dicha problemática el autor Luis José de Mezquita (1951), no niega la existencia de similitudes entre el derecho penal y el derecho disciplinario específicamente en lo concerniente a los principios rectores de estas y el fin de mantener el orden en un colectivo, sin embargo el autor refiere que tal similitud no implica una igualdad en la esencia los dos sistemas sancionatorios, esto por cuanto el

Derecho penal y el Derecho disciplinario presentan una diferencia de orden esencial, pues ambos castigan faltas en sociedades que difieren una de otra por su naturaleza. Porque se trata, en un caso, de tutelar una sociedad perfecta como es la sociedad estatal; en otro se trata de proteger una sociedad imperfecta y hasta «sui generis», como es la empresa

---

<sup>5</sup> Entiéndase este último como lo define Brito (2012) cuando refiere que este se encarga de “regular la administración pública, encaminada a imponer correctivos a sus servidores, bajo el entendido que apunta a la buena atención de los servicios públicos y al logro de las funciones y cometidos estatales” (p.7).

económica. Por eso no puede haber, es indudable, confusión entre el poder disciplinario de los grupos particulares con el poder punitivo general del Estado (p. 15).

En sintonía con lo anterior, la Corte Constitucional en su Sentencia T-811 de 2003 fija una marcada diferencia entre la sanción misma existente el derecho penal y el derecho disciplinario, exactamente la Corte expresa:

De otro lado debe destacarse que en las sanciones penales se dirigen en general, a la privación de la libertad física y a la reinserción del delincuente a la vida social, al paso que las sanciones disciplinarias tienen que ver con el servicio, con llamados de atención, suspensiones o separación del servicio y su análisis se hace sin perjuicio de los efectos penales que puedan deducirse de los hechos que la originaron (p.11).

Entonces, la diferencia entre derecho penal y derecho disciplinario radica en su esencia sancionatoria, pues aunque ambas aplican una serie de principios rectores similares y buscan mantener el orden de un colectivo, así el derecho penal buscan la defensa de una sociedad a través de medidas que pueden llegar a privar de la libertad a una persona y el derecho disciplinario busca proteger el desempeño de la empresa a través de sanciones que en su mayoría pueden llegar incidir en el patrimonio del trabajador o en la suspensión de su puesto de trabajo.

Ahora bien, frente a la otra parte de la problemática planteada al inicio de este acápite el maestro Fernando Brito (2012) atribuye la ambigüedad existente entre derecho administrativo y derecho disciplinario a la creencia doctrinal que establece al derecho disciplinario como un derivado del derecho administrativo, así lo explica el maestro cuando refiere

Para quienes consideran el derecho disciplinario propio y a fin al derecho administrativo, encuentran que el mismo responde a medidas de organización y control de la actuación administrativa, lo que le da el carácter esencialmente propio de la administración pública.

Además, recae básica y profundamente sobre servidores públicos. Asimismo tiene por objeto lograr el buen funcionamiento de los servicios públicos y el adecuado cumplimiento de las funciones públicas asignadas a las entidades estatales, o a los particulares que temporal o transitoriamente desempeñan esas funciones o servicio (p.5).

En ese panorama el autor Luis José de Mezquita (1951), pone punto final a la discusión del derecho disciplinario definiéndolo como un derecho autónomo y agrega

En verdad el poder disciplinario no es más que el ejercicio de un derecho peculiar a los grupos sociales o instituciones que se constituyen dentro de la sociedad política, derecho este que actualmente tiene ya su autonomía: el Derecho disciplinario (p.15).

Finalmente Brito (2012), discrepa de este último postulado revelando la afinidad y cercanía existente entre el derecho administrativo y el derecho disciplinario, sin embargo no descarta la posibilidad futura de autonomía e independencia de este último.

Con esta discusión dogmática, se vislumbra entonces la incidencia del derecho penal, administrativo y disciplinario en el procedimiento disciplinario laboral, en la aplicación de los principios rectores, la finalidad de mantener el orden y el cumplimiento de las reglas establecidas a efectos de preservar el bien común, en este caso dentro de una empresa. Para entender de manera amplia tal desarrollo a continuación se hará especial énfasis en la aplicación del procedimiento disciplinario laboral y su finalidad.

### 7. 2.2. El proceso disciplinario laboral y su finalidad

El autor Luis José de Mezquita (1951) define el procedimiento disciplinario laboral como una especie de derecho penal interno existente en toda empresa a fin de garantizar el orden y el cumplimiento de las normas establecidas para alcanzar su interés colectivo. De lo anterior el autor señala que el origen del poder sancionatorio emana de la jerarquía laboral o lo que se conoce como subordinación derivada del contrato de trabajo entre empleador y trabajador, en palabras del autor:

El poder jerárquico se manifiesta por el poder directivo, del cual resulta, a su vez, el poder disciplinario. En realidad, la integración del individuo en la comunidad de trabajo da origen a un complejo de poderes sobre él que se traducen en el poder jerárquico. De éste, directamente o por intermedio del poder directivo institucional, surge el poder disciplinario (p.10).

Así pues, este poder disciplinario en cabeza del empleador se materializa a través del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), con el cual se busca establecer un tipo de comportamiento y desempeño de la actividad laboral que debe ser asumido por el trabajador, al respecto el autor Luis José de Mezquita (1951) refiere que la función de este RIT es de *vigilancia y fiscalización*, funciones que le otorgan al empleador la capacidad de hacer efectivo el procedimiento disciplinario laboral además agrega el autor:

Se justifica, pues, un poder que sea efectivo y que tenga la finalidad de cortar abusos y mantener el orden dentro de la empresa. Es el poder disciplinario que existe por el simple hecho de que el colaborador que se integra en la institución atenta contra los deberes de colaboración social a que se encuentra obligado con respecto a la misma (p.12).

El mismo autor explica que ese poder disciplinario se caracteriza por preservar el orden y en caso de existir perturbación alguna al mismo, su función es la de restituirlo, en su tenor literal el autor expresa

La finalidad del poder disciplinario es, pues, mantener el orden en la empresa, lo que se consigue, primero, defendiendo este mismo orden, antes de que sea quebrantado, por conminación, por la amenaza de sanciones disciplinarias a los posibles infractores. Fin del poder disciplinario, en este primer momento, es alejar del ambiente de trabajo las perturbaciones o infracciones disciplinarias. Mas, después que el orden haya sido perturbado, el poder disciplinario toma ya su finalidad de segundo grado, y es el de restituir el orden a su primitivo estado por la aplicación o ejecución de las sanciones. En este segundo y más importante momento, el poder disciplinario tiene por fin primordial la restitución del orden en la empresa (p.13).

Es decir el proceso disciplinario laboral tiene una finalidad dual relativa a la preservación y restitución del orden.

### **7.3. Marco Conceptual**

Frente al proceso disciplinario el maestro Fernando Brito (2012) indica que “está previsto como un derecho preventivo, correctivo y sancionador” (p.1), en ese sentido en este título se abordarán aquellos concepto relevantes en materia de proceso disciplinario laboral a efectos de facilitar la comprensión de esta investigación.

#### **7.3.1. Contrato de trabajo**

El artículo 22 del código sustantivo del trabajo define el contrato de trabajo como:

*Artículo 22:* 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, (empleador), y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

### **7.3.2. Debido proceso**

La Constitución Política de 1991 consagra el debido proceso como un principio que irradia toda actuación judicial y administrativa, así lo señala su artículo 29 cuando expresa:

*Artículo 29.* El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso (Const, 1991).

La Corte Constitucional en su Sentencia C- 341 de 2014 traduce el debido proceso como:

(...) el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. (p.16).

### **7.3.3. Derecho a la defensa**

La Corte Constitucional en la ya mencionada Sentencia C- 341 de 2014 también define el derecho a la defensa así:

El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables. (p. 16).

### **7. 3.4. Garantías mínimas dentro del proceso disciplinario laboral**

Teniendo en cuenta que el debido proceso irradia todo el ordenamiento jurídico y también las relaciones laborales, la Corte Constitucional en se Sentencia T- 632 de 2007 realiza un análisis jurisprudencia en materia de tal derecho dentro del proceso disciplinario laboral y determinó que a la hora de imponer sanciones se deben garantizar los siguientes mínimos:

(1) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción; (2) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa

las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (3) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (4) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (5) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (6) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (7) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes. (p.14).

#### **7.3.5. Presunción de inocencia**

La presunción de inocencia contenida en el artículo 29 constitucional indica que “Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable”; en ese sentido la Corte Constitucional en su Sentencia C-289 de 2012 añade:

*El derecho fundamental a la presunción de inocencia, recogido en el artículo 29 constitucional, significa que cualquier persona es inicial y esencialmente inocente, partiendo del supuesto de que sólo se puede declarar responsable al acusado al término de un proceso en el que deba estar rodeado de las plenas garantías procesales y se le haya demostrado su culpabilidad. (p.2).*

#### **7.3.6. Poder disciplinario laboral**

El autor Luis José de Mezquita (1951) define el poder disciplinario laboral como una forma de control y vigilancia dentro de la empresa que le permite al empleador sancionar al

empleado ante la comisión de una conducta que atente contra el orden o los fines comunes de la empresa. En ese sentido, el autor señala:

El poder disciplinario forma parte de la administración de la empresa y compete su ejercicio a los superiores jerárquicos. Cuantas veces uno de los empleados no ejerza sus funciones con el cuidado o celo necesarios o por actos de disciplina perturbe la finalidad de la empresa, habrá un desequilibrio en el organismo de ésta, debiendo el superior jerárquico restablecer el orden por medio de sanciones que corrijan y prevengan aquellas faltas. El poder disciplinario busca, en consecuencia, resguardar el orden, tutelando así el bien común del grupo por el mantenimiento de la disciplina. Su fin inmediato es mantener el orden en el servicio, tutelando el bien común del grupo que es su última finalidad (p.12).

### **7.3.7. Procedimiento para imponer la sanción disciplinaria laboral**

Según el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 115, las sanciones dentro del proceso disciplinario laboral se deben aplicar así:

*Artículo 115.* Procedimiento para sanciones. (Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente): Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

### **7. 3.8 Reglamento interno de trabajo**

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 104 precisa:

**Artículo 104:** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.

En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia con Radicación N° 6199 (cómo se citó por la Corte Constitucional en la Sentencia C- 934 de 2004), define el reglamento interno de trabajo de la siguiente manera:

“El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional.

Por su ámbito de validez, el Reglamento es una norma particular y circunscrita que no puede contrariar los preceptos generales de la ley configurantes del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo”.

### **7.3.9. Subordinación laboral**

Al respecto la Corte Constitucional en su Sentencia C- 934 de 2004 define:

(...) la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado. (p.12).

En ese sentido Tejada (2016), añade:

Las relaciones laborales se caracterizan por la subordinación, potestad que debe ejercerse dentro de unos límites determinados por la Constitución, la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo, cuyo objetivo es impedir el uso arbitrario y abusivo de esta facultad, en este sentido, la Corte Constitucional ha establecido que incluso los entes privados deben respetar el debido proceso y los principios que lo conforman al adelantar una investigación disciplinaria. (p.227).

**8. Cronograma de Actividades**

Conforme a la metodología propuesta y los objetivos planteados se establece el siguiente cronograma de actividades.

**Tabla 2.**

*Cronograma de actividades*

MES	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>ACTIVIDADES</b>																				
Integración al CAL Villavicencio, para el conocimiento de objetivos misionales y funcionamiento general.																				
Brindar una atención integral a los trabajadores																				

del CAL Villavicencio desde la asesoría y acompañamiento jurídico.			
Identificación de normatividad laboral especialmente la correspondiente al proceso interno disciplinario			
Diseño de un instrumento jurídico para la defensa de los derechos del trabajador.			
Participación en actividades de formación en derecho laboral para la defensa y reivindicación de los derechos de los trabajadores adscritos al CAL Villavicencio.			

**9. Primer Informe Práctica Jurídico Social**

Entidad: Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Fecha: Desde el 22 de noviembre de 2021 hasta el 22 de diciembre de 2021.

Objetivo Específico: Brindar una atención integral a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio desde la asesoría y acompañamiento jurídico para la defensa de sus derechos laborales.

Fase No. 1: Integración al Centro de Atención Laboral Villavicencio, para el conocimiento de objetivos misionales y funcionamiento general para la atención integral de trabajadores adscritos a esta organización.

Conforme a los parámetros metodológicos trazados en la presente investigación y para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se elabora el primer informe de esta práctica jurídico social que se lleva a cabo desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, informe compuesto por un aspecto teórico y práctico como se desarrollará en seguida.

### **9.1. Aspecto Práctico**

Dentro del aspecto práctico de este primer informe se llevó a cabo la etapa de integración entre la suscrita y el Centro de Atención Laboral Villavicencio, esto a través de una inducción en donde se hizo la respectiva presentación del equipo de trabajo conformado por el Director del Centro de Atención Laboral Villavicencio, cargo que en su momento fue ocupado por el abogado Cristián Javier Barajas Miranda, la Abogada Móvil cargo desempeñado por la profesional Karen Alejandra Parra Gonzáles, la asistencia administrativa desarrollada por la profesional Jenny Katherine Campos y los demás practicantes.

Una vez presentado el equipo de trabajo, el Director y la Abogada Móvil realizaron una presentación relativa a la historia del Centro de Atención Laboral como proyecto de la Escuela Nacional Sindical, su financiación por parte del Departamento del Trabajo de Estados Unidos y demás objetivos misionales relativos a la defensa y reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores de 5 sectores priorizados correspondientes a la palma de aceite, las flores, caña

de azúcar, minas y puertos, estos son sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos. Vale la pena señalar, que dentro del CAL Villavicencio, la atención jurídica es dirigida a trabajadores y organizaciones sindicales pertenecientes al sector de la palma de aceite.

Una vez socializados los objetivos misionales se dio lugar a una breve explicación de las funciones a desarrollar dentro de la presente práctica jurídico social, se establece que la práctica se desarrollará de forma virtual y a tiempo completo por un periodo de cuatro meses prorrogable por otro igual, con un horario de 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes, además se dan indicaciones específicas correspondientes al acompañamiento, asesoría jurídica virtual y elaboración de diversas acciones en caminadas a la defensa y reivindicación de los derechos laborales y fundamentales que pudieren verse vulnerados por parte de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Villavicencio.

Finalmente, la profesional Jenny Katherine Campos en su calidad de asistente administrativa realizó una inducción correspondiente al uso de la plataforma Legis Office y las diferentes hojas de cálculo de Google Drive, como herramientas ofimáticas para el registro de usuarios atendidos y el seguimiento de las asesorías y demás acciones jurídicas desarrolladas.

Una vez se adquirieron los conocimientos básicos para el desarrollo de la presente práctica jurídico social, el Director del CAL Villavicencio realizó la asignación de actividades de acompañamiento jurídico entre las cuales resaltan las siguientes áreas del derecho laboral: i) Derecho laboral individual y colectivo; ii) Seguridad Social; iii) Trámites jurídicos. Así pues, siguiendo el modelo para la organización de actividades desarrolladas realizado por la compañera Zaira García en su práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención

Laboral Villavicencio, dentro del primer periodo de la práctica en curso se realizaron las siguientes actividades:

**Tabla 3.**

*Acompañamiento jurídico en la Fase No. 1.*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TRÁMITE JURÍDICO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Asesorías</b>	DF Vulneración de derecho de petición	3
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	1
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	1
		3
	DLI Debido proceso	7
	DLI Reubicación laboral	1
	SS Proceso de Atención en Salud	4
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o	
	Porcentaje pérdida de capacidad laboral	2
	SS Pago de incapacidades	2
	SS Pago de indemnización permanente parcial	1
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	1
	TR Solicitud de documentación	1
		36
<b>Derecho de Petición</b>	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	4
	DLI Debido proceso	2
	DLI Cumplimiento de restricciones medicas	1
	LS Violación convención	1
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o	
	Porcentaje pérdida de capacidad laboral	3
	SS Cotización seguridad social integral	1
	SS Proceso de Atención en Salud	3
	SS Pago de incapacidades	4
	SS Pago de indemnización permanente parcial	1
TR Solicitud de documentación	1	
		21
<b>Liquidación de prestaciones</b>	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	6
		6
<b>Recurso de</b>	DLI Debido proceso	

<b>reposición y/o apelación</b>		1	1
<b>Descargo</b>	DLI Debido proceso	1	1
<b>Inconformidad al dictamen primera oportunidad</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	2	2
<b>TOTAL, DE ACTIVIDADES</b>		67	

Teniendo en cuenta la temática central de investigación relativa al proceso interno disciplinario laboral, dentro del primer periodo de práctica plasmado en el presente informe se abordó un proceso interno disciplinario, así pues se realizó la respectiva indagación de los hechos con el trabajador quien manifestó haber recibido citación a descargos por presunto incumplimiento del reglamento interno de trabajo al usar un lenguaje inapropiado con uno de sus compañeros de trabajo, el trabajador por su parte manifiesta que no incurrió en tal falta y considera que la imposición de una sanción correspondiente a la suspensión, es desmedida agregando además que no se le ha hecho entrega formal de las pruebas que sustentan tal sanción. En ese panorama, se procede a realizar un análisis de los hechos jurídicamente relevantes, y se encuentra que no se realizó el respectivo traslado de las pruebas que pretendían soportar la sanción impuesta, evidenciándose una vulneración directa debido proceso consagrado en el artículo 29 Constitucional que en su tenor literal señala:

*Artículo 29.* El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso (Const, 1991).

En ese sentido, se construye una acción dirigida al empleador del trabajador manifestando la existencia de vulneración al debido proceso en la que se incurrió al no realizar de manera oportuna el traslado del material probatorio en el que se sustentó la citación a descargos y la apertura del proceso interno disciplinario en general, además se argumental las razones por las que la falta indilgada no constituye sanción alguna razón por la que se solicita el archivo de esta. Sin embargo, y a modo de anticipación a la posible respuesta negativa del empleador se solicita en la misma acción la presentación de los descargos del trabajador por escrito y el aplazamiento de la diligencia de descargos programada a efectos de garantizar una defensa apropiada. Como era de esperarse, el empleador respondió de forma negativa a la acción presentada, razón por la que se realizó un recurso de apelación en el que nuevamente se argumenta de manera jurídica la vulneración al debido proceso.

En lo personal se adquirieron nuevas habilidades en cuanto a la atención a trabajadores y el manejo de las situaciones fácticas identificando con claridad cuáles eran jurídicamente relevantes para cada caso concreto y a partir de estas la construcción de estrategias que

permitieran una atención integral al trabajador y en caso de ser necesario la defensa y reivindicación de derechos vulnerados.

## **9.2. Aspecto Teórico**

El aspecto teórico del presente acápite se abordará a partir de dos eje temáticos, en primer lugar se realizará un panorama referente a la autonomía de la voluntad como parte del proceso interno disciplinario laboral y en segundo lugar enunciará la principalística aplicable en materia de proceso interno disciplinario laboral.

### **9.2.1. La autonomía de la voluntad como parte del proceso interno disciplinario laboral**

La existencia del ser humano en la tierra y su constante necesidad de definir y encontrar una explicación para cada suceso le han llevado a crear instituciones que producen efectos jurídicos en la cotidianidad, ejemplo claro de esto es el concepto de persona que surge precisamente al tratar de entender si la mera existencia produce efectos jurídicos. Así lo señala la profesora Rocío Serrano (2011) cuando inicia su libro explicando:

Tanto el artículo 33 como el 74 de Código Civil colombiano definen a la persona como “individuo de la especie humana”. Sin embargo, para el derecho una cosa es el ser humano y otra diferente la persona. Persona es un concepto jurídico, una noción creada por el derecho, mientras que “hombre” es un término relacionado con la función biológica, natural, física del ser de carne y hueso. Por eso se afirma que el hombre “es una realidad natural, la persona es una noción elaborada por la ciencia del derecho”. (p.1).

Frente a la definición misma de persona la Corte Constitucional en su Sentencia T-378 de 2006 agrega:

Nuestro ordenamiento jurídico establece que las personas son naturales o jurídicas<sup>6</sup>. Al definir la persona natural, establece que “*Son personas todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición*”<sup>7</sup>; y respecto de las jurídicas, determina que “*Se llama persona jurídica, una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente*”<sup>8</sup>(p.12).

Esa capacidad de ejercer derechos y contraer obligaciones mencionada por la Corte Constitucional es posible a través de los atributos de la personalidad definidos por el maestro Valencia Zea (como se citó en Serrano 2011) como “una serie de cualidades o propiedades que se predicán de todos los seres humanos, sin distinguir su condición” (p.19); Al respecto la Corte Constitucional en su Sentencia T- 241 de 2018 indica que

la jurisprudencia ha establecido que los atributos a la personalidad: (i) son una categoría jurídica autónoma heredada del derecho civil continental que tiene por finalidad vincular a la personalidad jurídica con el ordenamiento jurídico; (ii) está compuesto de seis atributos como son: *el estado civil, la nacionalidad, el nombre, la capacidad, el patrimonio y el domicilio*; (iii) existe una relación *sine quan non* entre la personalidad jurídica y sus atributos, pues estos suponen el reconocimiento de la esencia de la personalidad e individualidad; (iv) estas características son inseparables del ser humano, pues son el medio por el cual tiene alcance el derecho a la personalidad jurídica; así (v) como a derechos políticos, como el voto. (p.24), (Negrilla fuera de texto).

---

<sup>6</sup> Artículo 73 Código Civil.

<sup>7</sup> Artículo 74 del Código Civil.

<sup>8</sup>Artículo 633 Ibidem.

Esta definición de persona separa lo biológico de lo jurídico a través de la capacidad de autodeterminarse, gozar de derechos y adquirir obligaciones. En ese sentido, adquiere relevancia especial el concepto de capacidad, el cual es definido por la misma Corte mediante la Sentencia C-983 de 2002 que en su tenor literal señala:

La capacidad, en sentido general, consiste en la facultad que tiene la persona para adquirir derechos y contraer obligaciones. Pero esta capacidad, de acuerdo con el artículo 1502 del Código Civil, puede ser de goce o de ejercicio.

La primera de ellas consiste en la aptitud general que tiene toda persona natural o jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones, y es, sin duda alguna, el atributo esencial de la personalidad jurídica. La capacidad de ejercicio o capacidad legal, por su parte, consiste en la habilidad que la ley le reconoce a aquélla para poderse obligar por sí misma, sin la intervención o autorización de otra. Implica, entonces, el poder realizar negocios jurídicos e intervenir en el comercio jurídico, sin que para ello requiera acudir a otro.

La capacidad es, por tanto, la regla general y todo individuo de la especie humana, e inclusive las personas jurídicas, tienen capacidad de goce. En cuanto a la capacidad de ejercicio, que es uno de los requisitos para la validez de las declaraciones de voluntad y de los actos jurídicos, hay que decir que, en principio, la tienen todas las personas salvo aquéllas que la ley declare incapaces (art. 1503 C.C.). (p.10-11).

Ahora bien, para que la capacidad adquiriera relevancia a la hora de ejercer derechos y adquirir obligaciones es necesario acompañarla de la manifestación de la voluntad, que en palabras del maestro Cubides Camacho (2017), se traduce como

la libre determinación. Desde el punto de vista psicológico es la intención de hacer o no hacer una cosa. En el ámbito del acto jurídico será la intención de producir efectos de derecho. así entendida, la voluntad es la esencia y el centro del concepto del acto jurídico: del unilateral como libre determinación de una sola persona, y del bilateral como libre determinación o designio de dos o más personas, concordante entre sí. En este caso la voluntad es propiamente consentimiento. (p.179).

Estar plenamente de acuerdo es la materialización de la capacidad de una persona para decidir sobre adquirir obligaciones y gozar de derechos, así lo indica la Corte Constitucional en su Sentencia C-341 2003 (cómo se citó en C-934 de 2013) al establecer el alcance de la autonomía así:

Dentro de este cuadro, la autonomía permite a los particulares: i) celebrar contratos o no celebrarlos, en principio en virtud del solo consentimiento, y, por tanto, sin formalidades, pues éstas reducen el ejercicio de la voluntad; ii) determinar con amplia libertad el contenido de sus obligaciones y de los derechos correlativos, con el límite del orden público, entendido de manera general como la seguridad, la salubridad y la moralidad públicas, y de las buenas costumbres; iii) crear relaciones obligatorias entre sí, las cuales en principio no producen efectos jurídicos respecto de otras personas, que no son partes del contrato, por no haber prestado su consentimiento, lo cual corresponde al llamado efecto relativo de aquel. (p. 15).

En este punto y a modo de conclusión es importante señalar que la conexidad entre la autonomía de la voluntad y el proceso interno disciplinario laboral es casi indivisible, pues al existir una relación de subordinación materializada en el contrato de trabajo en donde las partes deciden de manera mutua sus ejercer derechos y contraer obligaciones a través de la figura

empleador y trabajador, la autonomía de la voluntad legitima el Reglamento Interno de Trabajo en donde se establecen sanciones ante la existencia de conductas que transgredan el acuerdo realizado entre empleador y trabajador.

### **9.2.2. Principialística aplicable en el proceso interno disciplinario laboral**

El poder disciplinario en cabeza del empleador se activa ante a la ocurrencia de una conducta por parte del trabajador que afecte los objetivos misionales, así lo señala Tejada (2016), al señalar que:

El poder disciplinario cabeza del empleador se activa cuando el trabajador incurra en conductas que afecten los objetivos misionales de la empresa plasmados en el Reglamento Interno de Trabajo, de ahí la importancia de dicho documento, pues en el se establecen las conductas que se consideran dañosas. (P.227).

En ese contexto y como parte delimitadora se establecen una serie de principios rectores que deben ser tenidos por el empleador a la hora de aplicar la sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y que son garantía fundamental del trabajador. Tales principios son estipulados por la Corte Constitucional en su Sentencia SU598 de 2019 así:

La Corte reiteró como elementos constitutivos del derecho al debido proceso disciplinario que deben ser atendidos por el empleador: “(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 ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus”. (p.24).

A continuación se enunciarán dichos principios conforme a las definiciones dadas por la Corte Constitucional y la Constitución Política de 1991.

**9.2.2.1. Debido proceso y legalidad.** El artículo 29 Constitucional que en su tenor literal señala:

**Artículo 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso (Const, 1991).

Al respecto la Corte Constitucional en su Sentencia C- 341 de 2014 agrega:

*La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa,*

*para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.*

**9.2.2.2. Derecho a la defensa.** La Corte Constitucional en su Sentencia C- 341 de 2014 define tal principio así:

El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables.

**9.2.2.3. Doble instancia.** Es el derecho a presentar recurso de apelación a toda decisión judicial o administrativa, frente al particular el artículo 31 Constitucional señala:

**Artículo 31.** Toda sentencia judicial podrá ser apelada o consultada, salvo las excepciones que consagre la ley.

El superior no podrá agravar la pena impuesta cuando el condenado sea apelante único.

**9.2.2.4. Presunción de inocencia.** Este principio está inmerso en el artículo 29 constitucional que su inciso segundo expresa:

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.

**9.2.2.5. Imparcialidad.** Al respecto la Sentencia C-762 de 2009 establece dos dimensiones que son:

**La imparcialidad objetiva** exige que los asuntos sometidos al juzgador le sean ajenos, de manera tal que no tenga interés de ninguna clase ni directo ni indirecto. Hace referencia a que un eventual contacto anterior del juez con el caso sometido a su consideración, desde un punto de vista funcional y orgánico, excluya cualquier duda razonable sobre su imparcialidad.

**La imparcialidad subjetiva** garantiza que el juzgador no haya tenido relaciones con las partes del proceso que afecten la formación de su parecer. (Negrilla fuera de texto).

**9.2.2.6. Non bis in idem.** Según la Corte Constitucional en su Sentencia C-870 de 2002, El principio non bis in idem prohíbe que una persona, por el mismo hecho, (i) sea sometida a juicios sucesivos o (ii) le sean impuestas varias sanciones en el mismo juicio, salvo que una sea tan solo accesoria a la otra.

**9.2.2.7. Principio de no reformatio in pejus.** Frente a este principio la Corte señala en su Sentencia T- 393 de 2017 lo siguiente:

La garantía constitucional de la non reformatio in pejus, la cual es aplicable no solo a procesos punibles sino a otras ramas del derecho incluyendo la contenciosa administrativa, es un derecho fundamental que consagra una de las reglas básicas de los recursos, y es la de establecer un límite a la competencia del fallador de segunda instancia

consistente en que su providencia debe ceñirse únicamente a un pronunciamiento respecto de lo desfavorable a quien apeló, es decir, no puede hacer más perjudiciales las consecuencias de quien ejerció el recurso. Si el operador transgrede esta regla, su sentencia estará violando directamente la Constitución.

La aplicación de los principios dentro del proceso interno disciplinario laboral más que un listado taxativo se convierte en una garantía fundamental del trabajador, pues de los mismos depende la imposición o no de una sanción que podría afectar la estabilidad laboral del trabajador y su familia. En ese sentido, la importancia de los principios como guía de la actuación del empleador es esencial para la aplicación del debido proceso dentro de los procedimientos internos disciplinarios laborales.

### **10. Segundo Informe**

Entidad: Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Fecha: Desde el 23 de diciembre de 2021 hasta el 10 de febrero de 2022.

Objetivo Específico: Realizar un estudio de la normatividad vigente y aplicable en materia laboral para la defensa de los derechos laborales dentro del proceso interno disciplinario.

Fase No. 2: Identificación de normatividad laboral especialmente la correspondiente al proceso interno disciplinario, para la atención integral de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Conforme a los parámetros metodológicos trazados en la presente investigación y para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se elabora el segundo informe de esta práctica jurídico social que se lleva a cabo desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, informe compuesto por un aspecto teórico y práctico como se desarrollará en seguida.

### 10.1. Aspecto Teórico

Dentro del aspecto práctico del presente informe vale la pena resaltar la capacitación brindada por la Escuela Nacional Sindical y el Centro de Atención Laboral, en donde se trató el tema “Herramientas psicosociales de atención: Gestión de emociones y primeros auxilios psicológicos”. Tal conferencia fue impartida por la profesional en psicología Nargy Lugo quién contó con el apoyo del practicante Diego Castro, los dos ponentes desarrollaron la temática señalada a través de la plataforma Zoom, fue un espacio didáctico y dinámico en donde se compartió con el equipo de trabajo del CAL Villavicencio a efectos de poder brindar una mejor atención a los trabajadores adscritos a esta organización.

También se brindaron conocimientos prácticos y herramientas que permitieran al practicante atender de mejor manera situaciones que requirieran de una gestión de emociones por parte del trabajador a la hora de una consulta jurídica y por último se habló del autoconocimiento emocional para una atención integral.

Las actividades ejecutadas durante este periodo de práctica por la suscrita están dirigidas al acompañamiento, la asesoría y la elaboración de acciones jurídicas encaminadas a la defensa de los derechos de los trabajadores en las siguientes áreas del derecho: i) Derecho laboral individual y colectivo; ii) Seguridad Social; iii) Trámites jurídicos; como se muestra a continuación:

#### Tabla 4.

*Acompañamiento jurídico en la Fase No. 2.*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TRÁMITE JURÍDICO</b>	<b>TOTAL</b>
	DLI Terminación de contrato	2
	DLI Debido proceso	1

	DLI Reubicación laboral	1	
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	6	
	DLI Reintegro persona enferma/discapacitada	1	
<b>Asesorías</b>	SS Pago de incapacidades	3	24
	SS Proceso de Atención en Salud	6	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	1	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	1	
	TR Solicitud de documentación	2	
	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	1	
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	1	
<b>Derecho de Petición</b>	DLI Reubicación laboral	1	20
	SS Pago de incapacidades	3	
	SS Proceso de Atención en Salud	8	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	1	
	TR Solicitud de documentación	5	
	DLI Debido proceso	1	
<b>Recurso de Reposición y/o Apelación</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	2	3
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES</b>		47	

## 10.2. Aspecto Teórico

En consonancia con los objetivos planteados en la presente investigación, este acápite se dividió en dos secciones, en la primera sección se realizó un estudio de la normatividad laboral vigente aplicable en materia de proceso interno disciplinario laboral, con el cual se elaboraron los respectivos marcos de referencia que integran la investigación realizada. En la segunda

sección se abordó de manera breve lo dicho por la corte constitucional frente al debido proceso aplicable al procedimiento disciplinario laboral, como se muestra a continuación.

**10.2.1. El debido proceso aplicable en el proceso disciplinario laboral.** Colombia es un Estado social de derecho que tiene por norma de normas la Constitución Política de 1991 en la cual se consagra el trabajo como principio, derecho y obligación, paralelamente la Corte Constitucional ha indicado que los derechos fundamentales irradian todo el ordenamiento jurídico, de ahí que no existe impedimento para que dentro de las relaciones privadas y de carácter laboral existan garantías del debido proceso constitucional aplicables a todos los colombianos. En ese sentido, es preciso enunciar el artículo 29 Constitucional que consigna:

*Artículo 29.* El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso (Const, 1991).

Frente al debido proceso y su conexión con el derecho laboral como se ha reiterado a lo largo de la presente investigación, al existir un acuerdo de voluntades materializado en el contrato de trabajo surge una relación laboral y una subordinación respecto del empleador y el trabajador, esta última guiada por una serie de comportamientos y funciones estrictamente señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) a efectos de mantener el orden y alcanzar los objetivos de la empresa (Tejada, 2016). Sin embargo ante la comisión de alguna conducta que transgreda lo señalado en el RIT es necesaria la aplicación de sanciones y es en esa aplicación en donde el empleador debe ceñirse al debido proceso, como garantía mínima fundamental del trabajador pues su puesto de trabajo, su salario y su fuente de ingresos están en juego cuando la sanción puede apuntar a una terminación del contrato, suspensión o multa, en palabras de la Corte Constitucional

La garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor.

No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. Por eso, ante las

vulneraciones o amenazas para el ejercicio de ese derecho fundamental, cabe la acción de tutela (p. 4) (Sent. T-470 de 1999).

En armonía con lo citado Tejada (2016) realiza un breve análisis jurisprudencial en donde reitera que el empleador al adelantar la potestad disciplinaria debe respetar el debido proceso “dada su naturaleza de derecho fundamental en el ordenamiento jurídico colombiano, durante el impulso de una investigación disciplinaria, cuyo desenlace sea la imposición de una sanción” (p. 230).

Es importante resaltar que el debido proceso abarca una serie de principios y derechos fundamentales que deben ser garantizados por igual a la hora de aplicar el proceso disciplinario laboral, estos fueron señalados por la Corte Constitucional en la ya referida Sentencia SU598 de 2019, que indica:

La Corte reiteró como elementos constitutivos del derecho al debido proceso disciplinario que deben ser atendidos por el empleador: “(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 ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus”. (p.24).

Cada uno de los principios que componen el debido proceso fue previamente desarrollado en el informe anterior, de lo cual se concluye que la aplicación del debido proceso plasmado en el artículo 29 constitucional es un estandarte fundamental que debe guiar la actuación disciplinaria por parte del empleador a la hora de aplicar cualquier tipo de sanción plasmada en el RIT, además es un derecho del trabajador que se garantice la totalidad de las etapas procesales

a la hora de abrir una investigación disciplinaria en su contra. Lamentablemente el desconocimiento por parte de empleadores y trabajadores frente al debido proceso origina diversas vulneraciones a diario en materia laboral, por eso a través de esta práctica jurídico social se pretende visibilizar tal problemática y brindar al trabajador las herramientas jurídicas necesarias para la reivindicación de sus derechos fundamentales incluyendo el debido proceso en el procedimiento disciplinario laboral.

### **11. Tercer Informe**

Entidad: Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Fecha: Desde el 11 de febrero hasta el 10 de marzo de 2022.

Objetivo Específico: Elaborar un instrumento jurídico idóneo que proporcione a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio una defensa apropiada de sus derechos dentro de procesos internos disciplinarios.

Fase No. 3: Análisis de situaciones fácticas y normatividad relativa al proceso disciplinario laboral para el posterior diseño de un instrumento jurídico para la defensa de los derechos del trabajador.

Conforme a los parámetros metodológicos trazados en la presente investigación y para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se elabora el tercer informe de esta práctica jurídico social que se lleva a cabo desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, informe compuesto por un aspecto teórico y práctico como se desarrollará en seguida.

#### **11.1. Aspecto Práctico**

Como parte de la formación de los practicantes del Centro de Atención Laboral Villavicencio, dentro de este periodo de práctica se realizaron diferentes jornadas de capacitación, las cuales se describirán de manera breve a continuación.

La primera jornada de capacitación relativa al enfoque diferencial y de género, fue impartida por la psicóloga Nargy Lugo y la trabajadora social Yuly Sánchez, en esta oportunidad las profesionales abordaron las diferencias existentes entre sexo y género, y además el trato especial existente desde la normatividad constitucional para las personas pertenecientes a las diversas etnias, géneros y también para las víctimas del conflicto armado aun presente en el territorio colombiano. Desde este espacio de formación se adquirieron conocimientos esenciales para brindar un acompañamiento jurídico integral desde un enfoque diferencial y de género, para erradicar todo tipo de discriminación y encontrar acciones jurídicas idóneas para la defensa y reivindicación de sus derechos vulnerados.

La segunda capacitación fue brindada por parte de la pasante Zaira Elisabet García Pabón, quién compartió con el equipo CAL Villavicencio los resultados de su investigación relativa al reporte de accidente de trabajo por aviso, investigación que realizó a partir de problemáticas presentadas por los trabajadores adscritos al CAL Villavicencio; dentro del espacio se realizó un desarrollo histórico de la responsabilidad en materia de accidente de trabajo y sus teorías objetiva y subjetiva, también se trató la normatividad aplicable en cuanto al reporte de accidente de trabajo y finalmente se compartió un modelo de la solicitud para el reporte de accidente de trabajo por aviso, esto para que al llegar un caso en donde el trabajador manifieste que su empleador lo ha omitido, a través de dicha solicitud el trabajador lo realice de manera independiente ante la respectiva ARL o EPS, a efectos de evitar vulneración mayor a sus derechos fundamentales y recibir las correspondientes prestaciones económicas y sociales derivadas del accidente de trabajo.

La tercer y última capacitación de este periodo estuvo enfocada a las medidas de seguridad que se deben tener en cuenta por los miembros de los diferentes Centros de Atención

Laboral, especialmente a la hora de realizar las diversas caravanas jurídicas, en esta mini capacitación se brindaron herramientas prácticas de seguridad aplicables a la cotidianidad.

Ahora bien, en cuento a las actividades desarrolladas por la suscrita relativas al acompañamiento jurídico virtual y a la elaboración de diversas acciones jurídicas en materia de: i) Derecho laboral individual y colectivo; ii) Seguridad Social; iii) Trámites jurídicos; se realizó la siguiente tabla:

**Tabla 5.**

*Acompañamiento jurídico en la Fase No. 3.*

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TRÁMITE JURÍDICO</b>	<b>TOTAL</b>	
<b>Asesorías</b>	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	1	11
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	1	
	DLI Terminación de contrato	1	
	DLI Debido proceso	1	
	SS Proceso de Atención en Salud	3	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	2	
	TR información Trámite Jurídico- Normatividad Laboral	1	
	TR Solicitud de documentación	1	
<b>Derecho de Petición</b>	DLI Pago rubros específicos- relación laboral	1	37
	DLI Nivelación salarial	1	
	DLI Pago liquidación prestaciones sociales	4	
	DLI Debido proceso	1	
	DLI Despido sin justa causa	1	
	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	8	
	SS Pago de incapacidades	2	

	SS Pago de indemnización permanente parcial	1	
	SS Proceso de Atención en Salud	8	
	SS Reconocimiento pensión de invalidez	1	
	SS Licencia de maternidad	2	
	TR información Trámite Jurídico-Normatividad Laboral	3	
	TR Solicitud de documentación	3	
	Temas no laborables	1	
<b>Acción de Tutela</b>	DLI Debido proceso	2	
	SS Proceso de Atención en Salud	1	3
<b>Impugnación de Tutela</b>	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada	1	1
<b>Recurso de Reposición y/o Apelación</b>	DLI Debido proceso	2	2
<b>TOTAL, DE ACTIVIDADES</b>		54	

## 11.2. Aspecto Teórico

Como parte del objetivo específico propuesto para el presente informe se realizó un análisis de los casos en donde los trabajadores solicitaron acompañamiento jurídico en materia de debido proceso en el marco del proceso disciplinario laboral. En ese contexto se encontró que una de las necesidades frecuentes por parte de los trabajadores adscritos al CAL Villavicencio era la presentación de descargos por escrito como parte de su derecho fundamental a la defensa, de ahí que dentro de este aspecto teórico se realizará una breve remisión jurisprudencial para observar la relación de los descargos como garantía del debido proceso, esto para el posterior diseño de un modelo para la presentación de estos por escrito.

**11.2.1. Los descargos como garantía del debido proceso.** Como se ha expuesto a lo largo de la presente investigación, el debido proceso constitucional irradia todo el ordenamiento jurídico e incluso las relaciones entre particulares, razón por la que aun en materia laboral, el empleador debe garantizar al trabajador el cumplimiento de dicho derecho constitucional, al respecto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en su Sentencia No. T 62982 del 05-05-2021 añade:

Es importante resaltar, que el artículo 29 de la Constitución Política, establece que «el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas». Esta disposición reconoce el principio de legalidad, como fundamental en el ejercicio de las actividades tanto judiciales como administrativas, y comprende la regulación que previamente delimita los poderes del Estado, y establece las garantías de protección a los derechos de los asociados, de forma tal, que ninguna actuación desplegada por quienes ejerzan dichas funciones, dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentre sujeta a procedimientos señalados en la ley y en los reglamentos.

Frente a esta temática la Corte Constitucional también ha realizado diversos pronunciamientos de los cuales resalta el dado en la Sentencia T-470 de 1999 indicando que

La garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor. No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien

juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (p. 4).

Sabiendo que el debido proceso y todas las garantías que esta encierra son aplicables incluso a las relaciones laborales, es necesario recordar cual es el procedimiento al que debe ceñirse el empleador a la hora de aplicar una sanción consagrada en el RIT sobre el trabajador, para esto es preciso remitirse a la Sentencia C-593 de 2014 la cual realiza un análisis jurisprudencial y determina los siguientes mínimos existentes dentro del proceso disciplinario laboral:

**(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(v)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vi)** la imposición de una sanción proporcional

a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Así pues, se concluye que en ejercicio de su derecho al debido proceso y demás garantías constitucionales consagradas en el artículo 29 constitucional, el trabajador puede presentar su defensa por escrito y además allegar las pruebas que considere necesarias para probar su inocencia, esto a través de lo que se conoce como descargos por escrito, evidenciándose así la existencia de una relación de los descargos como garantía del debido proceso. Habiendo realizado esta breve remisión jurisprudencial se procedió a realizar el diseño del modelo para la presentación de descargos por escrito (Ver Apéndice A), dando cumplimiento al objetivo propuesto en un inicio.

## **12. Cuarto Informe**

Entidad: Centro de Atención Laboral Villavicencio.

Fecha: Desde el 11 de marzo hasta el 22 de abril de 2022.

Objetivo Específico: Participar en espacios de formación en materia de derecho laboral, dirigidos por el Centro de Atención Laboral Villavicencio para optimizar el acompañamiento jurídico brindado.

Fase No. 4: Participación en actividades de formación en derecho laboral para la defensa y reivindicación de los derechos de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral.

Conforme a los parámetros metodológicos trazados en la presente investigación y para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se elabora el cuarto informe de esta práctica jurídico

social que se lleva a cabo desde el Centro de Atención Laboral Villavicencio, informe compuesto por los resultados obtenidos durante este proceso investigativo.

Así pues, uno de los objetivos propuestos dentro de la práctica jurídico social en curso es la participación en actividades de formación para posterior optimización del acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, como se ha venido desarrollando en informes anteriores han sido varias las oportunidades de aprendizaje a través de diferentes jornadas virtuales de formación en derecho laboral, sin embargo dentro de este periodo de práctica se realizó una jornada de formación presencial, también conocida como caravana jurídica en donde tuve la oportunidad de compartir de manera directa con el equipo del Centro de Atención Laboral Villavicencio y con sus trabajadores adscritos (Ver Apéndice B), a continuación me permitiré describir tal experiencia.

Como parte de la organización de la caravana jurídica se estableció una ruta de trabajo en donde el objetivo principal era dar a conocer los servicios del CAL Villavicencio a los trabajadores del sector de la palma de aceite pertenecientes a Dinamarca, inspección del municipio Acacías en el departamento del Meta, lugar en donde se realizaría el evento; adicionalmente se tenía preparada una jornada de asesoría y acompañamiento jurídico y finalmente una jornada de atención psicosocial.

Con la ruta de trabajo de limitada, me dispuse a viajar hasta el lugar de la capacitación junto con el equipo del CAL Villavicencio, debo señalar que el lugar dispuesto para la caravana era alejado de la ciudad y que el esfuerzo de los trabajadores sindicalizados para que se pudiera realizar la actividad fue invaluable, esto porque al tratarse de un lugar tan alejado y pequeño la disponibilidad de un salón amplio para realizar la jornada era casi nula, por eso, sin más recursos los trabajadores dispusieron de un billar popular para desarrollar la caravana, ese día a pesar de

la lluvia los trabajadores llegaron en buses y con la mayor disposición para recibir su atención jurídica en materia de derecho laboral.

. Después de mucho tiempo y de atención virtual, pude compartir con los trabajadores evidenciando que la atención personal es más asertiva y eficaz, empezando porque la documentación estaba disponible en físico para ser analizada de manera inmediata y los trabajadores se sentían seguros de contar sus vivencias y situaciones difíciles sin interferencias a diferencia de hacerlo a través de llamada en lugares en donde la señal es regular. La mayoría de los casos que acompañe en la caravana estaban enfocados a seguridad social y salud, pues eran casos en donde se les negaba la atención en salud por parte de diferentes entidades prestadores de salud, además de diferentes solicitudes de calificación de origen o pérdida de capacidad laboral.

A decir verdad, fue una jornada muy productiva en donde pude aplicar lo aprendido en diferentes capacitaciones en especial en cuanto al manejo de la atención emocional en las asesorías jurídicas presenciales, pude compartir y conocer a los trabajadores adscritos al CAL Villavicencio y finalmente observé la importancia del movimiento sindical como enlace entre la organización y los trabajadores para la defensa y promoción de los derechos laborales individuales y colectivos.

Dando continuidad a las funciones relativas al rol de practicante, se dio continuidad al acompañamiento jurídico virtual y a la elaboración de diversas acciones jurídicas en materia de:

i) Derecho laboral individual y colectivo; ii) Seguridad Social; iii) Trámites jurídicos; se realizó

la siguiente tabla:

**Tabla 5.**

*Acompañamiento jurídico en la Fase No. 4.*

ACTIVIDAD	TRÁMITE JURÍDICO	TOTAL
-----------	------------------	-------

<b>Asesorías</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	1
<b>Derecho de Petición</b>	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	
	TR información Trámite Jurídico- Normatividad Laboral	3
	LS Fuero sindical	
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES</b>		4

Como parte del presente informe final de la práctica jurídico social en curso se realizó una breve recopilación de los casos en los que se brindó asesoría y/o acompañamiento jurídico en materia de aplicación del debido proceso dentro del procedimiento interno disciplinario laboral, en ese sentido se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se brindaron 9 asesorías en materia de debido proceso y del procedimiento interno disciplinario laboral.
- Se elaboraron 3 derechos de petición en materia de debido proceso.
- Se elaboraron 4 recursos de reposición y en subsidio apelación en materia de debido proceso.
- Se presentó un documento que contenía descargos de un trabajador por escrito, haciendo uso del modelo diseñado durante la práctica jurídico social en curso.
- Se elaboraron 2 acciones de tutela por debido proceso.

De los resultados obtenidos es evidente que la vulneración al debido proceso en materia de procedimiento disciplinario laboral es uno de los motivos de consulta frecuente por los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio, como es de saber la facultad sancionadora del empleador emana de la relación laboral, específicamente de lo conocido como

la subordinación laboral, sin embargo como señala Montenegro (2019), dicha facultad debe respetar las garantías que consagra el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, en relación con el debido proceso, las cuales se aplican para el procedimiento disciplinario laboral. Ahora bien, frente a las garantías mínimas que son abarcadas por tal articulado, la Corte Constitucional en la y mencionada Sentencia C-593 de 2014 establece que dentro del proceso disciplinario laboral, el empleador deberá tener en cuenta:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Sin embargo, como se evidenció dentro de las diferentes consultas algunos empleadores desconocen dichas garantías mínimas empezando por la imposición de sanciones que no están consagradas en el RIT, la vulneración al derecho a la defensa y la omisión de un tiempo prudencial entre la citación a descargos y la audiencia de descargos, siendo esta última una de las consultas más frecuentes, pues a modo de ejemplo se mencionó en el primer informe el caso de un trabajador que fue citado a descargos en la mañana y las 2:00 pm debía presentarse a la audiencia de descargos, vulnerando evidentemente su derecho a la defensa pues no tuvo el tiempo suficiente para recolectar el material probatorio y organizar sus fundamentos de derecho. En esos escenarios, se hace urgente la pedagogía en materia laboral no solamente para los trabajadores sino también para los empleadores sobre todo en materia laboral, pues algunos desconocen incluso que pueden presentar sus descargos por escrito, como respuesta a tal necesidad y con el objetivo de visibilizar tal problemática en materia de debido proceso dentro del proceso disciplinario interno laboral desde esta práctica jurídico social se diseñó un modelo para la presentación de los descargos por escrito, esto como una herramienta para accesible al trabajador para la defensa de sus derechos laborales individuales y a futuro se espera que con la difusión de este documento se genere una significativa reducción de tales vulneraciones.

Entre otras cosas, desde el acompañamiento jurídico virtual se brindó de manera personal a trabajadores en concreto asesoría y formación en materia de debido proceso y defensa de sus derechos laborales, esto con la esperanza de prevenir vulneraciones y que sean los mismos trabajadores quienes repliquen la información y ayuden a sus compañeros de trabajo en caso de presentarse situaciones similares, entendiendo que el voz a voz es una de las herramientas accesibles que tienen los trabajadores para el conocimiento y a defensa de sus derechos laborales individuales y colectivos.

Finalmente, se evidencia el alcance en gran medida de los objetivos específicos propuestos a lo largo de la presente investigación que desde los informes proyectados dio cumplimiento a etapas concretas que sumadas se traducen en el cumplimiento del objetivo general, que en su tenor literal pretendía “proporcionar acompañamiento jurídico a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio para la defensa de sus derechos laborales especialmente en procesos internos disciplinarios”, se espera que el Centro de Atención Laboral Villavicencio asuma el reto de crear espacios de pedagogía para la formación de los trabajadores en materia de debido proceso dentro del proceso disciplinario laboral, esto con el objetivo de disminuir el desconocimiento de las garantías mínimas por parte de los trabajadores a la hora de enfrentar tales procesos.

### **13. Conclusiones**

Al finalizar el pénsum académico establecido por la Universidad Industrial de Santander para el programa de Derecho y Ciencia Política se hace necesario elegir una de las diferentes modalidades de grado dispuestas para alcanzar los requisitos exigidos para optar por el título de abogada, fue así como elegí desarrollar una práctica jurídico social con el objetivo de aplicar en la realidad social los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la academia. Con la modalidad de grado en mente empiezo la búsqueda, y en ese preciso momento la Escuela de Derecho y Ciencia Política UIS publica en su página oficial de Facebook una oferta para desarrollar práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral -CAL-Villavicencio, es así como me postulo, realizó la prueba técnica, la entrevista y finalmente recibo la alegre noticia de ser aceptada como pasante.

Al iniciar la práctica jurídico social recibí inducción por parte de las directivas del Centro de Atención Laboral Villavicencio, en ese espacio de capacitación conozco la historia de la

organización, su equipo de trabajo, mis funciones, el uso de la plataforma Legis Office y las diferentes metodologías de trabajo enfocadas a la asesoría y acompañamiento jurídico integral en materia de derecho laboral individual, colectivo y seguridad social a los trabajadores y organizaciones sindicales pertenecientes al sector de la palma de aceite y adscritos al CAL Villavicencio.

Empiezo con mis funciones como practicante la misma semana que ingreso al CAL Villavicencio, por tal razón empiezo a establecer contacto con los trabajadores y las organizaciones sindicales, también empiezo a brindar asesoría y a conocer las problemáticas cotidianas de los trabajadores del sector de la palma de aceite para dar solución a ellas a través de las diferentes acciones jurídicas. En ese contacto, cierto día un trabajador manifiesta que su empleador le imputa la comisión de una conducta sancionable según el Reglamento Interno de Trabajo, razón por la que en la mañana le hace entrega de citación a descargos programada para las 2 pm del mismo día, el trabajador asustado solicita asesoría jurídica pues asegura no haber cometido la conducta imputada y a su vez manifiesta que desconoce el debido proceso, para el caso concreto se brinda la respectiva asesoría en materia de descargos conforme a lo señalado por el Código Sustantivo en su artículo 115 que en su tenor literal expresa:

*Artículo 115. Procedimiento para sanciones.* <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

A partir de este caso concreto surge la necesidad de enfocar el desarrollo de la práctica jurídico social hacía la investigación del procedimiento interno disciplinario, esto para continuar

brindando una asesoría y acompañamiento jurídico de calidad a los trabajadores que así lo requieran y sobre todo en aras de diseñar un instrumento jurídico idóneo para que los trabajadores presenten sus descargos por escrito y/o ejerzan su derecho a la defensa conforme al derecho debido proceso constitucional. Así con el tema central de investigación esclarecido, empiezo con la elaboración de los cuatro informes correspondientes, cada uno compuesto por un aspecto práctico en donde describo mi actuación frente a la atención de los trabajadores y lo aprendido en los diferentes espacios de capacitación dispuestos por el Centro de Atención Laboral Villavicencio; y por un aspecto teórico en donde se abordan temas indispensables para el tema central de investigación. A continuación expondré los principales resultados obtenidos en cada informe.

El primer informe está compuesto por un breve panorama referente a la autonomía de la voluntad como parte del proceso interno disciplinario laboral, entendiendo que a partir de la celebración voluntaria y consensuada del contrato de trabajo surge la relación laboral entre empleador y trabajador, razón por la cual las partes ejercen unos derechos y adquieren unas obligaciones entre las que se encuentra el cumplimiento y aplicación del Reglamento Interno de Trabajo para la imposición de sanciones; dentro del mismo informe se concluye con una recopilación de la principalística aplicable en materia de proceso interno disciplinario laboral.

En el segundo informe se traza como ruta de trabajo la identificación de la normatividad laboral vigente y aplicable al proceso interno disciplinario y posteriormente se procede a la elaboración de los respectivos marcos de referencia, de los cuales se logra concluir:

- A. En Colombia en trabajo en un deber y obligación que goza de especial protección del Estado a través de la Constitución de 1991 y del bloque de constitucionalidad.

- B.** El poder disciplinario en cabeza del empleador se activa cuando el trabajador incurra en conductas que afecten los objetivos misionales de la empresa necesariamente plasmados en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
- C.** El CST en su artículo 115 esboza el procedimiento disciplinario laboral que debe surtir por el empleador a la hora de aplicar la sanción dispuesta en el RIT, sin embargo se queda corta respecto a la definición del procedimiento mismo, por eso la Corte Constitucional en su Sentencia C-593 de 2014 complementa la normatividad y establece los siguientes mínimos dentro de tal procedimiento:
1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
  2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
  3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
  4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
  5. El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente;
  6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;

7. La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria (p.61).

**D.** Ante el vacío normativo y jurisprudencia relativo al término *prudencial* entre la citación y la audiencia de descargos, el autor Rico (2016) realiza un análisis jurisprudencia de la sentencia antes mencionada y refiere que el término *prudencial* para que el trabajador ejerza de manera plena su derecho fundamental al debido proceso y defensa debe ser no inferior a 24 horas.

**E.** El procedimiento disciplinario laboral tiene una estrecha relación con la aplicación del debido proceso y demás principios rectores constitucionales que deben guiar la actuación administrativa y judicial

A partir de las conclusiones obtenidas y el análisis de los casos concretos atendidos a la fecha, emprendo la construcción del tercer informe el cual concluye con la elaboración de un instrumento jurídico idóneo y sencillo que proporcione a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio una defensa apropiada de sus derechos dentro de procesos internos disciplinarios.

En el cuarto informe describo mi experiencia después de participar en algunos espacios para la atención de trabajadores en materia de derecho laboral individual, colectivo y seguridad social; además realizo una breve recopilación de los casos en los que se brindó asesoría y/o acompañamiento jurídico en materia de aplicación del debido proceso dentro del procedimiento interno disciplinario laboral, en ese sentido se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se brindaron 9 asesorías en materia de debido proceso y del procedimiento interno disciplinario laboral.
- Se elaboraron 3 derechos de petición en materia de debido proceso.
- Se elaboraron 4 recursos de reposición y en subsidio apelación en materia de debido proceso.
- Se presentó un documento que contenía descargos de un trabajador por escrito, haciendo uso del modelo diseñado durante la práctica jurídico social en curso.
- Se elaboraron 2 acciones de tutela por debido proceso.

Finalmente, debo señalar que el aprendizaje en materia de derecho laboral individual, colectivo y seguridad social fue invaluable, además quiero agradecer de manera especial a las directivas del Centro de Atención Laboral Villavicencio y al equipo de trabajo por la oportunidad y el apoyo que me brindaron a lo largo de esta práctica jurídico social, también quiero agradecer a las diferentes organizaciones sindicales y a todos los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral Villavicencio por el privilegio escuchar sus historias, conocer sus casos y darme la oportunidad de realizar esta pequeña contribución a su causa. También quiero agradecer a la Dra. Jackeline Granados Ferreira mi tutora de práctica designada por la Escuela de Derecho y Ciencia Política, por todo el apoyo y cariño que ha tenido para conmigo durante la construcción de esta investigación, por último y no menos importante quiero agradecer a la Escuela de Derecho y Ciencia Política y a la Universidad Industrial de Santander por todas las enseñanzas recibidas en la academia.

### Referencias Bibliográficas

Brito, F. (2012). Régimen Disciplinario. 4 Ed. Legis.

Centro de Atención Laboral Colombia. (s.f.). *¿Quiénes somos?* <https://calcolombia.co/quienes-somos/>

Centro de Atención Laboral Colombia. (s.f.). *Nuestros servicios.* <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

Constitución Política. [Const]. (1991). Legis. (Colombia).

Corte Constitucional. Sala novena de revisión. Sentencia T- 378 de 2006. (MP. Clara Inés Vargas Hernández; 18 de mayo de 2006).

Corte Constitucional. Sala octava de revisión. Sentencia T- 855 de 2006. (MP. Álvaro Tafur Gálvis; 17 de octubre de 2006).

Corte Constitucional. Sala octava de revisión. Sentencia T-811 de 2003. (MP. Álvaro Tafur Galvis; 18 de septiembre de 2003).

Corte Constitucional. Sala plena de revisión. Sentencia C-225 de 1995. (MP. Alejandro Martínez Caballero; 18 de mayo de 1995).

Corte Constitucional. Sala plena. C- 934 de 2004. (MP. Jaime Córdoba Triviño; 29 de septiembre de 2004).

Corte Constitucional. Sala plena. C-289 de 2012. (MP. Humberto Sierra Porto; 18 de abril de 2012).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-100 de 2019. (MP. Alberto Rojas Ríos; 06 de marzo de 2019).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-107 de 2002. (MP. Clara Inés Vargas Hernández; 14 de febrero de 2002).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-341 de 2014. (MP. Mauricio González Cuervo; 04 de junio de 2014).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-401 de 2005. (MP. Manuel José Cepeda Espinosa; 14 de abril de 2005).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-593 de 2014. (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 20 de agosto de 2014).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-593 de 2014. (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 20 de agosto de 2014).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-614 de 2009. (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; 02 de septiembre de 2009).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-762 de 2009. (MP. Juan Carlos Henao Pérez; 29 de octubre de 2009).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia C-983 de 2002. (MP. Jaime Córdoba Triviño; 13 de noviembre de 2002).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia SU598 de 2019. (MP. Carlos Bernal Pulido; 11 de diciembre de 2019).

Corte Constitucional. Sala plena. Sentencia. C-870 de 2002. (MP. Manuel José Cepeda Espinosa; 15 de octubre de 2002).

Corte Constitucional. Sala séptima de revisión. Sentencia T- 393 de 2017. (MP. Cristina Pardo Schlesinger; 21 de junio de 2017).

Corte Constitucional. Sala séptima de revisión. Sentencia T- 122 de 1992. (MP. Ciro Angarita Barón; 10 de marzo de 1992).

Corte Constitucional. Sala séptima de revisión. T- 632 de 2007. (MP. Humberto Sierra Porto; 15 de agosto de 2007).

Corte Constitucional. Sala sexta de revisión. Sentencia T-241 de 2018. (MP. Gloria Stella Ortiz Delgado; 26 de junio de 2018).

Corte Constitucional. Sala tercera de revisión. Sentencia T-011 de 1998. (MP. José Gregorio Hernández Galindo; 29 de noviembre de 1998).

Corte Constitucional. Sala tercera de revisión. Sentencia T-772 de 2003. (MP. Manuel Jose Cepeda Espinosa; 04 de septiembre de 2003).

Corte Constitucional. Sentencia T- 470 de 1999. (MP. Jose Gregorio Hernández Galindo; 06 de julio de 1999).

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia No. T 62982 del 05-05-2021. (MP. Omar Ángel Mejía Amador; 05 de mayo de 2021).

Defensoría del Pueblo. (2004). Derechos económicos, sociales y culturales- Derecho al Trabajo.

Red Nacional de Promoción de Derechos Humanos. Bogotá D.C. Colombia.

Escuela Nacional Sindical. (s.f.). *Centro de Atención Laboral.*

<https://www.ens.org.co/conocenos/asi-pensamos/libertad-sindical-y-formalizacion-laboral/centro-atencion-laboral/>

Fajardo, D. (2016). *Las guerras de la agricultura colombiana: 1980-2010*. Bogotá: Siglo el Hombre Editores.

Fedepalma. (S.F). *“La palma de aceite en Colombia”*. <https://web.fedepalma.org/la-palma-de-aceite-en-colombia-departamentos>

Mezquita, J. (1951). El poder disciplinario laboral. *Cuadernos de política social*, 9, 9–9.

Montenegro, J. (2019). El debido proceso disciplinario laboral. *Colección JUS Laboral (8)*, 137-166. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.  
[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23058/1/derecho-laboral-en-colombia\\_Cap05.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23058/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap05.pdf)

Rico, N. (2016). Los principales aspectos de un procedimiento disciplinario constitucional laboral. *Revista Actualidad Laboral*. No. 194.

Serrano, R. (2011). Derecho civil personas. *Ediciones Doctrina y Ley Ltda.* Bogotá D.C.

Steiner, C. (2000). *Imaginación y Poder. El encuentro del interior con la costa de Urabá, 1900-1960*. Medellín: Ed. Universidad de Antioquia.

Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista opinión jurídica*. Universidad de Medellín. 227-247.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00227.pdf>

**Apéndices****Apéndice A.**

*Modelo para la presentación de descargos por escrito*

Ciudad, Departamento; día, mes del año.

SEÑOR(ES):

**NOMBRE DE LA EMPRESA EMPLEADORA**

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

E. S. D.

**REF.** Descargos.

**ASUNTO:** Presentación de descargos por escrito y solicitud de archivo de la investigación disciplinaria.

Cordial saludo,

Nombre completo, mayor de edad identificado(a) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ expedida en municipio, departamento, domiciliado(a) en dirección completa ubicado en municipio, departamento; actuando en nombre propio y en ejercicio de mi derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 constitucional, acudo de manera respetuosa para presentar mis **descargos por escrito y solicitar el archivo de la investigación disciplinaria**. Así las cosas, me dirijo a ustedes con fundamento en los siguientes:

**ANTECEDENTES:**

1. El día, mes y año suscribí contrato de trabajo con la empresa nombre de la empresa, para desempeñarme en el cargo de \_\_\_\_\_.
2. En desarrollo de mis actividades laborales, el día, mes y año, describa de manera clara y en orden cronológico los hechos que dieron lugar a la citación a descargos.
3. El día, mes del año, me fue notificada citación a descargos por parte del señor(a) nombre completo de la persona que entregó la citación, en donde se me informa que desde su

despacho se dispuso apertura de proceso disciplinario y me fuero formulados los siguientes cargos.

### CARGOS

A continuación proceso a mencionar los cargos que fueron formulados por su despacho y a su vez procedo a dar respuesta a los mismo.

**Primer Cargo:** (Transcriba el cargo que le fue formulado por su empleador en la citación a descargos). No acepto tal cargo, toda vez que (describa la razón por la que no está de acuerdo, por ejemplo: los hechos expuestos no corresponden a lo ocurrido, la sanción no está dispuesta en el RIT, no estaba presente en el lugar de los hechos, etc. Y de ser posible complemente con un argumento jurídico, recuerde revisa si en su empresa existe Convención Colectiva de Trabajo vigente para saber si existe algún fundamento jurídico que le sirva de sustento para no aceptar el cargo que se le formula).

**Segundo Cargo:** (Transcriba el cargo que le fue formulado por su empleador en la citación a descargos). No acepto tal cargo, toda vez que (similar al anterior).

**Tercer Cargo:** (Transcriba el cargo que le fue formulado por su empleador en la citación a descargos). No acepto tal cargo, toda vez que (similar al anterior). (Nota: Recuerde explicar de manera clara y concreta la causal por la que usted no es responsable del cargo que se le formula). En ese sentido solicito de manera respetuosa sean tenidas en cuenta las siguientes:

### PETICIONES:

En virtud de las consideraciones expuestas frente a los cargos formulados y con la intención de no verme vulnerado en mis derechos fundamentales, solicito a nombre del empleador lo siguiente:

**PRIMERO:** Sírvase **RECIBIR** y **ACEPTAR** los descargos que presento por escrito, junto con el material probatorio aportado a este documento, esto con fundamento en el artículo 29 constitucional.

**SEGUNDO:** Sírvase **ARCHIVAR** la investigación en curso, toda vez que la presunta conducta desplegada no constituye la falta(s) disciplinaria(s) endilgada(s) y por ende no existe merito a imponer una sanción.

**TERCERO:** Sírvase **AMPARAR** mis derechos fundamentales a la defensa, debido proceso, presunción de inocencia, la doble instancia, entre otros.

**CUARTO:** En caso de dar una respuesta negativa a cualquiera las peticiones precedentes, solicito me sea brindada respuesta de manera clara, precisa y por escrito las razones que fundamentan dicha decisión.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

La Constitución Política de 1991 consagra como pilar del Estado Social de Derecho la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran. En concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional ha indicado que los derechos fundamentales irradian todo el ordenamiento jurídico, razón por la que aún en el marco de las relaciones privadas y/o de carácter laboral existen garantías del debido proceso constitucional que deben ser salvaguardadas y aplicables a todos los colombianos.

Es por eso por lo que la garantía del debido proceso no puede contraerse solamente a las actuaciones de las autoridades, sino que también se predicen de los particulares. Así lo señala la Corte Constitucional en su Sentencia T-470 de 1999, en donde se indica que

La garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor. No podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados. (p. 4).

Sabiendo que el debido proceso y todas las garantías que este encierra son aplicables incluso a las relaciones laborales, es necesario recordar cual es el procedimiento al que debe ceñirse el empleador a la hora de aplicar una sanción consagrada en el RIT sobre el trabajador, para esto es preciso remitirse a la Sentencia C-593 de 2014 la cual realiza un análisis jurisprudencial y determina los siguientes mínimos existentes dentro del proceso disciplinario laboral:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional

a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

A partir de lo expuesto por la Corte Constitucional, se concluye que la presentación de mis descargos por escrito es una garantía fundamental en ejercicio y cumplimiento de mi derecho a la defensa, debido proceso y demás consagrados en el artículo 29 constitucional que en su tenor literal señala:

**Artículo 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso (Const, 1991).

En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que:

El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas.<sup>9</sup> Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados. (Corte Constitucional; Sent. T-772 de 2003).

---

<sup>9</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-1263 de 2001 con M.P. Jaime Córdoba Triviño.

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio. Ahora bien, como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria la Corte Constitucional en su Sentencia T-772 de 2003 ha señalado, entre otros:

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

Al respecto, en sentencia C-593 de 2014 la Corte ha dicho que:

Los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro-reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla.

De lo anterior resalta uno los principios del debido proceso el cual es la **presunción de inocencia**, del cual toda persona se presume inocente y debe ser tratada como tal, mientras no quede en firme decisión definitiva sobre su responsabilidad. Ahora bien, este principio **también indica que toda duda razonable debe resolverse a favor del investigado**. En Colombia este principio es desarrollado a profundidad por el derecho penal y disciplinario, pero no impide que se traiga a el plano laboral entendiendo que hace parte del debido proceso, que el últimas es una garantía fundamental de todos los trabajadores.

Traigo estos conceptos Constitucionales y legales a colación como un argumento solido que permite exigir mi derecho al debido proceso, ya que se me están endilgando conductas disciplinarias en las cuales no he incurrido, y es menester recordar que para que se puedan aplicar las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, es indispensable que se configure y establezca con certeza que el trabajador es responsable por los hechos que han dado origen al proceso disciplinario laboral. Es más, la iniciación de este procedimiento incluso podría llegar a considerarse nula al violentar mi derecho al debido proceso e imputarme conductas que no he cometido.

Por tal razón solicito que se archive la presente investigación disciplinaria, ya que no existe mérito alguno para endilgarme conductas que no he desplegado y tampoco para formular acusaciones sin haber sido previamente establecidas ni comunicadas a través de la citación a descargos.

En virtud de lo expuesto en este documento acudo a este despacho para que tenga en cuenta los hechos aquí descritos y aplique el debido proceso tomando la medida menos perjudicial y gravosa hacia mi persona y hacia mi condición de trabajador.

**PRUEBAS:**

Solicito se tenga como pruebas los siguientes anexos aportados con este recurso.

**ANEXOS:**

- Citación a descargos recibida el día, mes del año.
- Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa nombre.
- Copia de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- Todas las pruebas que considere necesarias para probar su inocencia.

**NOTIFICACIONES:**

NOMBRE COMPLETO

**TELÉFONO:** \_\_\_\_\_

**CORREO ELECTRÓNICO:** \_\_\_\_\_

**DIRECCIÓN:** \_\_\_\_\_

Sin otro particular, me despido con grato aprecio y consideración.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
NOMBRE COMPLETO

C.C. No. \_\_\_\_\_ de Municipio, Departamento.

**Apéndice B.**

*Registro fotográfico caravana jurídica realizada en Dinamarca, inspección del municipio Acacías en el departamento del Meta.*



