

**Procesos disciplinarios internos realizados a trabajadores de OTACC S.A. en los proyectos:**

- i) “Portal Piedecuesta perteneciente al Sistema Integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A.” y ii) Sanitas K32.**

**Ana María Hernández Rodríguez**

**Trabajo de grado para optar al título de Abogada**

**Jackeline Granados Ferreira**

**Abogada**

**José Expedito Hernández**

**Ingeniero Civil**

**Universidad Industrial de Santander**

**Facultad de Ciencias Humanas**

**Escuela de Derecho y Ciencia Política**

**Bucaramanga**

**2019**

**Contenido**

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	11
1. Planteamiento del problema .....	14
2. Alcance del trabajo .....	16
3. Objetivos .....	17
3.1 Objetivo general .....	17
3.2 Objetivos específicos.....	17
4. Metodología .....	18
5. Información sobre la entidad.....	20
5.1 Descripción de la organización o entidad .....	20
5.2 Misión.....	20
5.3 Visión .....	21
5.4 Reseña histórica.....	21
5.5 Valores corporativos .....	22
Derecho laboral y su función disciplinaria: Desarrollo normativo .....	22
Principios esenciales del derecho laboral y del poder laboral sancionatorio .....	26

5.6 Principios esenciales del derecho laboral.....	27
5.6.1 Primacía de la realidad sobre las formas. ....	27
5.6.2 Favorabilidad.....	28
5.6.3 Progresividad.....	28
5.6.4 Estabilidad. ....	29
5.6.5 Irrenunciabilidad a mínimos laborales.....	31
5.6.6 Mínimo vital. ....	32
5.7 Principios esenciales del poder laboral sancionatorio.....	32
5.7.1 Presunción de inocencia.....	32
5.7.2 Publicidad. ....	33
5.7.3 Contradicción. ....	33
5.7.6 Principio Non Bis In Ídem.....	34
5.7.8 Principio de la Doble Instancia. ....	34
6. Marcos de referencia .....	34
6.1 Marco de antecedentes jurídicos .....	34
7. Desarrollo jurisprudencial .....	39
7.1 Marco teórico .....	44
7.2 Marco conceptual .....	53
Actividades realizadas.....	57
7.3 Funciones asignadas.....	57

7.4 Desarrollo de las funciones asignadas.....	58
7.4.1 Asistir a capacitación dirigida por el bufete de Abogados Pilonieta Álvarez acerca del procedimiento laboral disciplinario de las empresas privadas que actualmente rige en el ordenamiento colombiano. ....	58
7.4.2 Revisar muestra representativa de procesos disciplinarios laborales de trabajadores infractores que se ausentaron de su lugar de trabajo correspondientes a los proyectos i) Portal Piedecuesta perteneciente al sistema integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A.” y ii) Sanitas K32. en el año 2018, y compararlos con lo estipulado en el reglamento interno empresarial, la normativa colombiana y la jurisprudencia actual vigente.....	59
7.4.2.1 Proyecto portal Piedecuesta perteneciente al Sistema Integrado de Transporte Masivo de Metrolinea S.A. ....	59
7.4.2.2 Proyecto Sanitas K32. ....	100
7.4.3 Identificar las falencias y/o vacíos en el proceso disciplinario aplicado por la empresa cuando se presenta una falta leve o grave por parte de un trabajador. ....	118
7.4.4 Observaciones del procedimiento disciplinario en el proyecto Sanitas k32 .....	125
7.4.5 Realizar conclusiones y recomendaciones sobre el procedimiento disciplinario de la empresa de acuerdo con los vacíos o falencias percibidos, obteniendo de manera directa una reducción en el riesgo empresarial, y de manera indirecta, el respeto por los derechos de los trabajadores y el debido proceso. ....	131
7.4.6 Crear documento final denominado “Paso a paso del procedimiento laboral disciplinario en el sector privado”.....	140
Referencias bibliográficas .....	146

**Lista de Figuras**

	<b>Pág.</b>
<i>Figura 1.</i> Notificación inicio de procedimiento trabajador “Y.A.P” .....	63
<i>Figura 2.</i> Acta de descargos trabajador “Y.A.P” .....	66
<i>Figura 3.</i> Memorando trabajador “Y.A.P” .....	67
<i>Figura 4.</i> Notificación inicio de procedimiento trabajadora “G.J.G” .....	68
<i>Figura 5.</i> Acta de descargos trabajadora “G.J.G” .....	71
<i>Figura 6.</i> Memorando trabajadora “G.J.G” .....	72
<i>Figura 7.</i> Notificación inicio de procedimiento trabajador “O.B.R” .....	74
<i>Figura 8.</i> Acta de descargos trabajador “O.B.R” .....	76
<i>Figura 9.</i> Memorando trabajador “O.B.R” .....	77
<i>Figura 10.</i> Notificación inicio de procedimiento trabajador “C.D.C” .....	79
<i>Figura 11.</i> Acta de descargos trabajador “C.D.C” .....	81
<i>Figura 12.</i> Memorando trabajador “C.D.C” .....	82
<i>Figura 13.</i> Notificación inicio de procedimiento trabajador “A.R.C” .....	84
<i>Figura 14.</i> Acta de descargos trabajador “A.R.C” .....	87
<i>Figura 15.</i> Memorando trabajador “A.R.C” .....	88

*Figura 16.* Notificación inicio de procedimiento trabajador “Y.Y.H” .....90

*Figura 17.* Acta de descargos trabajador “Y.Y.H” .....93

*Figura 18.* Memorando trabajador “Y.Y.H” .....94

*Figura 19.* Notificación inicio de procedimiento trabajador “K.M.C” .....96

*Figura 20.* Acta de descargos trabajador “K.M.C” .....99

*Figura 21.* Memorando trabajador “K.M.C” .....99

*Figura 22.* Acta de descargos trabajador “W.V.L” .....105

*Figura 23.* Memorando trabajador “W.V.L” .....105

*Figura 24.* Acta de descargos trabajador “J.L.R” .....108

*Figura 25.* Acta de descargos trabajador “V.S.B” .....111

*Figura 26.* Memorando trabajador “G.A.A” .....113

*Figura 27.* Notificación inicio de procedimiento trabajador “A.M.B” .....115

*Figura 28.* Acta de descargos trabajador “A.M.B” .....117

*Figura 29.* Memorando trabajador “A.M.B” .....118

*Figura 30.* Paso a paso del procedimiento laboral disciplinario en el sector privado.....145

**RESUMEN**

**TITULO:** PROCESOS DISCIPLINARIOS INTERNOS REALIZADOS A TRABAJADORES DE OTACC S.A. EN LOS PROYECTOS I) " PORTAL PIEDECUESTA PERTENECIENTE AL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO DE METROLINEA S.A." Y II) SANITAS K32.\*

**AUTOR:** ANA MARÍA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ.†

**PALABRAS CLAVE:** Proceso disciplinario, sector privado, poder de direccionamiento, subordinación, reglamento interno de trabajo, falta, sanción, debido proceso, segunda instancia.

**DESCRIPCIÓN:** El procedimiento disciplinario laboral encuentra su sustento en la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia C-593 de 2014. Como en casi todas las disciplinas del derecho, la Carta Política de 1991 sirve de piedra angular del procedimiento disciplinario laboral, puesto que, sus procedimientos deben garantizarle al trabajador el goce de sus derechos que se encuentran sujetos al ordenamiento jurídico laboral.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo reúne y reglamenta las condiciones normativas necesarias para garantizar al trabajador el goce de su derecho fundamental, desde el inicio hasta el momento en que termine la relación laboral, de esta manera, la anterior regulación normativa sirve de límite al desenvolvimiento del poder sancionatorio de las empresas desde una perspectiva constitucional y legal.

Debido al desarrollo normativo sobre la materia, la Corte Constitucional unificó los lineamientos del proceso disciplinario laboral en la sentencia C – 593 de 2014. De la cual se puede interpretar que la forma más efectiva para que el trabajador pueda controvertir la decisión tomada por el empleador por medio de un recurso, es que dentro de la empresa exista una segunda instancia, pues de lo contrario se incurriría en una violación al debido proceso.

---

\* Trabajo de Grado.

† Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Doctora en Derecho Laboral. Tutor: José Expedito Hernández Becerra.

## ABSTRACT

**TITLE: LABOR DISCIPLINARY PROCEDURE CONDUCTED TO WORKERS OF OTACC S.A., IN THE PROJECTS (i) “PORTAL PIEDECUESTA” BELONGING TO THE INTEGRATED MASS TRANSPORTATION SYSTEM OF METROLÍNEA S.A. AND (ii) SANITAS K32.<sup>‡</sup>**

**AUTHOR: ANA MARÍA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ.<sup>§§</sup>**

**KEYWORDS:** Labor disciplinary procedure, private law, sanction power, subordination, internal work regulations, lack, sanction, due process, second hearing.

**DESCRIPTION:** The labor disciplinary procedure finds its substance in the Political Constitution of 1991, the Labor Substantive Code and the Sentence C-593 of 2014, considering that their procedures must guarantee to the worker the full enjoyment of all their fundamental rights that are subject to the labor legal system.

On the other hand, the Substantive Labor Code gathers and regulates the normative conditions that are required to guarantee to the worker the full enjoyment of all fundamental rights, from the beginning of the employment relation until its very end. Therefore, the previous normative regulation serves as limit to the development of the sanction power of companies, from a constitutional and legal perspective.

In accordance with the normative development on the issue, the Colombian Constitutional Court standardized the labor disciplinary process through the sentence C - 593 of 2014, concluding that the most effective way to ensure the effectiveness of the worker’s right to due process is to implement the right to a second hearing within the company.

---

<sup>‡</sup> Degree work

<sup>§§</sup> Human Science Faculty. School of Law and Political Science. Director: Jackeline Granados Ferreira. Ph. D. Labor Law. Tutor: José Expedito Hernández Becerra.

## **Introducción**

Gracias a la necesidad de desarrollar un proyecto de grado, se realiza la práctica empresarial dentro del Departamento Jurídico de OTACC S.A. en el marco de una propuesta denominada: “Procesos disciplinarios internos realizados a trabajadores de Otacc S.A en los proyectos: i) “Portal Piedecuesta perteneciente al sistema integrado de transporte masivo de Metrolinea S.A” y ii) Sanitas k32”, trabajando e investigando por alrededor de cuatro meses.

A lo largo de este tiempo se llevó a cabo el análisis de los documentos diseñados por personal HSEQ de la Organización para la implementación del proceso disciplinario en los trabajadores infractores. Dichos documentos son: “La notificación de inicio de procedimiento disciplinario”, “Acta de descargos”, y el “memorando”. Para el ejercicio de la práctica se trabajó de la siguiente manera: En el primer mes se realizaron charlas con el Coordinador HSEQ, encargado del desarrollo del sistema de gestión de la empresa quien tiene a su cargo la elaboración, guiada por el área jurídica, y la aprobación de estos formatos, con miras en procurar el mejoramiento del procedimiento disciplinario aplicado dentro de la Compañía, así mismo se recibió una capacitación por cuenta de Pilonietalvarez Abogados, Bufete de abogados contratado por la Organización, quien se encargó de explicar y detallar el procedimiento laboral sancionatorio establecido por la Sentencia C-593 de 2014 alertando sobre las irregularidades y/o falencias más comunes en las empresas y los mecanismos jurídicamente válidos para prevenirlas. De acuerdo con lo anterior, se hizo necesaria la revisión detallada del procedimiento disciplinario aplicado a dos proyectos ubicados en Bucaramanga y Piedecuesta, con el fin de corroborar que las exigencias establecidas por la ley se estuviesen cumpliendo.

Por tal razón, en el segundo mes de práctica se inició con la búsqueda de los antecedentes históricos del derecho laboral referidos al procedimiento disciplinario de carácter privado, aquel que se desarrolla dentro de las empresas con el fin de esclarecer las bases de esta rama del derecho laboral, de igual manera, se establecieron los principios que rigen el derecho laboral en materia disciplinaria aterrizados a la normativa interna de la empresa y a su vez se hizo un análisis de derecho comparado entre México y España, pues son legislaciones que comparten el sistema sancionatorio en materia privada con Colombia.

En el tercer mes de práctica la concentración estuvo puesta en la recolección de una muestra representativa de documentos que fueron realizados al momento de aplicar el procedimiento sancionatorio a los trabajadores de los dos proyectos: i) *“Portal Piedecuesta perteneciente al sistema integrado de transporte masivo de Metrolinea S.A”* y ii) *Sanitas k32*”, los cuales permitirían el análisis y la comparación de resultados más adelante. Análogamente también se trabajó en la elaboración de los marcos de referencia: Teórico, conceptual y jurídico aterrizados al procedimiento laboral disciplinario.

Por último, en el cuarto mes de la práctica todo se centró en la materialización de la misma, ya que se inició con el análisis de los formatos establecidos por la empresa para la implementación en los procesos disciplinarios entablados a los trabajadores que incurrieran en una falta, así mismo, se estudió detalladamente la muestra representativa de procesos sancionatorios ejecutados en el año 2018 en los proyectos mencionados, obteniendo como resultado conclusiones favorables y desfavorables para la empresa. Por tal razón se hizo necesaria la elaboración de recomendaciones viables encaminadas al mejoramiento procedimental logrando así evitar altercados con la justicia ordinaria laboral.

En esta medida, el desarrollo del ejercicio investigativo de la práctica empresarial será de gran utilidad para la empresa a la hora de resolver los conflictos que surjan entre trabajadores y empleadores en virtud de un contrato de trabajo, dado que (i) las conclusiones y recomendaciones que aquí se plantearán serán de soporte y ayuda al Procedimiento Disciplinario laboral que se implementa en la Organización. Y, a su vez, este ejercicio (ii) será una oportunidad para la practicante de afianzar los conocimientos adquiridos en esta área a lo largo de la carrera universitaria.

## **1. Planteamiento del problema**

*¿De acuerdo con la normativa y jurisprudencia nacional OTACC S.A. ha aplicado correctamente el procedimiento disciplinario laboral a sus trabajadores en la ejecución de los proyectos (i) Portal Piedecuesta perteneciente al sistema integrado de transporte masivo de Metrolínea SA” y ii) Sanitas k32?*

OTACC S.A cuenta con diversas líneas de trabajo, tales como: 1) Facilidades de Superficie en la industria “Oil & Gas”; 2) Desarrollos inmobiliarios; 3) Edificaciones y plantas industriales; y 4) Estructura vial. En el desarrollo de estos campos de trabajo, la organización suscribe un número considerable de contratos laborales e industriales, teniendo un porcentaje alto de trabajadores de la construcción y administrativos contratados para proporcionar un servicio de calidad en todas las ramas de la construcción ya mencionadas.

Así entonces, tanto en la ejecución de las labores de construcción, como en el área administrativa, los trabajadores suelen actuar en contra de sus obligaciones, ocasionando diversos perjuicios al Empleador. Las faltas más comunes se generan cuando se retardan en la llegada, se ausentan o abandonan el lugar de trabajo; igualmente cuando ingresan alcohol o sustancias alucinógenas a las instalaciones donde laboran, más grave aún, cuando prestan su trabajo bajo estos efectos. Bajo la misma línea está el consumo de cigarrillo o tabaco, el incumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, el ejercicio de actos violentos o amenazas en contra de compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores, entre otras.

En el reglamento interno de la compañía las anteriores contravenciones son catalogadas como leves y graves dependiendo de la reincidencia y la gravedad, pudiendo ocasionar la terminación unilateral del contrato de trabajo. Para esto, la empresa debe someterse a un procedimiento disciplinario encaminado a respetar los derechos del trabajador y el debido proceso sujetándose a los requisitos establecidos jurisprudencialmente: i) Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al empleado. ii) Formulación de las faltas imputadas claras y precisas con su respectiva calificación específicamente consagradas en el reglamento interno de trabajo, iii) El traslado de las pruebas que soportan los cargos mencionados, iv) indicación de un término durante el cual el presunto infractor pueda formular sus descargos, controvertir y allegar pruebas a su favor, v) Pronunciamiento definitivo del patrono mediante acto motivado, vi) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron en concordancia con el reglamento interno de trabajo, vii) La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes todas las decisiones ante superior jerárquico de aquel que impone la sanción (segunda instancia), como también la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria . Estos requisitos son mínimos y el omitir alguno de ellos daría lugar a la nulidad del despido y no procedería efecto alguno la sanción disciplinaria que se impusiera o el despido que omitiera este trámite.

Teniendo en cuenta lo anterior, la muestra representativa bajo análisis permitirá evidenciar eventuales falencias en el procedimiento establecido, falencias que podrían acarrear perjuicios importantes tanto jurídicos como patrimoniales para OTACC, además de otros aspectos. Es por esto que, con la realización de este proyecto se pretende corregir las falencias del proceso sancionatorio administrativo, para blindar jurídicamente a la empresa frente a las consecuencias que acarrea una sanción disciplinaria contra derecho, o la terminación del contrato de trabajo en los trabajadores por cuenta de un proceso disciplinario.

## **2. Alcance del trabajo**

Los resultados que se pretenden obtener con la realización de la práctica jurídica empresarial en OTACC S.A. son:

- Revisar una muestra representativa de procesos disciplinarios de los trabajadores infractores en el año 2018 y compararlo con lo estipulado en el reglamento interno y en la jurisprudencia actual vigente.
- Identificar las falencias y/o vacíos en el proceso disciplinario aplicado por la empresa en el evento de presentarse una falta leve o grave, a la luz del reglamento interno y la jurisprudencia sobre la materia vigente.
- Realizar Recomendaciones para ajustes al procedimiento interno disciplinario y sugerir oportunidades de mejora al procedimiento disciplinario interno, teniendo en cuenta las falencias y llenar vacíos presentes en documentos y reglamento el interno que pueden ocasionar a futuro consecuencias jurídicas y patrimoniales, obteniendo de manera directa una reducción en el riesgo empresarial, y de manera indirecta, el respeto por los derechos de los trabajadores y el debido proceso.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Acompañamiento a OTACC S.A., en los procedimientos disciplinarios ejecutados a trabajadores infractores en el año 2018, sobre la manera en que se implementó dicho procedimiento: sí estuvo acorde con lo estipulado en el reglamento interno de la empresa, las leyes, la jurisprudencia vigente y demás disposiciones normativas, permitiéndole a la Compañía subsanar las falencias y/o vacíos hallados, para que de esta manera la empresa continúe cumpliendo con su misión de calidad en todos los procedimientos en los que se puedan ver involucrados los intereses y derechos de un trabajador. Por tal razón, será conveniente estudiar a fondo la muestra representativa de cada proyecto, sustrayendo datos e información que permitan verificar si se cumple o no los parámetros establecidos en las normas colombianas y jurisprudencia vigente con relación al procedimiento disciplinario laboral.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Diagnosticar una muestra representativa de procedimientos sancionatorios administrativos llevados a cabo en la organización con los trabajadores infractores en el año 2018 y compararlos con lo estipulado en el reglamento interno y en la jurisprudencia actual vigente.
- Revisar si la actuación empresarial está o no acorde con las pautas normativas del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia constitucional y el reglamento interno de la empresa.

- Analizar si en el procedimiento interno disciplinario llevado a cabo por la empresa existen falencias, o en su defecto, si este se ajusta a las normas disciplinarias establecidas por la ley colombiana en el sector privado.

#### **4. Metodología**

La práctica empresarial en OTACC S.A. se centrará en la revisión detenida del procedimiento disciplinario aplicado en el transcurso del año 2018 en los trabajadores infractores de sus obligaciones, lo cual se desarrollará dentro de las 16 semanas de la siguiente manera:

- Investigación descriptiva cualitativa – análisis de documentos: En esta fase, a través del análisis y la búsqueda de documentos que cumplen la función de ser requisitos mínimos, tales como la citación a descargos, el acta de descargos, la decisión, formatos archivados y utilizados por OTACC, se procederá a realizar una descripción y análisis de los mismos con el fin de corregir el procedimiento disciplinario adecuado y garantista, y una reacción jurídica eficaz frente al inicio de un proceso contencioso llevado ante la jurisdicción laboral por parte de un trabajador de la empresa.

- Método analítico de hallazgos: En esta etapa se compararán los resultados obtenidos en la descripción cualitativa con el Código sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia constitucional y demás normativa sobre el asunto, con el fin de observar si los documentos exigidos como requisito para llevar a cabo un procedimiento disciplinario se encuentran acordes con lo establecido en la ley, con el fin de blindarla jurídicamente frente a las consecuencias que acarrearán las sanciones

contra derecho o la terminación del contrato de trabajo en los trabajadores por cuenta de un proceso disciplinario.

- **Elaboración y modificación de documentos:** En esta etapa, de acuerdo con las recomendaciones formuladas por los administrativos y trabajadores de la empresa y a los resultados de la investigación descriptiva y del análisis de resultados, se procederá a la corrección de los documentos utilizados por la empresa para ejecutar el procedimiento sancionatorio administrativo, para que de esta manera la empresa continúe cumpliendo con su misión de calidad en todos los procedimientos en los que se puedan ver involucrados los intereses y derechos de un trabajador.

- **socialización, seguimiento y evaluación:** se procederá a la socialización de los resultados obtenidos hasta el momento de la revisión del procedimiento disciplinario, además de las modificaciones hechas a los documentos jurídicos y formatos de OTACC S.A. dentro del personal de administración y de la construcción.

- **Formulación de conclusiones:** En esta etapa final de la investigación y gracias a los resultados obtenidos, se argumentará críticamente si el procedimiento disciplinario implementado en OTACC S.A está acorde con la normativa vigente sobre la materia. Otorgándole así, mecanismos que posibiliten a la empresa desarrollar una eficiencia en sus procedimientos.

## **5. Información sobre la entidad**

### **5.1 Descripción de la organización o entidad**

OTACC S.A. es una empresa consagrada a la ingeniería y construcción de obras civiles, mecánicas, eléctricas, y de instrumentación, que posee 50 años de experiencia en operaciones, con 1.200 obras entregadas y 130 clientes a nivel nacional. Es de señalar que la empresa cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado y capacitado para el desarrollo de cada una de las obras emprendidas. (Otacc SA. , 2017)

Análogamente, su principal fuerte es la ingeniería y la construcción que se ha afianzado en el mercado nacional en áreas tales como: Desarrollos Inmobiliarios, Facilidades de Superficie en Oil&Gas, Edificaciones y Plantas Industriales e Infraestructura Vial. (Otacc SA., 2017)

### **5.2 Misión**

Desarrollar proyectos de ingeniería y construcción basados en principios empresariales de alta responsabilidad social con un capital humano calificado, que siempre busque la satisfacción de los clientes, el crecimiento económico y el mejoramiento de la sociedad. (Otacc SA., 2017)

### **5.3 Visión**

Al 2015, consolidarnos como una empresa líder a nivel nacional en el sector de la ingeniería y la construcción con proyectos que cumplen con los tiempos establecidos, con alta calidad y con total respeto al medio ambiente, logrando así exportar nuestra experiencia a países latinoamericanos.

(Otacc SA., 2017)

### **5.4 Reseña histórica**

En el año 1967 es el comienzo de OTACC. Se constituye por medio de escritura pública concedida en Bucaramanga, y se inscribe debidamente en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de dicha ciudad. En los años 1967 y 1979, la empresa dio grandes pasos en la edificación de obras, entre las cuales se encuentra el terminal de pasajeros y la torre de control del aeropuerto de Bucaramanga, también la construcción gran parte del Estadio Alfonso López de la misma ciudad, la construcción del edificio de Bienestar Universitario, Biblioteca y laboratorios de Ingeniería Mecánica, entre otras. (Otacc S.A., 2017)

Entre los años 1980 y 1989, se desarrolló la construcción y reparación de los Despacho judiciales de San Andrés Islas y Bucaramanga; como también se edificó la Sede de Gasorienté en Bucaramanga; construcción de obras de ampliación, I Etapa de la Sede Social de la Corporación de Bucaramanga; Obra civil para el montaje de 2 tanques de techo flotantes de 50.800 barriles para almacenamiento de gasolina en la estación Sebastopol en cercanías del municipio de Puerto Berrío. En la década de los noventa, OTACC S.A. realizó los intercambiadores viales el Palenque, Reina de la Paz, Aranzoque y Papi Quiero Piña; así mismo, también construyó redes de alta y baja tensión

e instalaciones interiores y montaje de transformadores para la electrificación de Veredas; el Puente peatonal y vías de acceso al campus de la UPB; la Construcción de obras civiles de las facilidades de inyección de agua Etapa II, en el CPF Cusiana, y muchas otras más. (Otacc SA., 2017)

Entre los años 2000 y 2017 la empresa ejecutó el movimiento de tierra para la Sede del Parque Interactivo de Ciencia y Tecnología de Bucaramanga; Ajustó, planeó, construyó y dotó el Centro Penitenciario de Mediana Seguridad de Palogordo; Construyó un loop para el proyecto de expansión desde Cusiana, Fase II – Tramo 5; Construyó el puente vehicular sobre el Río Frío para conectar el sector San Jorge Villamil de Girón; Obras para la construcción de localizaciones para la perforación de pozos petroleros y adecuación de vías de acceso para la Gerencia del Magdalena Medio y la construcción de la Portería Norte de la Refinería de Barrancabermeja; se encargó de la ampliación de la Estación de Chichimene y actualmente se encuentra en la construcción del Portal Piedecuesta perteneciente al sistema integrado de transporte masivo de Metrolinea S.A. (Otacc SA., 2017)

### **5.5 Valores corporativos**

- Lealtad
- Compromiso
- Trabajo en Equipo (Otacc SA., 2017)

#### **Derecho laboral y su función disciplinaria: Desarrollo normativo**

El Derecho Laboral propende por el establecimiento de condiciones propicias para que tanto trabajadores como patrones logren el ejercicio óptimo en sus actividades e intereses y de esta

manera puedan obtener una riqueza justa y un desarrollo sostenible. Los antecedentes y acontecimientos históricos más relevantes de la legislación laboral nacional se vuelven indispensables a la hora de descifrar la tarea del procedimiento disciplinario en el Derecho laboral para alcanzar un mejor conocimiento y enriquecerlo. (Timeline, sf)

En este sentido, Colombia tiene una influencia profunda en los aconteceres mundiales con relación a las libertades y derechos inherentes del hombre enunciados en la Declaración de Derechos de Virginia en Estados Unidos en junio 12 de 1776, antecedente directo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 realizada por la revolución francesa, lo cual fue el impacto más importante e influenciador que se produjo en Europa y en todo el mundo. (Timeline, sf)

Así mismo, la Revolución Industrial en 1800 trajo como consecuencia el nacimiento de una nueva y masiva clase trabajadora conformada por obreros de las nuevas industrias que trabajaban en circunstancias sórdidas como fábricas sucias y poco ventiladas, la nula preocupación de los patronos por las condiciones laborales de sus empleados, jornadas de doce a catorce horas diarias, trabajándose incluso sábados en jornada completa. Además, esto impulsó también el trabajo de mujeres y niños. (Timeline, sf)

En cuanto a Colombia, la Constitución Política de 1886 -que rigió desde finales del siglo XIX y hasta finales del siglo XX, tenía por finalidad reflejar el equilibrio de poder existente entre el Estado y las libertades individuales. Fue así como en 1918 y 1921 se realizaron dos reformas a la constitución en donde se recalcó la libertad de trabajo y la inspección por parte del Estado en las industrias y profesiones. Además, es preciso decir que - en el siglo XIX, el trabajo humano en Colombia se encontraba reglamentado en el arrendamiento de servicios: el código adoptado en 1887 no distinguía entre el trabajo prestado por el Código Civil, por tal razón, los contratos que

reglaban la ejecución de actividades humanas se encuadraban principalmente bajo subordinación. (Timeline, sf)

Siguiendo con la línea de cambios importantes en Colombia, es válido destacar que en el año 1904 se llevó a cabo la conferencia dictada por el general Rafael Uribe Uribe, considerada como un acto importante para el derecho social colombiano. En esta se presentaron las bases del derecho del trabajo y el derecho de seguridad social, ratificados más tarde en 1910. De igual forma, en la Ley 10 de 1934, se introdujo en la legislación colombiana el concepto de contrato de trabajo y otorgó para un sector reducido de trabajadores las prestaciones de vacaciones, auxilio por enfermedad y cesantía por despido sin justa causa. Análogamente, mediante el Decreto Legislativo 2663, se constituyó el actual Código del Trabajo en el que se reguló lo referente al reglamento interno de trabajo. Este estatuto ha tenido varias reformas, en particular por el decreto 2351 de 1965 y la Ley 50 de 1990. (Timeline, sf)

En el mismo sentido, uno de los acontecimientos más importantes de los últimos tiempos ha sido la denominada “constitucionalización del Derecho al Trabajo”, gracias a la Constitución Política de 1991, marco normativo constitucional que se erige bajo la consigna del respeto hacia los principios mínimos que rigen las relaciones laborales, obteniendo una contraprestación digna y proporcional conforme a la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Es por lo anterior que el preámbulo mismo asegura a las personas *“la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz”*. (Corte Constitucional, 2014)

Visto desde otra perspectiva, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho, que funciona a través de una doble dimensión, a saber, en tanto (i) factor básico de la organización social, y (ii) como principio axiológico de la Carta. Sin perjuicio a lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado en el transcurrir de los años todo un plexo de principios que

componen el eje central a la hora de entablar un procedimiento disciplinario en el ámbito laboral, como por ejemplo los principios de la presunción de inocencia, el indubio pro reo, los derechos de contradicción y controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege y el principio de la cosa juzgada, entre otros, considerados como garantías constitucionales que presiden a la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento que se debe adelantar para ejercerla. (Corte Constitucional, 2014)

Así mismo, la normas constitucionales de nuestra Carta Política de 1991 son fuente originaria del debido proceso en materia disciplinaria laboral; en su artículo 29 dispone que este debe ser aplicado *“a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”*. Lo anterior significa que este mandato no solo rige para las entidades públicas sino también aplica para las entidades particulares como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones.

En criterio de la Corte Constitucional, se define el debido proceso como:

(...) la garantía 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. (Corte Constitucional, 2014)

Es entonces gracias a la Constitución Política y el grueso de la jurisprudencia que se ha podido desarrollar todo lo concerniente al procedimiento disciplinario en materia privada en Colombia, el cual se encuentra cuidadosamente delineado para que delimiten el uso del poder y le permitan a la

población conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse la relación laboral. Es aquí donde encuentra justificación la presencia y la exigencia de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se establecen los mínimos que avalan los derechos al debido proceso.

### **Principios esenciales del derecho laboral y del poder laboral sancionatorio**

Las normas de derecho fundamental han de considerarse como normas con naturaleza de principio, es decir, normas de textura amplia, texto lingüístico indeterminado, y realizadas en un grado máximo de lo fáctico y jurídicamente posible. La forma de aplicación y priorización de los principios no es la misma que la de las reglas, puesto que no pueden subsumirse simplemente. Los conflictos entre reglas se deciden en la dimensión de validez, mientras que el de los principios bajo la dimensión del peso. De allí que se acuda al test de proporcionalidad, fundado en la valoración medio - fin, para sopesar armónicamente los bienes jurídicos protegidos por dos derechos fundamentales. (Borowski, sf)

Así entonces, los principios son normas de aplicación relativa, sujetos al principio de proporcionalidad y el método de la ponderación, que garantizan la vigencia y ejecución material de los distintos postulados del “Estado Social de Derecho”, cuya base es la promoción del desarrollo y la justicia social para contrarrestar la desigualdad social y económica.

En esta medida el “trabajo” se encuentra ampliamente protegido en la normatividad nacional en tanto derecho y principio constitucional. Sus postulados no solo buscan salvaguardar al trabajador subordinado, sino también al independiente, “*De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado en todas sus modalidades*”. (Corte Constitucional, 29 de julio de 1992)

## 5.6 Principios esenciales del derecho laboral

**5.6.1 Primacía de la realidad sobre las formas.** En el artículo 53 de la Constitución Política se enuncia que de los principios a tener en cuenta al expedir el estatuto del trabajo es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos laborales. Por su parte, en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo en su ordinal 2 establece que: Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Este postulado hace prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones pactadas por las partes laborales, lográndose estructurar entonces la figura del contrato realidad, del cual se desprenden elementos que determinan la existencia de un contrato, los cuales son: la subordinación, la prestación del servicio personal y remuneración. La sentencia C-555 de 1994 expresó que *“El mencionado principio agota su cometido al desentrañar y hacer triunfar la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado mismo”*.

En este sentido también en sentencia 8291 del 22 de agosto de 1996 la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral sustanció que:

Es principio fundamental del derecho laboral consagrado en el ordinal segundo del artículo 23 del C. S. del T., la primacía del contrato realidad sobre los medios formales usados por las partes para vincularse entre sí, de suerte que sobre las condiciones aparentes en cuanto a modalidad, lugar de servicio, funciones, remuneración y otras, prima la situación objetiva del trabajador y los hechos que hayan rodeado la prestación del servicio [...]

**5.6.2 Favorabilidad.** Este principio hace alusión a la existencia de dos normas laborales encargadas de regular la misma materia; siempre se debe aplicar en su integridad la que resulte más favorable al trabajador. Es importante tener presente que para saber cuál es la norma más beneficiosa, no dependerá de la apreciación subjetiva de los involucrados sino de los motivos objetivos que han inspirado estas normas. (Barona Betancourt, 2010)

La Constitución Nacional en su artículo 53 establece que la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos favorables: Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; análogamente el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 21) reza que: *“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”*. (Barona Betancourt, 2010)

En lo referente a la jurisprudencia se puede obtener del análisis que el alcance del principio de favorabilidad ha padecido cambios en cuanto a la posibilidad de su aplicación directa como mandato constitucional, pues solo debe circunscribirse a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio nunca puede aplicarse en tratándose de la valoración de las pruebas. (Barona Betancourt, 2010)

**5.6.3 Progresividad.** Se relaciona en gran manera con el principio de favorabilidad, pero la diferencia radica en que el principio de progresividad impide la expedición de leyes regresivas y el primero se encarga de alivianar el efecto de leyes existentes.

En varias decisiones en materia pensional y de Seguridad Social, la Corte se ha apartado de los mandatos legales para acogerse al principio de progresividad, adoptando también regímenes anteriores más favorables, así estos hubiesen sido derogados. La tutela fue el mecanismo por el

cual se empezó a implementar dicho principio (T-1291 de 2005, T-221 de 2006) y mediante control de constitucionalidad con la sentencia C-248 de 2009 la Corte suprimió aquellas previsiones normativas consideradas regresivas, sosteniendo que para “*promover la cultura de la afiliación y evitar el fraude existen otras alternativas de tipo administrativo que serían menos lesivas que obstaculizar el derecho de acceso a la pensión de jubilación por invalidez a cierto grupo de personas*”.

**5.6.4 Estabilidad.** Establecida en los artículos 23, alusivo a todos los trabajadores y 125 de la Constitución Política aplicable a los servidores públicos.

La estabilidad cuenta con una doble finalidad, derivado del principio de seguridad. Por un lado, salvaguardar el sustento vital y, por otro, reconocer la importancia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, pues el trabajador necesita tener plena seguridad que mientras existan las condiciones exigidas por ley en relación con su desempeño, no será removido de su empleo.

Es por lo anterior que, la jurisprudencia se ha encargado de adoptar dimensiones de la estabilidad: Estabilidad simple y estabilidad reforzada, que alude a trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, trabajadores aforados y trabajadoras en embarazo. De esta manera, dependiendo de las circunstancias se le otorga a la persona un fuero, entendido como un conjunto de privilegios o exenciones jurídicas que gozará mientras permanezcan las condiciones que lo originaron.

Los principales fueros son:

**Fuero Sindical:** Lo gozan algunos trabajadores quienes no pueden ser despedidos ni desmejoradas sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por un juez de trabajo. (Junta Militar de Gobierno de la República de Colombia, 19 de octubre de 1957)

**Fuero de maternidad:** Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. (Congreso de Colombia., 28 de diciembre de 1990)

**Fuero Circunstancial:** Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Esta protección comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones. (Presidencia de la República de Colombia, 17 de septiembre de 1965)

**Fuero por discapacidad:** En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclare. (El Congreso de Colombia, 11 de febrero de 1997)

Los anteriores eventos no vetan del todo la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo, para lo cual el empleador deberá tener en cuenta los siguientes pasos mencionados por la Corte Constitucional:

- i) Manifestar al trabajador los hechos por los cuales se da por terminado el contrato, como garantía del derecho de defensa al trabajador
- ii) Alegar la justa causa de manera inmediata a la ocurrencia de los hechos o del momento en que conoció de los mismos.
- iii) Ceñirse a las justas causas establecidas en las fuentes del Derecho Laboral, sin lugar a analogías o a que se presenten causales distintas. (Goyes Moreno & Hidalgo, sf)

**5.6.5 Irrenunciabilidad a mínimos laborales.** Las normas de derecho laboral al ser de orden público que afectan directamente a la colectividad no pueden ser susceptibles de renuncia alguna ya sea de manera voluntaria o forzada. La Jurisprudencia de la Corte ha delimitado los mínimos irrenunciables: los derechos de trabajo establecidos en los artículos 25, 53, 39, 48 y 123.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 14 indica que: *“Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”*.

Según lo anterior, es válido afirmar que este principio se sustenta en el mejoramiento de los niveles de vida y la dignificación del trabajador y por tanto, el impacto de este principio en figuras como la conciliación y la transacción sirve de límite a las actuaciones administrativas y judiciales, sin embargo, en el ámbito de la competencia de la segunda instancia, su preservación conduce a establecer excepciones al principio de consonancia de las decisiones judiciales, al permitir fallos

ultra y extra petita cuando se hubiese vulnerado los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador. (Goyes Moreno & Hidalgo, sf)

**5.6.6 Mínimo vital.** Se evalúa desde las satisfacciones mínimas del individuo, entendiéndose como un aspecto fundamental de la naturaleza intrínsecamente conectado con la dignidad humana. Al ser un principio garantizado por el Estado, los trabajadores tienen el derecho de que no le sean desmejoradas sus condiciones adquisitivas ni su calidad de vida.

La Corte se ha manifestado en varias oportunidades sobre el tema y en sentencia T-011 de 1998 sostuvo que el mínimo vital es un derecho inalienable del trabajador constituido con el fin de asegurar la digna subsistencia de la persona y su familia en todos los aspectos de la vida: alimentación, vestuario, salud, vivienda, educación, seguridad social, entre otros. Con lo anterior, el Estado busca salvaguardar y contrarrestar las violaciones a la Dignidad Humana y perpetuar la igualdad de oportunidades y nivelación social. Si el Código Sustantivo de Trabajo contempla la existencia de un salario mínimo, es precisamente por el desarrollo de Artículo 53 de la Constitución y también por los convenios Nos. 26 de 1928 y 99 de 1948 y la Recomendación No. 89 de la Organización Internacional del Trabajo, en los cuales se promueve el salario mínimo como seguro de un nivel de vida adecuado del trabajador. (Barona Betancourt R. , 2010)

## **5.7 Principios esenciales del poder laboral sancionatorio**

**5.7.1 Presunción de inocencia.** La presunción de inocencia se ha entendido a lo largo de la jurisprudencia como un derecho en virtud del cual la persona debe ser tratada como inocente mientras no se demuestre lo contrario a través de un proceso judicial adelantado con todas las

garantías, en el cual se le haya declarado judicialmente culpable mediante sentencia ejecutoriada. Asimismo, la presunción de inocencia es una de las garantías que hacen parte del debido proceso y tiene un carácter fundamental, por lo cual debe aplicarse no solo a sanciones penales, sino también administrativas. Al respecto, desde el inicio de la jurisprudencia se ha dicho lo siguiente:

En este orden de ideas, con la consagración de la presunción de inocencia como derecho fundamental constitucional extensivo a toda disciplina sancionatoria se busca vincular a las autoridades que, en ejercicio de sus funciones, impongan sanciones de cualquier índole. De esta forma, se quiere evitar la presencia de actuaciones arbitrarias, en la cual el funcionario unilateralmente imponga la sanción, y que la presunción de inocencia que establece la Constitución sólo sea desvirtuada a través de un proceso en donde el sindicado tenga la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa de la debida forma. (Corte Constitucional., 18 de enero de 2017)

**5.7.2 Publicidad.** Establecido por mandato constitucional, es mediante este que se debe propender a notificar las actuaciones surtidas por parte de la administración, con el fin de garantizar el ejercicio de defensa, de contradicción y de impugnación previstos en el ordenamiento jurídico. Así mismo, este principio es visto como instrumento para hacer efectivo el debido proceso, pues implica la exigencia de proferir decisiones debidamente motivadas en los aspectos de hecho y de derecho y el deber de ponerlas en conocimiento de los distintos sujetos procesales con interés jurídico dentro del proceso a través de los mecanismos de comunicación instituidos en la ley. (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, 19 de febrero de 2015)

**5.7.3 Contradicción.** Derivado del principio anterior surge el principio de contradicción, toda vez que las peticiones, sanciones o pretensiones formuladas por una de las partes en el proceso deben ser comunicadas a la parte contraria para que esta pueda manifestar su consentimiento o

formular su oposición. Se considera también una garantía al debido proceso. (Peyrano & Solá, 2017)

**5.7.6 Principio Non Bis In Ídem.** Es un principio general del Derecho que, basado en los principios de proporcionalidad y respeto a la cosa juzgada, prohíbe la aplicación de dos o más sanciones o el desarrollo de dos o más procesos o procedimientos, sea en uno o más órdenes jurídicos sancionadores, cuando se dé una identidad de sujetos, hechos y fundamento. (Tejada Correa, 2016)

**5.7.8 Principio de la Doble Instancia.** *“Es la garantía del derecho de impugnación, como posibilidad de apelar una decisión, requiere la presencia jerárquica del Superior, quien participa como autoridad autónoma, ecuánime y de diferente categoría en el estudio de una actuación anterior.”* (Hernández Galindo, 2018)

## **6. Marcos de referencia**

### **6.1 Marco de antecedentes jurídicos**

Los principales fundamentos normativos que le dan horizonte al procedimiento disciplinario laboral se encuentran consagrados en la Constitución Política de 1991 y el Código Sustantivo del Trabajo.

En este sentido la Corte Constitucional ha estimado que la naturaleza jurídica del “trabajo” cuenta con una triple dimensión. La lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra primeramente que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho; y es entendido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio.

En segundo lugar, el “trabajo” es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias. Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. (Corte Constitucional, 2014)

De esta manera, el trabajo ha sido comprendido como el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del empleado o del servidor público, por tal razón, su protección constitucional radica en la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

De lo anterior se puede deducir 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. El artículo 25 de la Constitución Política dispone que 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. También varias de sus disposiciones

de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 reglamenta, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 faculta expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho del 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. (Corte Constitucional, 2014)

Análogamente, 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”*. (Corte Constitucional, 2014)

Teniendo en cuenta este marco conceptual iusfundamental, el Código Sustantivo del Trabajo reúne y reglamenta las condiciones normativas necesarias para garantizar al trabajador el goce de su derecho fundamental, desde el inicio hasta el momento en que termine la relación laboral. Ahora bien, pactadas las condiciones de la relación laboral, empleador y empleado quedan sujetos a las cláusulas establecidas en el contrato. Sus eventuales diferencias - en ocasión de la actividad desempeñada, se resolverán en primera medida conforme las pautas que disponga el reglamento

interno de cada institución, ya sea pública o privada. Justamente su definición legal encuentra base en el Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual reza así: *“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”*. Así mismo, dicho reglamento puede contener sanciones de tipo disciplinario, las cuales son impuestas por el patrono en la concurrencia de alguna falta consagradas en el artículo 108 del mismo código.

Al respecto la legislación colombiana en el Código Sustantivo del Trabajo ha postulado sobre las sanciones disciplinarias que:

**Artículo 111:** *“Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador”*.

**Artículo 112:** *“Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”*.

**Artículo 113:**

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
2. El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.
3. La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

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

**Artículo 115:** *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”:*

Sumado a lo anterior, en el Código Sustantivo del Trabajo se encuentra dispuesto las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, determinadas en el artículo 62:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador.
2. Injuria.
3. Malos tratos o grave indisciplina contra el empleador, el personal directivo o sus compañeros de trabajo, dentro y fuera del lugar del trabajo.
4. Daño material causado intencionalmente a la infraestructura de la organización.
5. Por acto inmoral y delictuoso.
6. La prevención delictiva por más de 30 días, a menos que fuera absuelto.
7. Por revelación de secretos técnicos o comerciales de la organización.
8. Deficiente rendimiento en el trabajo e ineptitud para realizar la labor encomendada, entre otras más.

Conforme a lo anterior, se ha dejado claro en la normativa colombiana que la sanción disciplinaria que se le aplique a un trabajador debe tener un sustento jurídico y ser proporcional a la gravedad de la falta, aplicando correctamente el procedimiento establecido por la organización.

## **7. Desarrollo jurisprudencial**

Desde años atrás la jurisprudencia constitucional se ha venido pronunciado acerca del procedimiento disciplinario contra los trabajadores. Fue así como en sentencia **T- 433 de 1998** la Corte estableció los requisitos mínimos a tener en cuenta por el ente que detenta un poder disciplinario, los cuales son:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Corte Constitucional, 20 de agosto de 1998)

Lo anterior con el fin de garantizar el goce efectivo del debido proceso, como fue ratificado en esta sentencia **T- 605 de 1999**:

El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v.gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.). Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente. (Corte Constitucional, 19 de agosto de 1999)

Así mismo, en sentencia **T-170 de 1999**: se advierte

Además de lo expuesto en torno al debido proceso, y en defensa de la libre asociación sindical, del fuero que cobija a los directivos sindicales y de la libertad de reunión que debe garantizarse en las empresas que los patronos no pueden, sin vulnerar las garantías que la Constitución asegura, vincular un determinado comportamiento individual del trabajador, susceptible de ser tratado y controlado por los medios que la ley contempla y en el ámbito específico del contrato laboral, con formas ilegítimas de "sanción" que impliquen restricciones, prohibiciones o impedimentos de carácter práctico, encaminados a cercenar los aludidos derechos de rango constitucional, los cuales son reconocidos a todos los trabajadores, con absoluta independencia de su buen o mal desempeño a la luz del contrato individual de trabajo. (Corte Constitucional, 17 de marzo de 1999)

Siguiendo con la línea jurisprudencial, la sentencia **T- 1263 de 2001** - reiterada posteriormente por las sentencias **T – 385 de 2006, T-083 de 2010 y la T-075A de 2011**, caracterizó al debido proceso como una garantía para que todas las personas accedan a un proceso justo salvaguardando

sus derechos fundamentales, consagrado en el Artículo 29 de la Carta Política, por tal motivo se establecieron elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria:

(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus. (Corte Constitucional, 20 de agosto de 1998)

**T-1034 de 2006:**

El sujeto disciplinable tiene derecho a la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; 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; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; 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; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Corte Constitucional, 5 de diciembre de 2006)

Sobre la comunicación que se le debe enviar al trabajador involucrado en un procedimiento disciplinario la sentencia **C-555 de 2001** ha mencionado que:

Cuando prescribe que iniciada la investigación preliminar o la investigación disciplinarias se comunicará al interesado para que ejerza sus derechos de contradicción y de defensa, resulta ser suficiente garantía de los derechos que pretende proteger. Y al anterior interrogante responde negativamente, si se entiende

que la expresión comunicará, se refiere a cualquier medio apto para hacer saber la decisión al interesado, y no a la notificación personal como medio específico de comunicación de las decisiones adoptadas dentro del proceso disciplinario. En efecto, resulta evidente que la simple comunicación del auto que inicia la investigación preliminar, cuando ésta tiene lugar, o de lo contrario del auto que inicia la investigación disciplinaria, en manera alguna garantiza al disciplinado la posibilidad de concurrir al trámite para solicitar pruebas, controvertir las aducidas, y en general ejercer su derecho de defensa en estos estadios procesales, toda vez que no señalan de manera precisa la forma en la cual deben realizarse las "simples comunicaciones", por lo cual no se asegura que sean efectivamente conocidas, ni que el contenido de las decisiones que pretenden "comunicar" pueda ser controvertido. Tampoco dichas normas indican cuándo han de producirse dichas comunicaciones, ni a partir de qué fecha deben entenderse surtidas. Tratándose además, de hacer saber a los interesados el contenido de providencias que son las primeras que se dictan dentro del proceso disciplinario (la que inicia la investigación preliminar cuando la hay, o la que inicia la investigación disciplinaria en caso contrario), resulta imprescindible que las mismas sean comunicadas a través del principal mecanismo de publicidad de las decisiones que se adoptan dentro de este procedimiento, cual es la notificación personal, la cual sólo puede ser reemplazada por la notificación por edicto cuando se evidencia la imposibilidad de ser llevada a cabo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 87 del C.D.U. En efecto, abundante jurisprudencia, que fue resumida en la Sentencia **C- 925 de 1999**, corrobora que por regla general, las primeras decisiones que vinculan a las personas a un procedimiento judicial o administrativo, deben serles notificadas en forma personal. (Corte Constitucional., 31 de mayo de 2001)

Ahora bien, no puede perderse de vista que en la sentencia **T- 657 de 2009** estableció que los empleados pertenecientes a las empresas privadas tienen ciertos derechos y prerrogativas que guían la actividad laboral, los cuales deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos so pretexto de la facultad de subordinación que les ha sido concedida. Para la Corte Constitucional se ha tornado "*imprescindible que los entes de carácter privado determinen formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder disciplinario*" (Corte Constitucional, 18 de septiembre de 2009), concepto que se "*torna como mandato, pues obliga a los particulares que se atribuye esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden en el interior de sus organizaciones*" (Tejada Correa, 2016)

Debido al desarrollo normativo sobre la materia, la Corte Constitucional reunió todos los conceptos y unificó los lineamientos del proceso disciplinario laboral en la sentencia **C – 593 de 2014**. De la cual se puede interpretar que la forma más efectiva para que el trabajador pueda controvertir la decisión tomada por el empleador por medio de un recurso, es que dentro de la empresa exista una segunda instancia, pues de lo contrario se incurriría en una violación al debido proceso. Así mismo, se ha expresado que debe constar en el reglamento interno de cada empresa, convención colectiva o pacto colectivo, el procedimiento a ejecutar cuando se toma la decisión de terminar el contrato laboral con justa causa. (Álvarez, 2018)

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, por su parte también se ha manifestado en lo atinente al procedimiento disciplinario laboral encontrándose basta jurisprudencia sobre la finalización del contrato con justa causa y el agotamiento del procedimiento sancionatorio establecido en la Convención Colectiva de trabajo para la imposición de medidas disciplinarias, al respecto la **sentencia 34374 de noviembre 7 de 2012** ha sostenido que:

[...]en múltiples oportunidades lo ha decantado esta Sala, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no puede equipararse a una sanción disciplinaria, dado que es el ejercicio de la potestad que la propia ley le otorga al empleador, derivada de su poder de subordinación, para acabar con ella cuando se patenten las conductas previstas, tal como aconteció en el sub lite, de manera que no era pertinente adelantar el trámite en los términos previstos en el instrumento convencional, que solo refiere en la cláusula 42 al proceso disciplinario para imponer “sanciones”, evento que en realidad no era al que estaba sujeto el trabajador[...]. (Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, 7 de Noviembre de 2012)

Análogamente, en **decisión de 23 de mayo de 2006, radicado 23508**, se consideró que:

El razonamiento consistente en que para despedir al trabajador cuando se invocan como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, las consagradas en los numerales 5° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, no se requiere agotar un procedimiento previo resulta atinada, y no contraría la recta hermenéutica de dicho precepto. (Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, 7 de Noviembre de 2012)

En **sentencia del 25 de julio de 2002, rad. N° 17976**, señaló la Corte sobre la materia:

(...) Valga agregar que el artículo 115 del CST, prevé el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias al trabajador, al cual debe ceñirse estrictamente el empleador cuando a ese fin apunta, descartando su aplicación cuando se trata del despido –que no es una sanción disciplinaria-, pues si la falta da lugar a la terminación del contrato de trabajo, la ley laboral no prevé ningún mecanismo o trámite previo a tal determinación. (Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, 7 de Noviembre de 2012)

## **7.1 Marco teórico**

En el presente marco se hará referencia a cuatro autores quienes, por su concentración y claridad en el estudio del derecho disciplinario del sector privado, fueron escogidos para dar soporte a este proyecto de investigación. Su llamativa propuesta hace alusión a : (i) definir los objetivos mas importantes del reglamento interno de trabajo para darle a las empresas un adecuado funcionamiento, así mismo, (ii) caracterizar la naturaleza jurídica del régimen reglamentario y sancionatorio, consiguiendo entonces (iii) dejar por sentado en que consiste la expresión “poder de direccionamiento” y “poder disciplinario” dentro de una organización; y análogamente (iv) establecer la finalidad del régimen disciplinario del cual se derivan las sanciones que por mandato legal y jurisprudencial deben estar contenidas dentro de un reglamento, pacto, convención

colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo, y por ende, clasificadas dentro de alguno de los tres rangos de penas: morales, pecuniarias y las que atacan al trabajador en su actividad profesional.

La subordinación es uno de los elementos esenciales del derecho laboral sancionatorio. En su virtud emana la facultad del empleador para legislar e imponer reglamentos internos de trabajo cumpliendo con su facultad de dirigir coordinar y fiscalizar la tarea de su establecimiento. Esta facultad le permite tener el poder de dirección por medio del cual da órdenes de acuerdo con sus necesidades específicas de orden técnico, funcional, económico, de producción o de servicios. (Tamayo Rojo, 2008)

Cabe resaltar que este poder no es absoluto, arbitrario ni injusto pues tiene límites fijados por la ley, los convenios internacionales sobre derechos humanos, acuerdos colectivos, jurisprudenciales, etc. En este mismo sentido el estatuto laboral establece obligaciones especiales a cargo del empleador en su artículo 57 ordinal 9 determina: *“Cumplir el Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”*, de igual forma, se expresa en el artículo 58 ordinal 1°, Obligaciones especiales de los trabajadores, *“[...] observar los preceptos del Reglamento [...]”*, y el artículo 104 define al reglamento como *“el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio”*.

En virtud de lo anterior, autores como Francisco Tamayo Rojo se han preocupado por definir los principales objetivos del reglamento interno, siendo estos los siguientes:

- a) Hacer efectivo y práctico el contrato de trabajo no visto de manera unilateral sino colectivo
- b) Identificar los cargos en la empresa con poder de autoridad y representación laboral.
- c) Fijar las condiciones de trabajo: jornada, remuneración, etc.
- d) Ser un instrumento disciplinario.

e) Hacer distinción frente a otras instituciones que regulan las materias laborales en la empresa: convención colectiva, pacto colectivo, normas de orden técnico y administrativo, códigos de conductas

Los anteriores objetivos permiten sin lugar a dudas un adecuado funcionamiento de la empresa y que fortalecen el régimen sancionatorio de la misma. En cuanto a la naturaleza jurídica del régimen reglamentario y sancionatorio, este autor ha hecho mención a cuatro tesis que son imprescindibles: i) Doctrina contractualista, la cual afirma que al momento de surgir la existencia de un contrato de trabajo y el trabajador ingresa a la empresa se entenderá la aceptación tácita de acogimiento del reglamento y poder jerárquico del empleador. Paralelo a la anterior se tiene ii) la Doctrina de los contratos de adhesión, que advierte que por el solo hecho de ingresar, el trabajador se adhiere al reglamento interno; también se encuentra iii) la tesis Institucionalista para la cual el trabajo aglutina hechos y acontecimientos sociales, económicos, productivos que requieren ordenamientos en aras del bienestar de los miembros de la empresa; el trabajo humano se institucionaliza y así como sucede con el Estado y sus poderes, a nivel micro en la empresa hay que legislar y ejercer disciplina; y por último se tiene la iv) tesis Intermedia, en la que se combina el aporte contractual del servicio prestado o llevado a cabo en condiciones de subordinación, con la actividad de un grupo de trabajadores organizados o no, para prestar los servicios y producir. Cabe decir aquí que bajo el poder de dirección está el poder disciplinario, ejercido con normas preestablecidas y ampliamente divulgadas para todo el personal de trabajo. (Tamayo Rojo, 2008)

En este punto, se ha dicho que el poder disciplinario es la facultad del acreedor de trabajo, dentro de los límites legales o contractualmente señalados y con las garantías establecidas, para imponer

determinadas sanciones a los trabajadores ligados a él por relación laboral cuando se den las situaciones determinantes.

La facultad a que se hace mención alberga funciones de control, que abarca la potestad disciplinaria, para sancionar con ánimo correctiva. Dicha sanción debe ser motivada y requiere de la obligación de averiguar quién o quiénes son los responsables de la falta que se pretende sancionar, procedimiento que tomará la forma de un sumario con el fin de permitirle al trabajador infractor la alternativa de defenderse en el interior de la empresa en vista de que es un derecho – deber efectuar todas las investigaciones y recibir las respectivas explicaciones antes de sancionar.

En concordancia con lo anterior, el autor sostiene que en el procedimiento disciplinario se aplican los principios fundamentales del derecho común: “*nulla poena sine lege*” y “*nullum crimen sine lege*”, que hacen referencia a que no puede haber delitos ni penas que no se encuentren plenamente establecidos y reglados en las leyes determinadas. Así mismo, en la Declaración Universal de Derechos humanos - Naciones Unidas, 1948, se establece que toda persona tiene derecho a ser escuchada en condiciones de plena igualdad, como también tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad.

Como bien se ha dicho, para el autor, debe existir una relación de equilibrio y equivalencia entre la falta y la sanción que se imponga, en esta medida la falta debe ser una entidad notable y suficiente; así, existen faltas leves, graves y gravísimas y su consecuente sanción, entre otras: amonestaciones verbales o escritas, sanciones pecuniarias o multas, disminución o pérdida de incentivos salariales, bonificaciones no salariales, otorgamiento de ascensos y la suspensión del contrato de trabajo. (Tamayo Rojo, 2008)

Habría que mencionar también autores como Guillermo Guerrero Figueroa, que define la subordinación como la facultad de impartir órdenes e instrucciones durante el transcurso del

contrato para lograr que el trabajador cumpla sus obligaciones, posibilitando así la realización de los fines de la empresa. Por tanto, esta facultad o poder de dirección debe contar con la existencia de i) un poder reglamentario o facultad del patrono para elaborar el reglamento de trabajo y ii) un poder disciplinario o facultad de imponer sanciones disciplinarias por faltas de los trabajadores.

Es válido afirmar que para el autor “(...) *el poder reglamentario y disciplinario como expresión del poder de dirección del empleador sobre sus trabajadores tiene su principal proyección en el llamado REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO*” (Guerrero Figueroa, sf). Su naturaleza jurídica se deriva de dos teorías:

i) **Teoría Clásica o Individualista:** Considera el poder de dirección como derivación de los derechos emanados del contrato de propiedad. El acuerdo de las partes implica la adhesión, al menos tácita, del trabajador al ser admitido. El reglamento de trabajo sería la base más o menos tácita del contrato.

ii) **Teoría Institucional:** Se considera que las organizaciones, deben tener una ley, un orden. La empresa como institución social crea su propio orden, sus reglas de derecho que al estar legalmente celebradas valen como leyes para los miembros de la institución. Por tal razón, el trabajador se somete a esta ley por su voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherir a su orden.

En esta medida, establece el mismo Guerrero Figueroa que la finalidad del régimen disciplinario es el mantenimiento del orden en la empresa y la prevención del incumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones legales, o la comisión de actos que perturben el buen funcionamiento de lo establecido. Las sanciones que se deriven deberán estar expresadas en el

reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual. Al igual que el anterior autor, concuerdan en que para que la sanción interpuesta sea válida, antes de su publicación el trabajador inculcado debe ser oído, concluyendo entonces que la sanción está limitada por ley, los pactos colectivos, el contrato de trabajo y el reglamento de trabajo. Es necesario constatar en cada caso concreto si la ley autoriza al patrono para ejercer el poder disciplinario.

Se deben tener en cuenta las siguientes reglas que predominan en el régimen disciplinario:

1) Los hechos considerados como faltas y las sanciones aplicables deben constar, o en el régimen de trabajo, o en la convención, pacto colectivo o laudo arbitral.

2) Ninguno de estos estatutos puede albergar penas físicas o medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

3) El procedimiento para aplicar sanciones debe constar por escrito en uno de los estatutos y ser conocido por el trabajador.

4) El empleado debe conocer el orden jerárquico de los representantes del patrono, para efectos de su reclamación.

5) El trabajador debe ser oído, y si pertenece a un sindicato, tiene derecho a que lo asistan en su defensa dos representantes de la organización.

6) No se pueden aplicar sanciones no previstas.

7) Como sanción disciplinaria, el patrono puede imponer tanto suspensiones en el trabajo como multas por inasistencia al mismo sin una excusa suficiente. En el primer evento la suspensión no puede pasar de ocho días la primera vez, ni de dos meses por la reincidencia. Las multas que se prevén por retardo injustificado no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día, y su

importe se consigna en cuenta especial para dedicar exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. (Guerrero Figueroa, sf).

Así mismo, el autor acogió la clasificación de sanciones realizada por DURAD y JAUSSAUD siendo estas:

- a) **De las penas o sanciones morales:** la advertencia, la amonestación o la reprobación, que probablemente pueden retardar el ascenso
- b) **Penas pecuniarias:** Las multas.
- c) **Penas que atacan al trabajador en su actividad profesional:** el traslado, la suspensión, el retardo en el ascenso, la degradación e incluso el despido. (Guerrero Figueroa, sf).

Por otra parte, el autor Tomás Sala Franco hace mención con relación a la tipificación de faltas que sólo resultan sancionables, de acuerdo con el principio de tipificación de las faltas reguladas en el artículo 58. 1 del E.T., aquellos incumplimientos contractuales calificados como faltas en la ley o en el convenio colectivo aplicable. (Sala Franco, 2003)

Análogamente, establece el autor que el empresario no puede sancionar dos veces por el mismo hecho al empleado, en concordancia con el principio general del derecho sancionatorio “non bis in idem”, pero esto no impide que la reiteración de faltas incluidas en el tramo inferior no pueda dar lugar a una falta autónoma más grave en el tramo superior. En este sentido, las sanciones más frecuentes son:

a) **Por falta leve:** amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) **Por falta grave:** suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) **Por falta muy grave:** suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

(Sala Franco, 2003)

Teniendo en cuenta lo postulado sobre sanciones, se ha pactado que las faltas graves y muy graves requieren de sanción escrita, es decir, se le hace constar al trabajador por medio de un documento la fecha y los hechos que la motivan. Así mismo, los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves por medio del comité de la empresa o los delegados de personal. Para efectos de sanciones por las faltas leves, la ley no exige formalidad alguna. (Sala Franco, 2003) Es preciso decir que el incumplimiento de las anteriores exigencias acarrea la nulidad de las sanciones, pues lo que se busca es permitir la defensa procesal del trabajador.

En este mismo orden de ideas se encuentra Raúl Fernández Toledo, que sostiene lo siguiente en su artículo “*El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente*”, ofrece una visión de la naturaleza jurídica y funcional de la sanción disciplinaria, la cual, a su parecer, no tiene como propósito resarcir el daño ocasionado al empleador, ni restablecer el equilibrio patrimonial alterado por el incumplimiento laboral. Esto se demuestra en el hecho de que algunas sanciones no tienen contenido patrimonial

(por ejemplo, amonestación verbal, amonestación escrita, despido) o, bien, cuando teniendo un valor económico (por ejemplo, la multa), tal valor no indemniza el daño, ni ingresa en el patrimonio del empleador, por cuanto expresamente su importe debe ser destinado a instituciones de carácter social que benefician a los trabajadores. Por tal razón, la sanción disciplinaria prescinde totalmente de una finalidad restitutoria, toda vez que el daño derivado de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente no será resarcido con la aplicación de la sanción disciplinaria. (Fernández Toledo, 2015)

Ahora, en virtud del fin correctivo del poder disciplinario -tratándose de faltas no graves-, el empleador debe aplicar una sanción al trabajador que permita corregir su comportamiento y solamente en caso de persistir el trabajador en un comportamiento indebido se le puede imponer una sanción mayor. La diversidad de sanciones, como bien lo ha dicho el autor, puede afectar de distinta forma los derechos e intereses del trabajador, dependiendo de la gravedad de la falta cometida, permitiéndose evidenciar el principio de gradualidad, conforme al cual una falta menor amerita la aplicación de sanciones leves, en tanto que una falta grave faculta al empleador para aplicar sanciones más onerosas. Es por ello que el despido queda reservado para las faltas laborales de mayor gravedad tipificadas por el legislador. (Fernández Toledo, 2015)

En concordancia con lo anterior, el despido disciplinario cumple con la función de sanción laboral, debido a que tradicionalmente ha sido la máxima sanción prevista en cualquier ordenamiento laboral. Incluso, durante mucho tiempo fue la única, y luego, debido a que no guardaba proporción para faltas menores, siendo excesivo el despido disciplinario como sanción, se comenzó a cuestionar su aplicación a faltas menores. Circunstancia, que obligaron a establecer sanciones de menor gravedad, no extintivas del contrato individual de trabajo. De ahí, que históricamente el poder disciplinario surgió producto del despido disciplinario como sanción única,

cuya intensidad permite imponer sanciones menores, recurriendo a la regla: quien puede lo más puede lo menos. (Fernández Toledo, 2015)

En virtud de lo anterior, es conveniente ratificar la idoneidad y pertinencia de los autores, ya que bien han hecho al establecer que las empresas de orden privado deben lograr consolidar un procedimiento disciplinario en el que sus trabajadores puedan gozar de un trato justo y acorde al mandato legal y jurisprudencial, por tal razón, es menester la equivalencia entre las faltas y las sanciones que se impongan, pues como bien se dijo, el objetivo del régimen disciplinario radica en la permanencia del orden al interior de la empresa, prescindiendo de una finalidad restitutoria a la hora de imponer una sanción, pero logrando acogerse al fin correctivo del poder disciplinario, es decir, aplicar una sanción que permita corregir y evitar la reincidencia del errado comportamiento del empleado sin que el empleador pueda abusar de su poder de direccionamiento.

## **7.2 Marco conceptual**

El contrato de trabajo, definido por el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, *“es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica [...]*, contando con la presencia de tres elementos esenciales para su existencia: i) La actividad personal del trabajador, ii) la continua subordinación o dependencia del trabajador y iii) un salario como retribución del servicio (Código Sustantivo del Trabajo, 2018). Por su parte, el elemento esencial de la subordinación, parte del supuesto de que el empleador tiene la facultad para disponer de las actividades laborales desempeñadas por su trabajador partiendo de órdenes, obligaciones, derechos y sanciones contenidos en el reglamento interno de trabajo que es impuesto al empleado, además, el reglamento interno de trabajo regula las condiciones sobre las cuales se

regirá el desarrollo de las labores que se prestan por parte de los trabajadores al empleador. Lo anterior se resume en el poder de direccionamiento y la potestad disciplinaria que tiene el patrono frente a la relación laboral permanente.

Para Tejada Correa (2016), el empleador tiene el poder de direccionamiento consistente en la facultad de dirigir, dar órdenes e instrucciones, la potestad de reglamentar la prestación del servicio del empleado en la empresa, la posibilidad de vigilar, fiscalizar y sancionar alguna falta cometida por los trabajadores, pero esto no quiere decir que la autoridad sea absoluta o arbitraria, dado que se han instaurado limitaciones internas que protegen a los trabajadores de conductas injustas de sus empleadores al igual que límites externos o jurídicos como los son los principios rectores del derecho fundamental al debido proceso.

Análogamente, del elemento de subordinación se desprende el poder disciplinario, constituyéndose el mecanismo por el cual se impone una sanción a quien no haya desempeñado las tareas impartidas por su empleador o a quien haya atentado contra los principios de la institución, cuyo fin, esencialmente, es que: i) el infractor enmiende su error a través de la función correctiva de la pena, ii) no se vuelva a reincidir en la misma falta y iii) que los demás trabajadores no incurran en la falta por la función ejemplar de la pena (De Mesquita) (función preventiva general), por consiguiente, según Fernández Toledo, (2015) la sanción disciplinaria no persigue la reconstrucción patrimonial de la empresa sino que por el contrario se quiere lograr la intimidación del sancionado y el resto de trabajadores.

El trabajador, como se ha dicho anteriormente, tiene la obligación de respetar cada uno de los parámetros establecidos en su actividad laboral y el empleador, la facultad de imponer sanciones disciplinarias, cuya función es corregir la mala conducta del trabajador representada en faltas leves, graves o muy graves; pero esta tarea no es del todo absoluta ni ilimitada, pues una de sus principales

restricciones es ajustarse a las garantías del debido proceso en todo su esplendor, constitucionalmente establecido en el Artículo 29 que reza: *“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”*, lo anterior se traduce en el ámbito laboral en el respeto por las garantías mínimas como el derecho a la defensa, la posibilidad de contradicción, la notificación de una decisión motivada y la oportunidad de impugnar dicha decisión, lo anterior se traduce en el respeto por los derechos y la dignidad del trabajador.

Ahora bien, el debido proceso está conformado por principios, tales como:

**a) El principio de legalidad:**

Este principio obliga a que las conductas ilícitas y las sanciones correspondientes deben estar predeterminadas en ley anterior a la ocurrencia de los hechos respectivos, ahora bien, en materia sancionatoria, la doctrina jurídica lo expresa con el aforismo latino *“nullum crimen nulla poena sine lege”*, constituyéndose en parte integrante del derecho al Debido Proceso. (Tejada Correa, 2016)

**b) El principio de proporcionalidad:**

Este principio, que obliga a que la relación lógica entre los hechos investigados y la sanción a imponer, sea aún más estricta, dado que la gravedad de la sanción ha de ser proporcional a la gravedad de la falta, siendo necesario aquí analizar no solamente los hechos en sí mismo, sino la trascendencia de estos, además de las condiciones particulares del trabajador y en consecuencia, este principio opera como límite a la potestad disciplinaria, dado que busca que la magnitud de la sanción a imponer sea acorde a la gravedad de la falta, buscando erradicar la arbitrariedad en la imposición de la sanción. (Tejada Correa, 2016)

**c) El principio de congruencia:**

El principio de congruencia o consonancia entre el fallo y la acusación, constituye una de las garantías que orienta el debido proceso y el derecho de defensa y como tal impone que entre tales actos procesales deba existir una adecuada relación y correspondencia en sus tres aspectos básicos: personal, fáctico y jurídico. (Tejada Correa, 2016)

**d) El principio de Non Bis In Idem:**

El non bis in ídem es un principio general del Derecho que, basado en los principios de proporcionalidad y respeto a la cosa juzgada, prohíbe la aplicación de dos o más sanciones o el desarrollo de dos o más procesos o procedimientos, sea en uno o más órdenes jurídicos sancionadores, cuando se dé una identidad de sujetos, hechos y fundamento. (Tejada Correa, 2016)

**e) El principio de inocencia:**

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable'. Este postulado cardinal de nuestro ordenamiento jurídico, no admite excepción alguna e impone como obligación la práctica de un debido proceso, de acuerdo con los procedimientos que la Constitución y la ley consagran para desvirtuar su alcance. (Tejada Correa, 2016)

**f) Derecho a la defensa:**

Se entiende como la exposición de los argumentos fácticos y jurídicos que se oponen a la acusación. En otras palabras, es brindar la oportunidad al interior del procedimiento para que el trabajador exponga su versión de los hechos. El desconocimiento de este derecho, deja sin efecto la sanción que se imponga. (Tejada Correa, 2016)

Los anteriores principios son los principales componentes del procedimiento disciplinario, por ende, para que cualquier hecho se constituya una falta disciplinaria se deben tener en cuenta las obligaciones, y prohibiciones de los trabajadores contempladas en el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y necesariamente contrariar las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias estipuladas, en este último debe encontrarse todo lo referente a deberes,

obligaciones, derechos y prohibiciones establecidas exclusivamente por cada empresa, así como también las sanciones, el procedimiento aplicable y el área encargada de ejecutarlo. (De Mesquita)

Para dar cumplimiento a lo anterior, el empleador tiene la tarea, al momento de la creación del reglamento interno de su empresa, dejar consignado las normas que le permitan desarrollar el objeto de su institución sin perder de vista los derechos y deberes de los empleados, concentrando también sus esfuerzos en la aplicación correcta y ajustada a derecho de dicho reglamento.

Al estar el procedimiento disciplinario laboral respaldado constitucional y jurisprudencialmente, se torna imprescindible para OTACC S.A. tener una estructura bien definida, teórica y procedimentalmente, que cumpla cabalmente con los requisitos y principios establecidos, con miras en la no vulneración de derechos fundamentales de trabajadores, pues acarrearía el inicio de procesos judiciales ante la jurisdicción laboral con el fin de que se establezcan irregularidades en el procedimiento, además del pago de indemnizaciones o el reintegro de personal poco productivo.

### **Actividades realizadas**

A continuación, se expondrán las funciones y actividades asignadas y realizadas en los meses de la Práctica Jurídica Empresarial al interior del Área Jurídica de la empresa OTACC S.A.:

### **7.3 Funciones asignadas**

- Asistir a capacitación dirigida por el Bufete de Abogados Pilonieta Álvarez acerca del procedimiento laboral disciplinario de las empresas privadas que actualmente rige en el Ordenamiento colombiano.

- Revisar Muestra Representativa de Procesos Disciplinarios Laborales de Trabajadores Infraactores que se ausentaron de su lugar de trabajo correspondientes a los proyectos i) Portal Piedecuesta Perteneciente al Sistema Integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A” y ii) Sanitas K32. en el año 2018, y compararlos con lo estipulado en el Reglamento Interno empresarial, la normativa colombiana y la jurisprudencia actual vigente.
- Identificar las falencias y/o vacíos en el proceso disciplinario aplicado por la empresa cuando se presenta una falta leve o grave por parte de un trabajador.
- Realizar conclusiones y recomendaciones sobre el Procedimiento Disciplinario de la Empresa de acuerdo con los vacíos o falencias percibidos, obteniendo de manera directa una reducción en el riesgo empresarial, y de manera indirecta, el respeto por los derechos de los trabajadores y el debido proceso.
- Crear documento final denominado “Paso a paso del Procedimiento laboral Disciplinario en el Sector Privado”.

#### **7.4 Desarrollo de las funciones asignadas**

**7.4.1 Asistir a capacitación dirigida por el bufete de Abogados Pilonieta Álvarez acerca del procedimiento laboral disciplinario de las empresas privadas que actualmente rige en el ordenamiento colombiano.** Al inicio de la práctica empresarial la Dirección Administrativa sugirió al Área de Recurso Humano y al Área Jurídica asistir a la capacitación brindada por el Bufete de Abogados Pilonieta Álvarez, con la finalidad de conocer cómo se desarrollaría el tema del procedimiento disciplinario laboral en la faceta empresarial, las pautas necesarias para dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, los derechos de los trabajadores, las etapas del

procedimiento disciplinario y sus elementos mínimos, para fortalecer los puntos débiles de la empresa y poder corregirlos a cabalidad.

**7.4.2 Revisar muestra representativa de procesos disciplinarios laborales de trabajadores infractores que se ausentaron de su lugar de trabajo correspondientes a los proyectos i) Portal Piedecuesta perteneciente al sistema integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A.” y ii) Sanitas K32. en el año 2018, y compararlos con lo estipulado en el reglamento interno empresarial, la normativa colombiana y la jurisprudencia actual vigente.**

**7.4.2.1 Proyecto portal Piedecuesta perteneciente al Sistema Integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A.** El primer proyecto del que se hará mención tiene como objeto la construcción del Portal Piedecuesta perteneciente al Sistema Integrado de transporte masivo de Metrolínea, contrato que se celebró el día 28 de diciembre de 2017 entre METROLINEA S.A. como "contratante" y el CONSORCIO PORTAL PIEDECUESTA como "contratista", conformado por las empresas AIA y OTACC.

Para la ejecución de este proyecto se ha requerido tanto de personal operativo como administrativo, contratados por el Consorcio Portal Piedecuesta, los cuales se encuentran sujetos al reglamento interno que se estructuró y adecuó siguiendo los lineamientos del Reglamento de OTACC S.A.

En dicho reglamento se encuentran el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo. Así mismo, están catalogadas las faltas en las que puede incurrir cualquier trabajador y que posiblemente puedan dar pie al inicio de un proceso disciplinario en su contra.

Dichas faltas estipuladas en el Reglamento Interno del Consorcio portal Piedecuesta, en las que se pueden ver inmersos los trabajadores, son:

***Constituyen faltas leves:***

- El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- El ejercer actos de violencia verbal que atenten contra la honra, buen nombre e integridad de los compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores. (Consortio Portal Piedecuesta, 2018)

***Constituyen faltas graves:***

- El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.
- La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- El incumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, así como la violación de las directrices de los procedimientos seguros de trabajo.
- La violación a los deberes como trabajador en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización y el incumplimiento de alguna de las premisas establecidas en los procedimientos que lo integran.
- El ingreso de empleados a las instalaciones donde labore en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o drogas alucinógenas.
- El hecho de que el trabajador se negare a la práctica de examen de alcoholemia o sustancias alucinógenas, con el fin de descartar su presencia en el organismo del trabajador.
- El uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad individual o de un compañero.
- La posesión, consumo y venta de alcohol y/o drogas en todas las áreas de trabajo de la empresa, del cliente, o durante el desarrollo de cualquier jornada laboral incluyendo actividades de conducción de vehículos realizada por el empleado. k. El consumo de cigarrillo y tabaco en los lugares de trabajo y en

lugares donde se almacenen productos químicos, así como en vehículos y equipos de la empresa. La restricción del consumo de cigarrillo en todas las áreas de trabajo de la empresa, así como del Cliente, por ello los fumadores deberán dirigirse a las zonas permitidas para tal fin. l. El ejercer actos de violencia física y amenazas contra la integridad personal de los compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores. (Consortio Portal Piedecuesta, 2018)

***Factores para imponer sanciones:***

- La reincidencia en la comisión de la conducta.
- La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora del jefe inmediato.
- La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
- El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
- Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados”. (Consortio Portal Piedecuesta, 2018)

Es importante tener en cuenta que, el empleador no puede imponer sanciones a sus trabajadores no previstos en el reglamento, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, so pena de declararse nula la sanción impuesta.

En esta oportunidad, se tomaron de muestra siete (7) trabajadores a los que se les inició proceso disciplinario en el año 2018 con el fin de revisar el procedimiento implementado, que se describirán a continuación:

**7.4.2.1.1 El trabajador “Y.A.P”.** Su procedimiento disciplinario dio inicio por haber cometido la falta estipulada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”.*

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

a) El día 9 de octubre de 2018 se le informó al Señor Y.A.P que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.

b) El cargo imputado fue descrito como: “*Ausencia injustificada al trabajo durante el día 8 de octubre de 2018*” y los hechos que fundamentan los cargos.

c) Se describieron lo hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 8 de octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual; ii) Durante el día 8 de octubre de 2018 el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: “*Planilla de tiempo del día 8 de octubre de 2018, sin firma, en hora de salida y la jornada de la tarde*”.

f) Por último, se citó a la presunta infractora el día 9 de octubre de 2018 a las 7:00 p.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: “*1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos*”.

<b>CITACIÓN DESCARGOS AUSENCIA LABORAL</b>	
CÓDIGO: FA-025	PAGINA: 1 de 1
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/05/18	



Bucaramanga, 09 de Octubre del 2018

**PARA:** [Redacted]  
**DE:** COORDINADOR DE RECURSO HUMANO

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS**

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario. ✓

Los cargos son los siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo durante el día 08 de Octubre del 2018

**HECHOS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS**

1. Desde las 7:00 am hasta las 05:00 p.m. del día 08 de Octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.
2. Durante los días 08 de Octubre del 2018, el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

La conducta por la cual se formula el cargo número uno, provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consagradas en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:

- Planilla de tiempo del día 08 de Octubre del 2018, sin firma, en hora de salida jornada tarde.

Usted debe presentarse el día 09 de Octubre a las 7:00 pm en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted:

1. Presentará descargos.
2. Controverirá las pruebas que hay en su contra.
3. Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,

[Redacted Signature]  
**COORDINADOR RECURSO HUMANO**

Constancia de notificación

Notificado: [Redacted]  
 Cedula de Ciudadanía: [Redacted]  
 Fecha de entrega: 09-10-2018

Figura 1. Notificación inicio de procedimiento trabajador “Y.A.P”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 9 de octubre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: 17 sep. - 2018

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Oficial

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si.

Preguntado: Manifieste por qué el día 8 de octubre de 2018 se ausentó

Respondido: Porque tuve que ir a Girón a firmar documentos de paz y salvo en GyP Consultoría y Construcciones.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 8 de octubre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Porque debía tomar el día para hacer las diligencias que antes mencioné.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del 8 de octubre de 2018?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

<b>ACTA DESCARGOS AUSNCIAS LABORALES</b>	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/08/16	




Bucaramanga, Octubre, 09 de 2018

Fecha: 09/10/2018  
 Hora: 7:00 am.  
 Lugar: Contenedores de ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

COORDINADOR RECURSO HUMANO [REDACTED] con el fin de oír descargos al Señor [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía No. [REDACTED] de acuerdo a comunicación del 10/08/2018.

1. Desde cuando labera para Otacc?  
*17 Sep - 2018*
2. Qué cargo ocupa?  
*Oficial*
3. Conoce las obligaciones de su cargo?  
*Si*
4. Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
*Si*
5. Manifieste porque del día 08 de Octubre del 2018 se ausentó?  
*porque tuve que ir a girar a firmar documento de par y salvo en B y P con su firma y construcciones.*
6. Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
*NO*
7. Manifieste porque el pasado día 08 de Octubre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
*porque debía tomar el día para hacer las diligencias que antes mencioné*
8. Solicitó permiso para no venir a trabajar del 08 de Octubre del 2018 ?  
*NO*

ACTA DESCARGOS AUSNCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 2 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	




OTACC metrolínea  
CONSORCIO PORTAL PREDECUESTA


9. Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
*NO*

10. Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otaoc?  
*Si*

11. Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
*Si*



Coordinador Recursos Humanos Recursos Humanos



NOMBRE DEL TRABAJADOR  
CARGO TRABAJADOR  
*Oficial*

Figura 2. Acta de descargos trabajador “Y.A.P”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 9 de octubre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 8 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle ese día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 14 de octubre de 2018.

**MEMORANDO AUSCENCIAS LABORALES**  
 CÓDIGO: FA-032  
 VERSIÓN: 0  
 FECHA: 01/06/16  
 PAGINA: 1 de 2

Bucaramanga, 09 de Octubre del 2018 ✓

Señor(e):  
 Ciudad:

Respetado señor(a):

De acuerdo a hechos ocurridos el día 08 Octubre del 2018, que se constituyen como ausencia injustificada al puesto de trabajo nos permitimos informarle que este hecho se constituye como falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A, en su componente de deberes del empleado, por tal motivo por el día 08 Octubre del 2018 será descontado y de acuerdo al artículo 173 numeral 1 del C.S.T. no tiene derecho al pago completo del día domingo 14 de Octubre del 2018.

Atentamente,  
 Profesional de Recursos Humanos

FIRMA TRABAJADOR

Tabla 49 No. 27 A. 24, Bucaramanga - Santander, Teléfonos: 6435875 -76-77

Figura 3. Memorando trabajador “Y.A.P”

**7.4.2.1.2 La trabajadora “G.J.G”:** Su procedimiento disciplinario inició por haber cometido la falta estipulada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*.

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

- a) El día 27 de octubre de 2018 se le informó a la Señora G.J.G que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.
- b) El cargo imputado fue descrito como: *“Ausencia injustificada al trabajo durante el día 20 de octubre de 2018”* y los hechos que fundamentan los cargos.

c) Se describieron lo hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 20 de octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: *“Planilla de tiempo del día 20 de octubre de 2018, sin firma, en hora de llegada y salida jornada de la mañana y la tarde”*.

f) Por último, se citó a la presunta infractora el día 27 de octubre de 2018 a las 7:00 a.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: *“1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos”*.

<b>CITACIÓN DESCARGOS AUSENCIA LABORAL</b>	
CÓDIGO: FA-026	PAGINA: 1 de 1
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	

Bucaramanga, 27 de octubre del 2018

PARA: [Redacted]  
DE: [Redacted]  
COORDINADOR DE RECURSO HUMANO

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS**

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario. Los cargos son los siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo durante el día, 20, de octubre del 2018.

**HECHOS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS**

1. Desde las 7:00 am hasta las 05:00 p.m. del día, 20 de octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.

La conducta por la cual se formula el cargo número uno, provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consagradas en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:

- Planilla de tiempo del 20 de octubre del 2018 sin firma, en hora de llegada y salida en la jornada de la mañana y la tarde

Usted debe presentarse el día 27 de octubre a las 7:00 am en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted:

1. Presentará descargos.
2. Controvertirá las pruebas que hay en su contra.
3. Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,  
[Redacted]  
COORDINADOR RECURSO HUMANO

Constancia de notificación:  
Notificado: [Redacted]  
Cédula de Ciudadanía: [Redacted]  
Fecha de entrega: 27 de octubre 2018

Figura 4. Notificación inicio de procedimiento trabajadora “G.J.G”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 27 de octubre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Agosto 2018

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Auxiliar Bod.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Por faltar el día 20

Preguntado: ¿Manifieste por qué el día 20 de octubre de 2018 se ausentó?

Respondido: 19 fui a urgencias. Tenía hemorragia, el 20 seguí con la hemorragia y no vine a trabajar.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: Avisé a Carlos Herrera y me dijo que pidiera incapacidad, yo no fui.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 20 de octubre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Tenía hemorragia

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del 20 de octubre de 2018?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.


Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\*Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

<b>ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES</b>	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	



Bucaramanga, octubre 27 de 2018


Fecha: 27/10/2018  
 Hora: 7:00 am.  
 Lugar: Contenedores de Ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

**COORDINADOR RECURSO HUMANO** [Redacted] con el fin de oír descargos al señor G. [Redacted] DO identificado con cédula de ciudadanía No. 1.102.396.931 de acuerdo a comunicación del 27/10/2018.


1. ¿Desde cuándo labora para Otacc?  
Apto 2018.
2. ¿Qué cargo ocupa?  
Asesor Bcol.
3. ¿Conoce las obligaciones de su cargo?  
Si.
4. ¿Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
Por faltar el día 20
5. ¿Manifieste porque del día 20 de octubre del 2018 se ausentó?  
Fui a urgencias -tenia hemorragia el 20 sep con la hemorragia y no vine a trabajar.
6. ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
Ave a Aldo Herrera y me dijo que pidiere permiso y no fui.
7. ¿Manifieste porque el pasado día 20de octubre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
Tenia hemorragia.
8. ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar el día 20 de octubre del 2018?  
No.

<b>ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES</b>	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 2 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	



9. ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
Si
10. ¿Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?  
Si.
11. ¿Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
Si.

  
 Humand: Recursos Humanos


  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO TRABAJADOR

Figura 5. Acta de descargos trabajadora “G.J.G”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 27 de octubre de 2018 se le entregó a la implicada memorando informándole que el hecho generado el 20 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de

OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 21 de octubre de 2018.

MEMORANDO AUSSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-032	PAGINA: 1 de 1
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	



Bucaramanga, 27 de Octubre del 2018

Señor(a):  
 C. [REDACTED]  
 Ciudad

Respetado señor(a):

De acuerdo a hechos ocurridos el día 20 de octubre del 2018, que se constituyen como ausencia injustificada al puesto de trabajo nos permitimos informarle que este hecho se constituye como falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. en su componente de deberes del empleado, por tal motivo por el día 20 Octubre del 2018 será descontado y de acuerdo al artículo 173 numeral 1 del C.S.T. no tiene derecho al pago completo del día domingo 21 de Octubre del 2018.

Atentamente,  
  
 Profesional de Recursos

  
 FIRMA TRABAJADOR

Figura 6. Memorando trabajadora “G.J.G”

**7.4.2.1.3 El trabajador “O.B.R”:** Su procedimiento disciplinario dio comienzo por haber cometido la falta estipulada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”.*

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

a) El día 19 de noviembre de 2018 se le informó al Señor O.B.R que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.

b) El cargo imputado fue descrito como: *“Ausencia injustificada al trabajo durante el día 19 de noviembre de 2018”* y los hechos que fundamentan los cargos.

c) Se describieron los hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 19 de noviembre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual; ii) Durante el día 19 de noviembre de 2018 el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular; iii) Usted se presenta a laborar el 19 de noviembre de 2018

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: *“Planilla de tiempo del día 17 de noviembre de 2018, sin firma, en hora de salida jornada tarde”*.

f) Por último, se citó a la presunta infractora el día 19 de octubre de 2018 a las 7:00 a.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: *“1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos”*.

<b>CITACIÓN DESCARGOS AUSENCIA LABORAL</b>	
CÓDIGO: FA-026	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	



Bucaramanga, 19 de Noviembre del 2018

**PARA:** [Redacted]  
**DE:** COORDINADOR DE RECURSO HUMANO

**ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS**

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario.

Los cargos son los siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo durante el día 19 de Noviembre del 2018

**HECHOS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS**

1. Desde las 7:00 am hasta las 05:00 p.m. del 19 de Noviembre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.
2. Durante los 19 de Noviembre del 2018 el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.
3. Usted se presenta a laboral el 19 de noviembre de 2018.

La conducta por la cual se formula el cargo número uno, provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consagradas en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:

- \* Planilla de tiempo del 17 de Noviembre del 2018, sin firma, en hora de salida jornada tarde.

Usted debe presentarse el día 19 de Noviembre a las 7:00 am en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted:

1. Presentará descargos.
2. Controlará las pruebas que hay en su contra.
3. Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,

[Redacted]  
COORDINADOR RECURSO HUMANO

Constancia de notificación:

Notificado: [Redacted]  
 Cedula de Ciudadanía: [Redacted]  
 Fecha de entrega: [Redacted]

Figura 7. Notificación inicio de procedimiento trabajador “O.B.R”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 19 de noviembre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Desde el 2013

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Oficial

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si

Preguntado: Manifieste por qué el día 17 de noviembre de 2018 se ausentó

Respondido: Por motivo de salud (enfermedad común)

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: Si

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 17 de noviembre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Tenía dolor de cabeza, fiebre, diarrea etc.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar el día 17 de noviembre de 2018?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?


Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y la firma del trabajador.


<b>ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES</b>		
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 1 de 2	
VERSIÓN: 0		
FECHA: 01/06/16		

Bucaramanga, Noviembre , 19 de 2018

Fecha: 19/11/2018  
 Hora: 7:00a.m.  
 Lugar: Contenedores de Ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

COORDINADOR RECURSO HUMANO [Redacted] con el fin de oír descargos al Señor [Redacted] identificado con cédula de ciudadanía N° [Redacted] de acuerdo a comunicación del 19/11/2018.

1. Desde cuando labora para Otacc?  
*desde el 2013*
2. Qué cargo ocupa?  
*Oficial*
3. Conoce las obligaciones de su cargo?  
*Si*
4. Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
*Si*
5. Manifieste porque del día 17 de Noviembre del 2018 se ausentó?  
*por motivo de salud (enfermedad común)*
6. Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
*Si*
7. Manifieste porque el pasado día 17 de Noviembre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
*Tenia dolor de cabeza, fiebre, diarrea etc.*
8. Solicitó permiso para no venir a trabajar día 17 de Noviembre del 2018 ?  
*no*

<b>ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES</b>		
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 2 de 2	
VERSIÓN: 0		
FECHA: 01/06/16		

9. Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
*Si*
10. Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otacc?  
*Si*
11. Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
*Si*

Coordinador Recursos Humanos Recursos Humanos

[Redacted Signature] *Oficial*  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO TRABAJADOR

Figura 8. Acta de descargos trabajador “O.B.R”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 19 de noviembre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 17 de noviembre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 18 de noviembre de 2018.



Figura 9. Memorando trabajador “O.B.R”

**7.4.2.1.4 El trabajador “C.D.C”:** Su procedimiento disciplinario comenzó por haber cometido la falta estipulada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*.

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

a) El día 26 de octubre de 2018 se le informó al Señor C.D.C que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.

b) El cargo imputado fue descrito como: “*Ausencia injustificada al trabajo durante el día 13 de octubre de 2018*” y los hechos que fundamentan los cargos.

c) Se describieron los hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 13 de octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: “*Planilla de tiempo del día 13 de octubre de 2018, sin firma, en hora de llegada y salida en la jornada de la mañana y la jornada tarde*”.

f) Por último, se citó al presunto infractor el día 26 de octubre de 2018 a las 5:00 p.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: “*1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos*”.

CITACIÓN DESCARGOS AUSENCIA LABORAL	
CÓDIGO: FA-026	PAGINA: 1 de 1
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	



Bucaramanga, 26 de octubre del 2018

PARA: [REDACTED]  
 DE: COORDINADOR DE RECURSO HUMANO

ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario. Los cargos son los siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo durante el día, 13, de octubre del 2018.

HECHOS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS

1. Desde las 7:00 am hasta las 05:00 p.m. del día, 13 de octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.

La conducta por la cual se formula el cargo número uno, provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consagradas en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:

- Planilla de tiempo del 13 de octubre del 2018 sin firma, en hora de llegada y salida en la jornada de la mañana y la tarde

Usted debe presentarse el día 26 de octubre a las 5:00 pm en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted:

- Presentará descargos.
- Controvertirá las pruebas que hay en su contra.
- Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,  
 [REDACTED]  
 COORDINADOR RECURSO HUMANO

Constancia de notificación:  
 Notificado: [REDACTED]  
 Cedula de Ciudadanía: [REDACTED]  
 Fecha de entrega: 26 de octubre, 2018

Figura 10. Notificación inicio de procedimiento trabajador “C.D.C”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 26 de octubre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Desde el 2 de septiembre, 2018

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Ayudante.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si, y trato de cumplirlas día a día.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si, por supuestamente haberme ausentado de trabajar.

Preguntado: Manifieste por qué el día 22 de octubre de 2018 se ausentó

Respondido: Ese día el cual era sábado, solo se firma a la hora de iniciar a laborar, al afán del contra maestro me fui a iniciar mi labor sin acordarme de la firma, pero no me ausenté.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: No. Porque no me ausenté.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 22 de octubre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Si me presenté a laborar, simplemente del afán se me olvidó la firma.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del 22 de octubre de 2018?

Respondido: No, porque no fallé a mi horario de trabajo.

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: No

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	

Bucaramanga, octubre 26 de 2018

Fecha: 26/10/2018  
 Hora: 7:00 am.  
 Lugar: Contenedores de ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

COORDINADOR RECURSO HUMANO: [REDACTED] con el fin de dar descargos al señor [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía No. [REDACTED] de acuerdo a comunicación del 26/10/2018

- ¿Desde cuándo labora para Otacc?  
Desde el 2 de septiembre, 2018
- ¿Qué cargo ocupa?  
Ayudante.
- ¿Conoce las obligaciones de su cargo?  
Si, y trata de cumplir las día a día.
- ¿Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
Si por sustancialmente haberme ausentado de trabajar.
- ¿Manifieste porque del día 22 de octubre del 2018 se ausentó?  
Cada día el cual era sábado, solo se firma a la hora de iniciar a laborar, al pasar del día siguiente, es así a iniciar mi labor sin acordarme de la firma, pero no me ausente.
- ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
No.  
Porque no me ausente.
- ¿Manifieste porque el pasado día 22 de octubre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
Si me presente a laborar, simplemente del afán se me olvido la firma.
- ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar el día 22 de octubre del 2018?  
No, porque no falté a ni horario de trabajo

Figura 11. Acta de descargos trabajador “C.D.C”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 26 de octubre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 13 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 14 de octubre de 2018.



Figura 12. Memorando trabajador “C.D.C”

#### 7.4.2.1.5 El trabajador “A.R.C”

##### 1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:

a) El día 23 de octubre de 2018 se le informó al Señor A.R.C que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.

b) El cargo imputado fue descrito como: “Ausencia injustificada al trabajo durante el día 22 de octubre de 2018”.

c) Se describieron los hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 22 de octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual; ii) Durante el día 22 de octubre de 2018 el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: *“Planilla de tiempo del día 22 de octubre de 2018, sin firma, en hora de salida jornada de la tarde”*.

f) Por último, se citó al presunto infractor el día 23 de octubre de 2018 a las 7:00 p.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: *“1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos”*.

CITACIÓN DESCARGOS AUSENCIA LABORAL	
CÓDIGO: FA-026	PAGINA: 1 de 1
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	



Buenosmanga, 23 de Octubre del 2018

PARA: [Redacted]  
 DE: [Redacted]  
**COORDINADOR DE RECURSO HUMANO**

ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario.

Los cargos son los siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo durante el día 22 de Octubre del 2018.

HECHOS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS

1. Desde las 7:00 am hasta las 05:00 p.m. del día 22 de Octubre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.
2. Durante el día 22 de Octubre del 2018, el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

La conducta por la cual se formuló el cargo número uno, provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consagradas en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:

- Planilla de tiempo del 22 de Octubre del 2018 del 2018, sin firma, en hora de salida jornada tarde.

Usted debe presentarse el día 23 de Octubre a las 7:00 pm en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted:

1. Presentará descargos.
2. Controvertirá las pruebas que hay en su contra.
3. Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,

[Redacted Signature]  
**COORDINADOR RECURSO HUMANO**

Constancia de notificación.

Notificado: [Redacted]  
 Cedula de Ciudadanía: [Redacted]  
 Fecha de entrega: 24/10/18

Figura 13. Notificación inicio de procedimiento trabajador “A.R.C”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 23 de octubre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Agosto 2018

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Oficial construcción.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si claro.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si, por faltar al trabajo. El 22 de octubre injustificadamente.

Preguntado: Manifieste por qué el día 22 de octubre de 2018 se ausentó

Respondido: Estaba enfermo tenía migraña.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 22 de octubre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Estaba enfermo.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del 22 de octubre de 2018?

Respondido: No

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: No, no tengo número telefónico.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y la firma del trabajador.


ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 9/10/16	

Bucaramanga, Octubre 23 de 2018

Fecha: 23/10/2018  
 Hora: 7:00 a.m.  
 Lugar: Contenedores de Ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

COORDINADOR RECURSO HUMANO [REDACTED] en el fin de oír descargos al Sr/a [REDACTED] identificado con cédula de ciudadanía No. [REDACTED] se acuerda a comunicación del 23/10/2018

- Desde cuando labora para Otacc?  
Agosto 2018.
- Qué cargo ocupa?  
oficial contratación.
- Conoce las obligaciones de su cargo?  
sí claro.
- Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
sí, por faltar al trabajo el 22 de octubre injustificadamente
- Manifieste porque el día 22 de Octubre del 2018 se ausentó?  
estaba enfermo tenía náuseas
- Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
no.
- Manifieste porque el pasado día 22 de Octubre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
estaba enfermo.
- Solicitó permiso para no venir a trabajar el día 22 de Octubre del 2018?  
no.

<b>ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES</b>		
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 2 de 2	
VERSIÓN: 0		
FECHA: 01/08/16		

9. Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
*No no tengo número telefónico.*

10. Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otacc?  
*Si.*

11. Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
*Si.*

\_\_\_\_\_  
 Coordinador Recursos  
 Humanos Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO TRABAJADOR

Figura 14. Acta de descargos trabajador “A.R.C”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 23 de octubre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 22 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 28 de octubre de 2018.

MEMORANDO AUSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-032	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/05/16	



Bucaramanga, 23 de Octubre del 2018

Señor(a): \_\_\_\_\_  
 Ciudad: \_\_\_\_\_

Respetado señor(a):

De acuerdo a hechos ocurridos el día 22 Octubre del 2018, que se constituyen como ausencia injustificada al puesto de trabajo nos permitimos informarle que este hecho se constituye como falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A, en su componente de deberes del empleado, por tal motivo por el día 22 Octubre del 2018 será descontado y de acuerdo al artículo 173 numeral 1 del C.S.T. no tiene derecho al pago completo del día domingo 28 de Octubre del 2018.

Atentamente,

  
 Profesional de Recursos Humanos

  
 FIRMA TRABAJADOR

Figura 15. Memorando trabajador “A.R.C”

**7.4.2.1.6 El trabajador “Y.Y.H”:** Su procedimiento disciplinario comenzó por haber cometido la falta estipulada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*.

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

- a) El día 3 de diciembre de 2018 se le informó al Señor Y.Y.H que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.
- b) El cargo imputado fue descrito como: *“Ausencia injustificada al trabajo durante el día 3 de diciembre de 2018”*.

c) Se describieron los hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 3 de diciembre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual; ii) Durante el día 3 de diciembre del 2018 el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: *“Planilla de tiempo del día 3 de diciembre del 2018 sin firma, en hora de llegada y salida en la jornada de la mañana y la jornada de la tarde”*.

f) Por último, se citó al presunto infractor el día 4 de diciembre de 2018 a las 7:00 p.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: *“1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos”*.

CITACION RECURSOS HUMANOS S.A. SUCURSAL

CÓDIGO: FAL-026      VERSIÓN: 0      PAGINA: 1 de 1      FECHA: 01/05/18

**AIA**      **OTACC**      **metrolínea**  
 CONSORCIO PORTAL PIEDECUESTA      *nos mueve*

Bucaramanga, 03 de Diciembre del 2018

PARA: [REDACTED]  
 DE: COORDINADOR DE RECURSO HUMANO

ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario. Los cargos son los siguientes:

1. Ausencia injustificada al trabajo durante el día 03 de Diciembre del 2018

HECHOS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS:

1. Desde las 7:00 am hasta las 05:00 p.m. del día 03 de Diciembre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual.

2. Durante los días día 03 de Diciembre del 2018, el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

La conducta por la cual se formula el cargo número uno, provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consignadas en el reglamento interno de trabajo, en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:

- Planilla de tiempo del día 03 de Diciembre del 2018, sin firma, en hora de salida jornada tarde.

Usted debe presentarse el día 04 de Diciembre a las 7:00 pm en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted:

- Presentará descargos.
- Contravendrá las pruebas que hay en su contra.
- Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,  
 [REDACTED]  
 COORDINADOR RECURSO HUMANO

Constancia de notificación [REDACTED]

Notificado: [REDACTED]  
 Ciudad de Ciudadanía: [REDACTED]  
 Fecha de entrega: 11-12-2018

Figura 16. Notificación inicio de procedimiento trabajador “Y.Y.H”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 4 de diciembre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: 17 de noviembre de 2018

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Oficial.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si.

Preguntado: Manifieste por qué el día 3 de diciembre de 2018 se ausentó

Respondido: Venía de viaje porque mi papá está enfermo y se encontraba hospitalizado en Tunja. Y no lo podía dejar solo.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: Le comenté a Reyes y maestro Antonio.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 3 de diciembre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: No alcanzo a llegar, venía de viaje de Tunja.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 3 de diciembre de 2018?

Respondido: No

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: Si, los llamo a un compañero.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/16	


Bucaramanga, Diciembre, 04 de 2018

Fecha: 04/12/2018  
 Hora: 7:00 am.  
 Lugar: Contenedores de Ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

COORDINADOR RECURSO HUMANO [Redacted] el fin de dar descargos al Señor [Redacted]  
 HERNANDEZ M., Identificado con cédula de ciudadanía No. [Redacted] de acuerdo a comunicación del 04/12/2018.

- Desde cuando labora para Otacc?  
17 de noviembre 2018
- Qué cargo ocupa?  
Oficial
- Conoce las obligaciones de su cargo?  
Si
- Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
Si
- Manifieste porque del día 03 de Diciembre del 2018 se ausentó?  
Venía de viaje por que me dio esta enfermedad y se encontraba hospitalizado en Bogotá. Y no lo podía dejar solo.
- Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
Le comente a reyes y maestro anderson.
- Manifieste porque el pasado día 03 de Diciembre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
no alcanto a llegar venia de viaje desde tunja.
- Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 03 de Diciembre del 2018?  
NO

ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-029	PAGINA: 2 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/06/18	




OTACC metrolhea  
CORPORACIÓN PORTAL PEDEQUESTA

9. Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
*Si, los llamo a un compañera*

10. Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otacc?  
*Si*

11. Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
*Si*

  
Comisario de Recursos Humanos


  
NOBRE DEL TRABAJADOR  
CARGO TRABAJADOR

Figura 17. Acta de descargos trabajador “Y.Y.H”

### 3. Memorando ausencias laborales:

a) El día 4 de diciembre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 3 de diciembre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 9 de diciembre de 2018.



Figura 18. Memorando trabajador “Y.Y.H”

**7.4.2.1.7 La trabajadora “K.M.C”:** Su procedimiento disciplinario comenzó por haber cometido la falta estipulada en el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”*.

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

a) El día 20 de noviembre de 2018 se le informó a la Señora K.M.C que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.

b) El cargo imputado fue descrito como: *“Ausencia injustificada al trabajo durante el día 19 de noviembre de 2018”*.

c) Se describieron los hechos que fundamentaron los cargos: i) Desde las 7:00 am hasta las 5:00 pm del día 19 de noviembre del 2018, usted debió hacer cumplimiento de su horario de trabajo habitual; ii) Durante el día 19 de noviembre del 2018 el departamento HSEQ del proyecto ha intentado contactarse con usted vía telefónica, encontrando respuesta de buzón de voz de su celular.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en el numeral 4 del art. 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: *“Planilla de tiempo del día 19 de noviembre del 2018 sin firma, en hora de llegada y salida en la jornada de la mañana y la jornada de la tarde”*.

f) Por último, se citó al presunto infractor el día 20 de noviembre de 2018 a las 7:00 p.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: *“1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos”*.



Figura 19. Notificación inicio de procedimiento trabajador “K.M.C”

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 20 de noviembre de 2018 siendo las 7:00 a.m. en los Contenedores de ingeniería Proyecto Consorcio Portal Piedecuesta. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Desde mayo 2018

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Aux Bod.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si.

Preguntado: Manifieste por qué el día 19 de noviembre de 2018 se ausentó

Respondido: Porque cuñado murió y estuve acompañándole al velorio y entierro.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: Yo le avise al ingeniero el domingo en la noche.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 19 de noviembre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Porque estaba en el velorio y entierro de mi cuñada

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 3 de diciembre de 2018?

Respondido: No

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

3. Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES	
CÓDIGO: FA-009	PAGINA: 1 de 2
VERSIÓN: 0	
FECHA: 01/05/18	

Bucaramanga, Noviembre, 20 de 2018

Fecha: 20/11/2018  
 Hora: 7:00 am.  
 Lugar: Conferencias de Ingeniería proyecto Consorcio Portal Piedecuesta.

COORDINADOR RECURSO HUMANO [REDACTED] en el fin de dar descargos al Sr. [REDACTED] CARDENAS, identificado con cédula de ciudadanía No. [REDACTED] e acuerdo a comunicación del 20/11/2018.

- Desde cuando labora para Otacc?  
Desde mayo 2018
- Qué cargo ocupa?  
Ivz Ecol
- Conoce las obligaciones de su cargo?  
Si
- Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
Si
- Manifieste porque del día 19 de noviembre del 2018 se ausentó?  
porque debido a una y estar acompañando al vehículo en el día
- Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
ya le dije al supervisor el domingo en la noche
- Manifieste porque el pasado día 19 de noviembre del 2018 no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
porque estaba en el vehículo y estaba de madrugada
- Solicitó permiso para no venir a trabajar el día 19 de noviembre del 2018?  
NO

CS Scanned with CamScanner

ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES  
 CÓDIGO: FA-009  
 VERSIÓN: 0  
 FECHA: 01/06/18  
 PÁGINA: 2 de 2

OTACC metrolínea  
 COMERCIO FORTAL RESERVATA

9. Informé a su jefe inmediato que no se presentaría?  
 Si

10. Es consciente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con sus obligaciones como trabajador de OTACC?  
 Si

11. Es consciente que al no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
 Si

Comandante Recursos Humanos  
 Nombre del Trabajador  
 Cargo Trabajador

Figura 20. Acta de descargos trabajador “K.M.C”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 20 de noviembre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 19 de noviembre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 25 de noviembre de 2018.

MEMORANDO AUSENCIAS LABORALES  
 CÓDIGO: FA-022  
 VERSIÓN: 2  
 FECHA: 01/06/18  
 PÁGINA: 1 de 2

OTACC metrolínea  
 COMERCIO FORTAL RESERVATA

Bucaramanga, 20 de Noviembre del 2018

Señor(a):  
 Ciudad

Respetado señor(a):

De acuerdo a hechos ocurridos el día 19 de Noviembre del 2018, que se constituyen como ausencia justificada al puesto de trabajo nos permitimos informarle que este hecho se constituye como falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. en su cumplimiento de deberes de cumplimiento, por tal motivo por el día 19 de Noviembre del 2018, será descontado y de acuerdo al artículo 173 numeral 1 del C.S.T. se tiene derecho al pago completo del día domingo 25 de Noviembre del 2018.

Atentamente,  
 Profesional de Recursos Humanos

Nombre del Trabajador  
 Cargo Trabajador

Scanned with CamScanner  
 Calle 45 No. 27A-34, Bucaramanga - Santander, Teléfono: 6435613-3637

Figura 21. Memorando trabajador “K.M.C”

**7.4.2.2 Proyecto Sanitas K32.** El segundo proyecto que se revisará a continuación tiene como objeto la construcción de un centro especializado de la EPS SANITAS ubicado en la Carrera 32, calles 48 y 49, iniciado el 28 de mayo de 2018.

De igual manera, para la ejecución de este proyecto se ha requerido tanto de personal operativo como administrativo, contratados por OTACC S.A., quienes se encuentran sujetos al reglamento interno estructurado y adecuado por el Coordinador HSEQ de la empresa.

En este reglamento se encuentra un conjunto de normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo, así mismo, están catalogadas las faltas en las que puede incurrir cualquier trabajador y que posiblemente puedan dar pie al inicio de un proceso disciplinario en su contra.

Las faltas en la que se pueden ver inmersos los trabajadores de Sanitas K32, son:

**Constituyen faltas leves:**

- El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente.
- La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- El ejercer actos de violencia verbal que atenten contra la honra, buen nombre e integridad de los compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores. (Consorcio Portal Piedecuesta, 2018)

**Constituyen faltas graves:**

- El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.

- La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- El incumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, así como la violación de las directrices de los procedimientos seguros de trabajo.
- La violación a los deberes como trabajador en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización y el incumplimiento de alguna de las premisas establecidas en los procedimientos que lo integran.
- El ingreso de empleados a las instalaciones donde labore en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o drogas alucinógenas.
- El hecho de que el trabajador se negare a la práctica de examen de alcoholemia o sustancias alucinógenas, con el fin de descartar su presencia en el organismo del trabajador.
- El uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad individual o de un compañero.
- La posesión, consumo y venta de alcohol y/o drogas en todas las áreas de trabajo de la empresa, del cliente, o durante el desarrollo de cualquier jornada laboral incluyendo actividades de conducción de vehículos realizada por el empleado. k. El consumo de cigarrillo y tabaco en los lugares de trabajo y en lugares donde se almacenen productos químicos, así como en vehículos y equipos de la empresa. La restricción del consumo de cigarrillo en todas las áreas de trabajo de la empresa, así como del Cliente, por ello los fumadores deberán dirigirse a las zonas permitidas para tal fin. l. El ejercer actos de violencia física y amenazas contra la integridad personal de los compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores. (Consortio Portal Piedecuesta, 2018)

**Factores para imponer sanciones:**

- La reincidencia en la comisión de la conducta.
- La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora del jefe inmediato.
- La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
- El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
- Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados. (Consortio Portal Piedecuesta, 2018)

Como bien se mencionó, las sanciones que se impongan por faltas que no sean algunas de las anteriores o que en su defecto estén fuera de las convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, serán considerados nulas.

En esta oportunidad, se tomaron como muestra ocho (5) personas a las que se les inició procesos disciplinarios en el año 2018 con el fin de revisar el procedimiento implementado, los cuales se describirán a continuación:

**7.4.2.2.1 El trabajador “W.V.L”:** Su procedimiento disciplinario dio inicio por no haber acatado el reglamento interno de la empresa y por ende haberse ausentado del lugar de trabajo en la jornada laboral correspondiente. Al Señor W.V.L no se le envió notificación en la cual constara que se estaba dando inicio a un proceso disciplinario en su contra, ni cuáles eran las faltas que se le imputaban, ni tampoco el día, lugar y la hora en que se llevaría a cabo dicha diligencia.

**Proceso adelantado:**

**1. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 10 de octubre de 2018 siendo las 4:00 p.m. en el Proyecto Sanitas. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el infractor a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Desde el 23 de julio de 2018.

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Ayudante.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si, señor.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Por faltar el 01 de octubre.

Preguntado: Manifieste por qué el día 1 de octubre se ausentó

Respondido: Estaba desanimado, problemas.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 1 de octubre no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Tenía problemas familiares.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 1 de octubre de 2018?

Respondido: No

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?


Respondido: Si.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si señor.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

4. Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.


	ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/05/16

Bucaramanga, 10 de octubre de 2018

Fecha: 10 de octubre de 2018  
 Hora: 4:00 p.m.  
 Lugar: Proyecto Sanitas.


\_\_\_\_\_ en su calidad de Coordinador de Recurso Humano, con el fin de oír descargos al Sr. \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía No \_\_\_\_\_ de acuerdo a comunicación del 3 de octubre de 2018.

- Desde cuando labora para Otacc?  
Dado el 23 de Julio / 2018.
- Qué cargo ocupa?  
Ayudante
- Conoce las obligaciones de su cargo?  
Si Señor.
- Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
Por Faltas el 01 de Octubre
- Manifieste porque del día 01 de octubre se ausentó?  
Estaba descansando, problemas
- Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
No
- Manifieste porque el pasado día 01 de octubre no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
Tenia Problemas familiares
- Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 01 de octubre de 2018?  
No
- Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
No
- Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otacc?  
Si

 <small>INDUSTRIA E INGENIERÍA</small>	ACTA DESCARGOS AUSNCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/06/18

11. Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

*Si*

  
 Coordinador Recursos Humanos


  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO *Ayudante*

Figura 22. Acta de descargos trabajador “W.V.L”

**2. Memorando ausencias laborales:**

El día 10 de octubre de 2018, al finalizar la diligencia de descargos, se le entregó al trabajador implicado un memorando informándole que el hecho generado el 1 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 7 de octubre de 2018.

 <small>INDUSTRIA E INGENIERÍA</small>	MEMORANDO AUSNCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-032	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/06/18

Bucaramanga, 10 de octubre del 2.018

Señor



Ciudad

Respetado señor:

De acuerdo a hechos ocurridos el día 01 de octubre del 2.018, nos permitimos informarle que por falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A., en su componente de deberes del empleado, ya por la ausencia injustificada al puesto de trabajo, motivo por el cual el día 01 de octubre de 2018 será descontado y de acuerdo al artículo 173 numeral 1 del C.S.T. no tiene derecho al pago completo del día domingo 07 de octubre de 2018.

Atentamente,

  
 Coordinador Recurso Humano



Figura 23. Memorando trabajador “W.V.L”

**7.4.2.2.2 El trabajador “J.L.R”:** Su procedimiento disciplinario dio inicio por no haber acatado el reglamento interno de la empresa y por ende haberse ausentado del lugar de trabajo en la jornada laboral correspondiente. Al Señor J.L.R no se le envió notificación en la cual constara que se estaba iniciando un proceso disciplinario en su contra, ni cuáles eran las faltas que se le imputaban, ni tampoco el día, lugar y la hora en que se llevaría a cabo dicha diligencia.

**Proceso adelantado:**

**1. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 10 de octubre de 2018 siendo las 11:00 a.m. en el Proyecto Sanitas. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el trabajador a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Desde el año 2016.

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Ayudante.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si por faltar los días.

Preguntado: Manifieste por qué el día 9 de octubre de 2018 se ausentó

Respondido: Problemas familiares.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 9 de octubre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Por problemas familiares.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 9 de octubre de 2018?

Respondido: No

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si.


Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si señor.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las

preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

	ACTA DESCARGOS AUSCENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/06/16

Bucaramanga, 10 de octubre de 2018

Fecha: 10 de octubre de 2.018  
 Hora: 11:00 a.m.  
 Lugar: Proyecto Sanitas.

[Redacted] en su calidad de Coordinador de Recurso Humano, con el fin de oír descargos al Señor [Redacted] con cédula de ciudadanía No. [Redacted] de acuerdo a comunicación del 09 de octubre de 2.018.

- Desde cuando labora para Otacc?  
 Desde el año 2016
- Qué cargo ocupa?  
 Ayudante
- Conoce las obligaciones de su cargo?  
 Si
- Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
 Si por faltar los días
- Manifieste porque del día 08 de octubre se ausentó?  
 Problemas familiares
- Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
 No
- Manifieste porque el pasado día 09 de octubre no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
 Por problemas familiares
- Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 08 de octubre de 2.018?  
 No
- Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
 No
- Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con sus obligaciones como trabajador de Otacc?  
 Si

[Redacted Signature]  
 Coordinador Recursos Humanos

[Redacted Signature]  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO Ayudante

Figura 24. Acta de descargos trabajador “J.L.R”

**1. Memorando ausencias laborales:**

El día 10 de octubre de 2018, al finalizar la diligencia de descargos, se le entregó al trabajador implicado un memorando informándole que el hecho generado el 9 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por

descontarle este día y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 14 de octubre de 2018.

**7.4.2.2.3 El trabajador “V.S.B”:** Su procedimiento disciplinario dio inicio por no haber acatado el reglamento interno de la empresa y por ende haberse ausentado del lugar de trabajo en la jornada laboral correspondiente. Al Señor V.S.B no se le envió notificación en la cual constara que se estaba dando inicio a un proceso disciplinario en su contra, ni cuáles eran las faltas que se le imputaban, ni tampoco el día, lugar y la hora en que se llevaría a cabo dicha diligencia.

**Proceso adelantado:**

**2. Diligencia de descargos:**

a) Se llevó a cabo el día 10 de octubre de 2018 siendo las 11:00 a.m. en el Proyecto Sanitas. En esta diligencia estuvieron presentes únicamente el Coordinador de Recurso Humano y el trabajador a quien se le fueron oídos sus descargos.

Se le realizaron las siguientes preguntas al implicado:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Hace dos meses.

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Ayudante.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si, claro.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Por faltar el día lunes.

Preguntado: Manifieste por qué el día 8 de octubre de 2018 se ausentó

Respondido: Porque tenía un hermano hospitalizado.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 8 de octubre no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Estaba en el hospital con mi hermano.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 8 de octubre de 2018?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?

Respondido: No.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?

Respondido: Si claro.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si señor.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y las firmas de cada uno respectivamente.

	ACTA DESCARGOS AUSCENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/05/16

Bucaramanga, 10 de octubre de 2018

Fecha: 10 de octubre de 2.018  
 Hora: 11:00 a.m.  
 Lugar: Proyecto Sanitas

\_\_\_\_\_ en su calidad de Coordinador de Recurso Humano, con el fin de dar descargos al Señor \_\_\_\_\_ con cédula de ciudadanía No \_\_\_\_\_ de acuerdo a comunicación del 02 de octubre de 2.018:

- Desde cuando labora para Otacc?  
Desde el año 2016
- Qué cargo ocupa?  
Ayudante
- Conoce las obligaciones de su cargo?  
Si
- Sabe porque ha sido citado a esta diligencia?  
Si por faltar los días
- Manifieste porque del día 08 de octubre se ausentó?  
Problemas familiares
- Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?  
No
- Manifieste porque el pasado día 08 el día no se presentó a laboral debiendo hacerlo?  
Por problemas familiares
- Solicitó permiso para no venir a trabajar del día 08 de octubre de 2.018?  
No
- Informó a su jefe inmediato que no se presentaría?  
No
- Es consiente que al retrarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otacc?  
Si

	ACTA DESCARGOS AUSCENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/05/16

11. Es consiente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?  
Si Siwon.

\_\_\_\_\_  
 Coordinador Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO Ayudante

CS Scanned with CamScanner

Figura 25. Acta de descargos trabajador “V.S.B”

**3. Memorando ausencias laborales:**

El día 10 de octubre de 2018, al finalizar la diligencia de descargos, se le entregó al trabajador implicado un memorando informándole que el hecho generado el 8 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 14 de octubre de 2018.

*7.4.2.2.4 El señor “G.A.A”:* Su procedimiento disciplinario dio inicio por no haber acatado el reglamento interno de la empresa y por ende haberse ausentado del lugar de trabajo en la jornada laboral correspondiente. Al Señor G.A.A no se le envió notificación en la cual constara que se estaba dando inicio a un proceso disciplinario en su contra, ni cuáles eran las faltas que se le imputaban, ni tampoco el día, lugar y la hora en que se llevaría a cabo dicha diligencia; tampoco se realizó con el trabajador la diligencia de descargos a que había lugar.

**1. Memorando ausencias laborales:**

El día 10 de octubre de 2018, al finalizar la diligencia de descargos, se le entregó al trabajador implicado un memorando informándole que el hecho generado el 8 de octubre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 14 de octubre de 2018.

	MEMORANDO AUSCENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-032	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/06/16

Bucaramanga, 10 de octubre del 2.018

Señor  
  
 Ciudad

Respetado señor:

De acuerdo a hechos ocurridos el día 08 de octubre del 2.018, nos permitimos informarle que por falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A., en su componente de deberes del empleado, ya por la ausencia injustificada al puesto de trabajo, motivo por el cual el día 08 de octubre de 2018 será descontado y de acuerdo al artículo 173 numeral 1 del C.S.T. no tiene derecho al pago completo del día domingo 14 de octubre de 2018.

Atentamente,  
  
 Coordinador Recurso Humano


Figura 26. Memorando trabajador “G.A.A”

**7.4.2.2.5 El Señor “A.M.B”:** Su procedimiento disciplinario comenzó por haber cometido la falta estipulada en los literales e y f del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo; en los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 3 de la Resolución 2400 de 1979.

**Proceso adelantado:**

**1. Notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación a descargos:**

a) El día 30 de noviembre de 2018 se le informó al Señor A.M.B que la empresa daba inicio a un proceso disciplinario en su contra.

b) El cargo imputado fue descrito como: *“Salir del sitio de trabajo sin permiso del Jefe inmediato”*.

c) No se describieron los hechos que fundamentaron los cargos.

d) Se calificó la falta como **GRAVE**, sustentándose en los literales e y f del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo; en los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 3 de la Resolución 2400 de 1979.

e) La empresa le informó que contaba con la siguiente prueba: *“Falta de firme en planilla de tiempo”*

f) Por último, se citó al presunto infractor el día 30 de noviembre de 2018 a las 4:30 p.m. en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A., describiéndole las acciones que se adelantarían el día y hora establecido: *“1) Presentar descargos; 2) Controvertirá las pruebas que hay en su contra; 3) Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos”*.

	CITACION DESCARGOS MALAS CONDUCTAS EN OBRA		
	CÓDIGO: FA-028	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/06/16

Bucaramanga, 30 de NOVIEMBRE de 2018

PARA:   
 DE:   
 COORDINADOR DE RECURSO HUMANO

ASUNTO: NOTIFICACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y CITACIÓN A DESCARGOS

Nos permitimos informarle que la empresa inició en su contra un proceso disciplinario.

Los cargos son los siguientes:

El día 29 de noviembre de 2018 en las instalaciones del Proyecto Sanitas, se iniciaron (salir del sitio de trabajo sin permiso del Jefe inmediato).

Esta conducta provisionalmente se califica como falta grave.

La conducta y la sanción están consagradas en el artículo 64, literales e, f del reglamento interno de trabajo, en los art. 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el art. 3 de la resolución 2400 de 1979, que establecen:

**Reglamento interno:**

**ARTÍCULO 63.** Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias las cuales fueron concertadas entre los trabajadores y la empresa (Sentencia C-934 de 2004) así:

**FALTAS LEVES:**

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un mes.

**ARTÍCULO 59. Son obligaciones especiales del trabajador:**

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

**Código Sustantivo del Trabajo:**

**ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.


**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** «Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:» Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

4. Todo acto inhumano o delictivo que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

La empresa cuenta con las siguientes pruebas:


Falta de firma en la Planilla de tiempo

 Se debe presentar el día 30 de noviembre a las 4:30 pm en las Oficinas Administrativas de OTACC S.A. para llevar a cabo diligencia en la que usted.

 <small>INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN</small>	CITACION DESCARGOS MALAS CONDUCTAS EN OBRA		
	CÓDIGO: FA-028	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/06/16

1. Presentará descargos.  
 2. Controvertirá las pruebas que hay en su contra.  
 3. Allegará las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Atentamente,

  
 COORDINADOR RECURSO HUMANO

Constancia de notificación.



Notificado:   
 Cedula de Ciudadanía:   
 Fecha de entrega: 30-11-18  
 CAMSCORNER

Figura 27. Notificación inicio de procedimiento trabajador “A.M.B”

**2. Acta de descargos ausencias laborales:**

a) El día 30 de noviembre de 2018 siendo las 5:00 a.m. en el proyecto Sanitas se presentó solo el Señor A.M.B para adelantar la diligencia de descargos, dirigida por el Coordinador de Recurso Humano quien oyó los descargos del presunto infractor.

Se le realizaron preguntas al implicado, tales como:

Preguntado: ¿Desde hace cuánto labora para Otacc?

Respondido: Creo que desde marzo de 2018.

Preguntado: ¿Qué cargo ocupa?

Respondido: Oficial.

Preguntado: ¿Conoce las obligaciones de su cargo?

Respondido: Si, claro.

Preguntado: ¿Sabe por qué ha sido citado a esta diligencia?

Respondido: Si, por la falta de ayer.

Preguntado: Manifieste por qué el día 29 de noviembre de 2018 se ausentó

Respondido: Primero comenzando la mañana, hablé con el maestro y solicité un permiso y el me dijo que si pues estábamos en fundida de placa y a las 2 se me acercó un compañero y me dijo: ¿A qué hora nos vamos Mantilla? Y le dije pues me voy ahorita porque tengo permiso, y creo que el maestro estaba de mal genio y escuchó que yo me iba y me dijo: ya se va, quiero verlo, y salí y me fui.

Preguntado: ¿Usted pidió permiso a su jefe inmediato para ausentarse?

Respondido: Yo le pedí permiso en la mañana, pero no lo tengo por escrito.

Preguntado: ¿Manifieste por qué el pasado día 29 de noviembre del 2018 no se presentó a laborar debiendo hacerlo?

Respondido: Me encontraba bastante sofocado y tomé la decisión de salir.

Preguntado: ¿Solicitó permiso para ausentarse el día 29 de noviembre de 2018?

Respondido: Sí, pero no está por escrito.

Preguntado: ¿Informó a su jefe inmediato que se ausentaría?

Respondido: Él estaba presente.

Preguntado: ¿Es consciente que el retirarse de su trabajo y el no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligación como trabajador de Otacc?


Respondido: Si claro.

Preguntado: ¿Es consciente que el no presentarse a laborar sin excusa suficiente es causal de despido?

Respondido: Si claro.

\* Estas preguntas fueron leídas en voz alta por el Coordinador y copiadas por este mismo mientras que el trabajador infractor daba su respuesta.

b) Una vez terminada la diligencia se levantó “Acta de Descargos por Ausencias Laborales”, la cual contiene: El día, hora y lugar de la diligencia, las partes que se encontraban presentes, las preguntas hechas por el Coordinador de Recurso Humano, las respuestas dadas por el infractor y la firma del trabajador.

	ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/05/16

Bucaramanga, 30 de noviembre de 2018

Fecha: 30 de noviembre de 2018  
 Hora: 5:00 a.m.  
 Lugar: Proyecto Sanitas

\_\_\_\_\_ en su calidad de Coordinador de Recurso Humano, con el fin de oír descargos al Señor A. M. B. identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de acuerdo a comunicación del 30 de noviembre de 2018:

1. Desde cuando labora para Otacc?  
*Cero que desde el 20 de 2018*
2. Cargo que ocupa?  
*Oficial*
3. Conoce las obligaciones de su cargo?  
*Si Claro*
4. Sabe porque ha sido creado a esta diligencia?  
*Si. por la falta de ayer*
5. Manifieste porque el día 29 de noviembre de 2018 se ausentó?  
*Después comenzando la mañana, hablé con el maestro y le pedí un permiso, me dijo que si con estabamos en el sitio de la planta y a las 12 se me hicieron compañeros y me dijo que ya le pedí permiso en la mañana pero no lo tengo por escrito.*
6. Manifieste porque el pasado día 29 de noviembre de 2018 abandono su sitio de trabajo en horario laboral no debiendo hacerlo?  
*Me encontré bastante sofocado, y tome la decisión de salir.*
7. Solicitó permiso para ausentarse el 29 de noviembre de 2018?  
*Si pero no está por escrito*
8. Informó a su jefe inmediato que se ausentaría?  
*El maestro presente.*

	ACTA DESCARGOS AUSENCIAS LABORALES		
	CÓDIGO: FA-029	VERSIÓN: 0	FECHA: 01/05/16

10. Es consiente que al retirarse de su trabajo y al no presentarse a laborar está incumpliendo con su obligaciones como trabajador de Otacc?  
*Si Claro.*
11. Es consiente que ausentarse de su sitio de trabajo sin excusa suficiente es causal de despido?  
*Si Claro.*

\_\_\_\_\_  
 Coordinador Recursos Humanos

\_\_\_\_\_  
 NOMBRE DEL TRABAJADOR  
 CARGO

5 a que horas nos vamos a plantilla y le dije que me voy a ausentar por tener permiso, y creo q' el maestro estaba de rotal como escuché q' yo me iba y me dijo que era verlo, y salí y me fui.

Figura 28. Acta de descargos trabajador “A.M.B”

**3. Memorando ausencias laborales:**

a) El día 30 de noviembre de 2018 se le entregó al implicado memorando informándole que el hecho generado el 29 de noviembre de 2018 se constituyó falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A. por tal motivo, se optó por descontarle este día al trabajador y, de acuerdo con el artículo 173 numeral 1 del C.S.T., también se le dedujo el día domingo 2 de diciembre de 2018.



Figura 29. Memorando trabajador “A.M.B”

**7.4.3 Identificar las falencias y/o vacíos en el proceso disciplinario aplicado por la empresa cuando se presenta una falta leve o grave por parte de un trabajador.**

**7.4.3.1 Observaciones del procedimiento disciplinario en el Consorcio Portal Piedecuesta**

**7.4.3.1.1 Notificación de inicio de procedimiento disciplinario:** De acuerdo con la pertinente observación a los procedimientos disciplinarios expuestos con anterioridad se puede afirmar que todos se atendieron cumpliendo con los requisitos establecidos en la Sentencia T-593 de 2014, es decir, se dio inicio con la entrega de las notificaciones de abertura formal del procedimiento disciplinario, se realizó la diligencia de descargos y por último se tomó una decisión con una sanción de por medio.

En cuanto a las comunicaciones formales la jurisprudencia ha afirmado que: “[...] *Es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados.* Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

1) *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción [...]*” (Corte Constitucional, 2014)

En efecto dichas citaciones fueron enviadas a los trabajadores que cometieron una falta, describiéndoles los cargos imputados, y los hechos generadores. Sin embargo, es de anotar que todas las faltas descritas a los trabajadores infractores fueron catalogadas como **GRAVES**, dejando de lado el Reglamento Interno que sobre faltas graves dispone que surgen cuando:

- a. El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente **por quinta vez** implica suspensión en el trabajo hasta por 8 días.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, **por tercera vez**, implica suspensión hasta por 15 días.
- c. La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente **por tercera vez** implica suspensión hasta por 2 meses.

d. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias implica suspensión hasta por 2 meses.

e. El incumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, así como la violación de las directrices de los procedimientos seguros de trabajo.

f. La violación a los deberes como trabajador en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización y el incumplimiento de alguna de las premisas establecidas en los procedimientos que lo integran.

g. El ingreso de empleados a las instalaciones donde labore en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o drogas alucinógenas.

h. El hecho de que el trabajador se negare a la práctica de examen de alcoholemia o sustancias alucinógenas, con el fin de descartar su presencia en el organismo del trabajador.

i. El uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad individual o de un compañero.

j. La posesión, consumo y venta de alcohol y/o drogas en todas las áreas de trabajo de la empresa, del cliente, o durante el desarrollo de cualquier jornada laboral incluyendo actividades de conducción de vehículos realizada por el empleado.

k. El consumo de cigarrillo y tabaco en los lugares de trabajo y en lugares donde se almacenen productos químicos, así como en vehículos y equipos de la empresa. La restricción del consumo de cigarrillo en todas las áreas de trabajo de la empresa, así como del Cliente, por ello los fumadores deberán dirigirse a las zonas permitidas para tal fin.

l. El ejercer actos de violencia física y amenazas contra la integridad personal de los compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores. (Otacc S.A., 2018)

En concordancia con el Reglamento Interno de la empresa, para que una falta sea constituida como grave, por ausencias injustificadas, los trabajadores tienen que reincidir hasta por tercera o quinta vez, como se puede apreciar en el literal a, b y c. No obstante, en estos casos en específico, ninguno de los implicados había cometido esta misma falta más de una vez, por lo que no había lugar para que se calificara la falta como GRAVE.

Análogo a lo anterior, como bien se ha dicho, es fundamental exponerle al trabajador la falta que ha cometido según el Reglamento Interno y/o contrato de trabajo con la respectiva sanción a

la que es susceptible, empero esto no se evidencia en ninguna de las citaciones enviadas tornándose confusas las formulaciones escritas en los cargos imputados.

La jurisprudencia por su parte, ha recalcado en cuanto al debido proceso y la presentación de las pruebas que:

[...] 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 [...].

Esto indica que todas las pruebas deben estar adjuntas junto con la citación, so pena de que no sean tenidas en cuenta con posterioridad en un eventual proceso judicial; y según lo observado en ninguna de las citaciones se adjuntan al menos una de las pruebas enunciadas, como tampoco se le hace la manifestación al trabajador su derecho de presentarse a la diligencia con dos (2) compañeros de trabajo con miras a garantizarle su derecho a la defensa.

Por último, es de anotar que la notificación debe contener la indicación del día y hora de la diligencia, fijándose un término prudencial “*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*” (Corte Constitucional, 2014), de ninguna manera podrá ser el mismo día que se entrega la citación, como es el caso de las citaciones enviadas, las cuales fueron enviadas el mismo día en que se llevaría a cabo la diligencia de descargos limitándole la oportunidad al trabajador de controvertir, si hubiese cabida, los cargos imputados.

**7.4.3.1.2 Diligencia de descargos:** Siguiendo con el estudio de los procedimientos disciplinarios realizados, ahora se da paso a la diligencia de descargos, en donde se surte la única oportunidad del trabajador de introducir sus pruebas y contradecir las del empleador.

Esta etapa procesal se lleva a cabo gracias a lo consignado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo tras afirmar que:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

A su vez, como bien se ha manifestado en la jurisprudencia, la diligencia de descargos cumple con la función de ser un requisito mínimo como bien se establece en la Sentencia T-433 de 1998:

**Los requisitos mínimos que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario, eran** (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; **(iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;** (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Subrayado y negrilla fuera del texto original).

De acuerdo con las anteriores bases normativas y jurisprudenciales expuestas se ha entendido que el empleador debe darle relevancia a cada uno de los procedimientos que le garanticen al trabajador el uso y goce de sus derechos procesales. Por tal razón al dar inicio con esta diligencia el patrono debe manifestarle al empleado una vez más las faltas por las cuales se realiza el procedimiento disciplinario, las cuales previamente ya se le han dado a conocer en el documento

de la citación. Análogamente, se le deberá poner de presente las pruebas que tiene el empleador en su poder para que las controvierta y presente las suyas. Una vez ejecutados estos pasos, se procede a interrogar al trabajador cuyas preguntas deben estar plenamente relacionadas con los hechos que dieron origen con el procedimiento disciplinario, y sus respuestas deberán quedar consignadas tal cual como el trabajador las dijo. No puede alterarse o cambiarse lo manifestado, ni tampoco redactarse.

Es importante tener presente que no se debe pretender que el empleado conteste lo que se quiere escuchar o que confiese los hechos, por el contrario, este tiene la libertad de responder y justificar la falta como a bien le convenga, sin que el empleador carezca la posibilidad de desvirtuar más adelante en un proceso judicial, las excusas esgrimidas por el trabajador cuando rindió sus descargos.

**7.4.3.1.3 Imposición de la sanción:** Se llega entonces a la parte final del procedimiento disciplinario, pues es allí en donde se da:

[...] (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Corte Constitucional, 20 de agosto de 1998)

Decisiones que según el Código Sustantivo del Trabajo no pueden ser tomadas por el empleador para imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual. (Código Sustantivo del Trabajo, 2018) Es decir, tanto la falta como la sanción deben estar debidamente plasmadas en alguno de los documentos mencionados para que se pueda imponer al trabajador, y por supuesto, la sanción debe ser

proporcional a la falta cometida, no pudiéndose dar por terminado el contrato de trabajo si la falta no fue grave.

En este punto, una vez se han escuchado los descargos, la empresa debe decidir si aplica la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo en virtud de las pruebas aportadas por ambas partes. Cuando se decide que el trabajador no es merecedor de ninguna de las anteriores se dará por terminado el procedimiento, pero cuando efectivamente luego del estudio de la diligencia de descargos y de todas las pruebas se concluye que el trabajador debe ser sancionado o despedido, el documento en el que conste la decisión debe estar correctamente motivado, basándose en el análisis de las pruebas, los hechos y la defensa del trabajador, análogamente, debe existir congruencia entre la diligencia de descargos y esta motivación, es decir, no se podrá adicionar hechos o pruebas que no hubiesen sido mencionadas anteriormente.

En los casos en específico, se debe hacer mención que las decisiones fueron entregadas mediante memorandos en los cuales no se especifican con exactitud los hechos que originaron la conducta objeto de sanción, tampoco se encuentran motivados los hechos y las pruebas aportadas por ambas partes que llevaron a tomar la decisión y también es de anotar que a pesar de que se le informa al trabajador que la decisión ha sido tomada por “[...] *falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A., en su componente de deberes del empleado*[...]” no se aclara bajo que artículo y numeral de dicho reglamento se hace impositiva la sanción decidida y por lo tanto sin importar si la falta es LEVE, GRAVE o MUY GRAVE se tiene estandarizado el tipo de sanción cuando esta falta ha sido por ausencia injustificada al puesto de trabajo obviando los apartados del Reglamento Interno los cuales describen muy bien cuando se incurre en una falta y su respectivo correctivo.

#### **7.4.4 Observaciones del procedimiento disciplinario en el proyecto Sanitas k32**

*7.4.4.1 Notificación de inicio de procedimiento disciplinario:* Con base a la observación realizada a los procedimientos disciplinarios expuestos con anterioridad, se puede afirmar que no todos cumplieron a cabalidad con los requisitos establecidos en la Sentencia T-593 de 2014, debido a que en la mayoría de los procedimientos disciplinarios contra los trabajadores infractores, no se dio inicio con la entrega de las notificaciones de abertura formal del procedimiento disciplinario, sino que, por lo general, la citación del empleado se hizo vía telefónica y acudiendo el día y la hora informada para realizar la diligencia de descargos.

En cuanto a las comunicaciones formales la jurisprudencia ha afirmado que:

[...] Es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:

La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción [...] (Corte Constitucional, 2014)

En efecto, dichas citaciones debieron ser enviadas a los trabajadores que cometieron una falta, pues en ellas se debe cumplir los requisitos mínimos impartidos por las normas y la jurisprudencia, en la cual se les describe los cargos imputados, los hechos generadores, la calificación de la falta, y se le manifiesta al trabajador el derecho que posee de i) presentar descargos, ii) controvertir las pruebas y iii) allegar las pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos.

Es de anotar también que, a quien se le fue enviada la notificación se le catalogó su falta como GRAVE, sin tener en cuenta que el Reglamento Interno de la empresa precisa los eventos de cuando concurren, siendo estos los siguientes:

- a. El retardo hasta de diez minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente **por quinta vez** implica suspensión en el trabajo hasta por 8 días.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, **por tercera vez**, implica suspensión hasta por 15 días.
- c. La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente **por tercera vez** implica suspensión hasta por 2 meses.
- d. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias implica suspensión hasta por 2 meses.
- e. El incumplimiento de los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo, así como la violación de las directrices de los procedimientos seguros de trabajo.
- f. La violación a los deberes como trabajador en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización y el incumplimiento de alguna de las premisas establecidas en los procedimientos que lo integran.
- g. El ingreso de empleados a las instalaciones donde labore en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o drogas alucinógenas.
- h. El hecho de que el trabajador se negare a la práctica de examen de alcoholemia o sustancias alucinógenas, con el fin de descartar su presencia en el organismo del trabajador.
- i. El uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad individual o de un compañero.
- j. La posesión, consumo y venta de alcohol y/o drogas en todas las áreas de trabajo de la empresa, del cliente, o durante el desarrollo de cualquier jornada laboral incluyendo actividades de conducción de vehículos realizada por el empleado.
- k. El consumo de cigarrillo y tabaco en los lugares de trabajo y en lugares donde se almacenen productos químicos, así como en vehículos y equipos de la empresa. La restricción del consumo de cigarrillo en todas las áreas de trabajo de la empresa, así como del Cliente, por ello los fumadores deberán dirigirse a las zonas permitidas para tal fin.
- l. El ejercer actos de violencia física y amenazas contra la integridad personal de los compañeros de trabajo, personal de obras y empleadores. (Otacc S.A., 2018)

Según lo anterior, se puede afirmar que para que una falta sea constituida como grave por ausencias injustificadas estas tienen que generarse hasta por tercera o quinta vez, como se puede apreciar en el literal a, b y c. Sin embargo, en estos casos en específico, el implicado había cometido esta misma falta más de una vez, por lo que no había lugar para que se calificara la falta como GRAVE.

Sumado a lo dicho, es fundamental exponerle al trabajador los hechos que fundamentan los cargos y la falta consagrada en el Reglamento Interno por la cual se constituye su actuación como una transgresión al orden interno de la empresa merecedora una sanción igualmente tipificada en las normas reguladoras de la Organización. Por tal razón se hace necesario que la conducta generadora y la descripción normativa del Reglamento Interno tengan una correlación directa que le permita al trabajador comprender cabalmente todo lo que allí se le imputa. Lo anterior no se logra evidencia en la citación enviada, puesto que se torna confusas las formulaciones de los cargos imputados.

La jurisprudencia por su parte, ha recalado en cuanto al debido proceso y la presentación de las pruebas que:

[...] 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 [...].

Esto indica que junto con las notificaciones enviadas deben estar adjuntas las pruebas que reposan en la empresa contra el trabajador, so pena de que no sean tenidas en cuenta con posterioridad en un eventual proceso judicial; y así mismo, este tenga la posibilidad de ejercer su

derecho de contradicción en la diligencia de descargos que da lugar el día y la hora señaladas en la citación.

Según lo observado en la citación no se adjunta la prueba enunciada, como tampoco se le hace la manifestación al trabajador de su derecho de presentarse a la diligencia con dos (2) compañeros de trabajo con miras a garantizarle su derecho a la defensa.

Por último, es de anotar que la notificación debe contener la indicación del día y hora de la diligencia, fijándose un término prudencial *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* (Corte Constitucional, 2014), de ninguna manera podrá ser programada el mismo día en que se entrega la citación, dado que el trabajador requiere de un tiempo prudencial para formular sus alegaciones en caso de encontrar las imputaciones desproporcionadas e injustas.

**7.4.4.2 Diligencia de descargos:** Siguiendo con el estudio de los procedimientos disciplinarios realizados, ahora se da paso a la diligencia de descargos, en donde se surte la única oportunidad del trabajador de introducir sus pruebas y contradecir las del empleador.

Esta etapa procesal se lleva a cabo gracias a lo consignado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo tras afirmar que: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {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 su vez, como bien se ha manifestado en la jurisprudencia, la diligencia de descargos cumple con la función de ser un requisito mínimo como bien se establece en la Sentencia T-433 de 1998:

**Los requisitos mínimos que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario, eran** (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; **(iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;** (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.” (Subrayado y negrilla fuera del texto original).

De acuerdo con las anteriores bases normativas y jurisprudenciales expuestas se ha entendido que el empleador debe darle relevancia a cada uno de los procedimientos que le garanticen al trabajador el uso y goce de sus derechos procesales. Por tal razón al dar inicio con esta diligencia el patrono debe manifestarle al empleado una vez más las faltas por las cuales se realiza el procedimiento disciplinario, las cuales previamente ya se le han dado a conocer en el documento de la citación. Análogamente, se le deberá poner de presente las pruebas que tiene el empleador en su poder para que las controvierta y presente las suyas. Una vez ejecutados estos pasos, se procede a interrogar al trabajador cuyas preguntas deben estar plenamente relacionadas con los hechos que dieron origen con el procedimiento disciplinario, y sus respuestas deberán quedar consignadas tal cual como el trabajador las dijo. No puede alterarse o cambiarse lo manifestado, ni tampoco redactarse.

Es importante tener presente que no se debe pretender que el empleado conteste lo que se quiere escuchar o que confiese los hechos, por el contrario, este tiene la libertad de responder y justificar

la falta como a bien le convenga, sin que el empleador carezca la posibilidad de desvirtuar más adelante en un proceso judicial, las excusas esgrimidas por el trabajador cuando rindió sus descargos.

**7.4.4.3 Imposición de la sanción:** Se llega entonces a la parte final del procedimiento disciplinario, pues es allí en donde se da:

[...] (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. (Corte Constitucional, 20 de agosto de 1998)

Decisiones que según el Código Sustantivo del Trabajo no pueden ser tomadas por el empleador para imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual. (Código Sustantivo del Trabajo, 2018) Es decir, tanto la falta como la sanción deben estar debidamente plasmadas en alguno de los documentos mencionados para que se pueda imponer al trabajador, y por supuesto, la sanción debe ser proporcional a la falta cometida, no pudiéndose dar por terminado el contrato de trabajo si la falta no fue grave.

En este punto, una vez se han escuchado los descargos, la empresa debe decidir si aplica la sanción disciplinaria o da por terminado el contrato de trabajo en virtud de las pruebas aportadas por ambas partes. Cuando se decide que el trabajador no es merecedor de ninguna de las anteriores se dará por terminado el procedimiento, pero cuando efectivamente luego del estudio de la diligencia de descargos y de todas las pruebas se concluye que el trabajador debe ser sancionado o despedido, el documento en el que conste la decisión debe estar correctamente motivado,

basándose en el análisis de las pruebas, los hechos y la defensa del trabajador, análogamente, debe existir congruencia entre la diligencia de descargos y esta motivación, es decir, no se podrá adicionar hechos o pruebas que no hubiesen sido mencionadas anteriormente.

En los casos en específico, se debe hacer mención que las decisiones fueron entregadas mediante memorandos en los cuales no se especifican con exactitud los hechos que originaron la conducta objeto de sanción, tampoco se encuentran motivados los hechos y las pruebas aportadas por ambas partes que llevaron a tomar la decisión y también es de anotar que a pesar de que se le informa al trabajador que la decisión ha sido tomada por “[...] *falta al Reglamento Interno de Trabajo de OTACC S.A., en su componente de deberes del empleado[...]*” no se aclara bajo que artículo y numeral de dicho reglamento se hace impositiva la sanción decidida y por lo tanto sin importar si la falta es LEVE, GRAVE o MUY GRAVE se tiene estandarizado el tipo de sanción cuando esta falta ha sido por ausencia injustificada al puesto de trabajo obviando los apartados del Reglamento Interno los cuales describen muy bien cuando se incurre en una falta y su respectivo correctivo.

**7.4.5 Realizar conclusiones y recomendaciones sobre el procedimiento disciplinario de la empresa de acuerdo con los vacíos o falencias percibidos, obteniendo de manera directa una reducción en el riesgo empresarial, y de manera indirecta, el respeto por los derechos de los trabajadores y el debido proceso.**

**7.4.5.1 Conclusiones:** Con base en la revisión, investigación y análisis realizado a los procesos laborales disciplinarios adelantados contra trabajadores infractores de los proyectos i) Portal Piedecuesta perteneciente al Sistema Integrado de Transporte Masivo de Metrolínea S.A” y ii) Sanitas K32., se pudo concluir que:

1. En el ordenamiento laboral disciplinario no se establecen claramente el paso a paso aplicable cuando se presenta una situación de tipo disciplinario en una empresa, lo más cercano a esto se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 108 en el que se dispone que el reglamento interno de trabajo debe contener disposiciones normativas de: “[...] *Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas [...]*” (Código Sustantivo del Trabajo, 2018) y sumado al anterior, el artículo 115 instaura el 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, el {empleador} debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca, no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite*”. (Código Sustantivo del Trabajo, 2018) A causa de no existir normativa procedimental que regule el orden disciplinario de las compañías, cada una de ellas se encuentra obligada a establecer sus propias reglas internas, siempre y cuando estas se ajusten a los lineamientos de la norma colombiana.

2. La jurisprudencia constitucional se ha encargado de fijar las directrices que el empleador debe implementar cuando se presenta un caso frente al cual se requiere adelantar un proceso disciplinario laboral, estos son: i) La existencia de una causa, es decir, unos hechos generadores de una falta que transgreda el régimen de deberes y obligaciones y/o prohibiciones determinadas en la ley, en el reglamento interno, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato de trabajo; ii) el jefe inmediato o director de proyecto del trabajador infractor debe realizar un reporte en donde se describa lo sucedido, lo cual deberá ser enviado a la persona delegada de

recurso humano en la empresa; iii) una vez recepcionado dicho informe, este deberá ser estudiado a fondo y recolectarse las pruebas pertinentes para así tomar una decisión, ya sea adelantar un proceso disciplinario o establecer una sanción; iv) la persona encargada de realizar los procesos disciplinarios deberá citar al trabajador inculcado a la “diligencia de descargos” indicándole la fecha, la hora y el lugar de dicha diligencia y un informe sucinto de los hechos por los que se le cita, adicionalmente informarle la posibilidad de acudir con testigos y presentar pruebas; v) en la diligencia de descargos deben estar presentes la persona delegada por el empleador, el trabajador y dos testigos. Cada parte colocará de presente las pruebas y sus contradicciones. Análogamente, se le realizarán todo tipo de preguntas al trabajador con el objetivo de aclarar los hechos y esclarecer cual es la infracción en el que incurrió el empleado; vi) todo lo llevado a cabo en la diligencia de descargos se debe dejar consignado en un acta la cual se deberá firmar por todos los asistentes; vii) la Dirección de Recurso Humano de la organización debe analizar el acta que se dejó como constancia y a partir de las pruebas presentadas se decidirá cuál será la sanción a imponer, bien sea: un llamado de atención, una multa, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación del mismo con justa causa; viii) el jefe inmediato notificará por escrito la decisión motivada al trabajador inculcado, quien deberá firmar la copia de la comunicación con fecha y hora. Esta comunicación deberá archivar en la carpeta del trabajador como constancia del inicio de un procedimiento disciplinario. (Ministerio del Trabajo, 2015)

3. La Corte Constitucional desvirtuó mediante Sentencia C-593 de 2014 lo consagrado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en los últimos años referente al despido con justa causa, considerándolo una sanción laboral que no requiere la realización del procedimiento disciplinario laboral salvo si las partes lo hubiesen pactado en el contrato de trabajo, convención o

pacto colectivo, toda vez que la terminación del contrato de trabajo se configura cuando el trabajador incurre en una de las situaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, la Corte Constitucional en esta sentencia consideró que la terminación del contrato de trabajo con justa causa debía alinearse a los principios normativos del debido proceso.

4. Como bien se ha dicho, el empleador tiene el poder de direccionamiento por el cual mantiene el orden en la empresa, pero este poder es limitado, y así lo ha entendido y expuesto la Corte Constitucional al afirmar que los poderes para exigir la subordinación del trabajador tienen como límite el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales, de ahí la importancia de conocer los principios que conforman el derecho fundamental al debido proceso siendo estos: el Principio de Legalidad, el Principio de Congruencia, el Principio de Proporcionalidad, el Principio Non Bis In Ídem, la Presunción de Inocencia y el Derecho a la Defensa. (Tejada Correa, 2016)

5. En virtud del estudio y análisis realizado al procedimiento interno disciplinario de la empresa se pudo obtener que, a pesar de que se ha hecho lo posible por desarrollar un proceso acorde con los estándares de ley como: la descripción detallada del procedimiento disciplinario en el Reglamento Interno de Trabajo y/o contrato de trabajo y la creación de formatos de citación, acta de descargos y memorandos; no se ha tenido la suficiente prevención a la hora de aplicar los requisitos mínimos del proceso disciplinario que se encuentra en la teoría, generando que, la empresa posea una serie de falencias que impidan su correcto funcionamiento y avance, permitiéndole que ante la posibilidad de un juicio laboral ordinario, la compañía sea la menos favorecida.

6. En concordancia con la expedición del fallo del Juzgado Dieciséis Civil Municipal de Bucaramanga en el que se interpretó de la Sentencia C-593 de 2014 que la mejor manera para que el trabajador pueda controvertir una decisión ejecutada y que pueda hacer efectivo un recurso sería que dentro de la empresa existiera una segunda instancia. Por tal razón, si surge la terminación de un contrato de trabajo de un empleado con justa causa, debe estar contenido en el Reglamento Interno de Trabajo, en convención colectiva, en pacto colectivo, en laudo arbitral, en el contrato de trabajo o en alguna política de la empresa que dicha decisión le cabe la posibilidad de ser recurrida dentro de cierto tiempo, y a su vez, indicarle ante quien debe dirigirse el recurso. Es importante, recalcar que si la empresa no posee dentro del procedimiento disciplinario la posibilidad de una segunda instancia se viola el derecho al debido proceso. (Alvarez, 2018)

7. Pese a que en la Organización se encuentra la normativa sobre el procedimiento disciplinario, en la actualidad no existe un mecanismo que le suministre a los delegados por el empleador de llevar los proceso disciplinarios, una ruta o paso a paso del procedimiento disciplinario que logre instruir o facilitar la comprensión de la norma y jurisprudencia que hay sobre la materia, con el fin de que no se continúen perpetrando errores en la aplicación del sistema sancionatorio laboral de la empresa.

**7.4.5.2 Recomendaciones:** De acuerdo con la información recolectada y estudiada perteneciente a esta investigación, se darán las siguientes recomendaciones:

1. Con el fin de asegurarle el disfrute y goce del debido proceso a los trabajadores vinculados con la empresa cuando en el desempeño de sus funciones concurre algún incumplimiento a su

contrato de trabajo y/o infrinjan una norma contemplada en la Ley, reglamento interno, o políticas que afecten la relación laboral y/o contractual, es necesario que los requisitos mínimos de este derecho se cumplan estrictamente. Por lo tanto, la falta que se le imputa al trabajador, en el documento de la citación de descargos, debe ser directamente proporcional con los hechos que originaron el inicio del procedimiento disciplinario; así mismo, es recomendable que la falta atribuida se cite y coincida con lo que dice en el reglamento, contrato, convención o pacto colectivo. Análogamente, Es indispensable que se adjunten todas las pruebas que se tienen en contra del trabajador infractor y previamente han sido mencionadas en la citación. Lo anterior en vista de que todos los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas y a ejercer con plenitud su derecho a la defensa. Si esto no se realiza se corre el riesgo de que en un eventual proceso judicial estas pruebas no sean tenidas en cuenta por el juez.

2. Parte fundamental de la citación es informarle al trabajador inculcado la apertura formal de un proceso disciplinario en su contra, por tal razón es conveniente que esta sea enviada y entregada mínimo dos o tres días antes de la “diligencia de descargos” y no el mismo día, ni mucho menos al inicio de la diligencia, esto con el propósito de que el empleado tenga un término prudencial durante el cual pueda formular sus descargos, recolectar las pruebas que le sean necesarias para su defensa y controvertir las que hay en su contra. Sumado a lo anterior es pertinente colocarle de presente la posibilidad de asistir con dos compañeros del trabajo y/o sindicato con miras a garantizarle su derecho a la defensa.

3. Es conveniente aplicar lo estipulado en el reglamento interno de la empresa en cuanto a los encargados de desarrollar la diligencia de descargos. Allí se dejó por sentado que, si la falta se

cometiere en obra, será el director de obra o ingeniero(a) residente quien la presida y si la falta se cometiere en las oficinas administrativas será el Coordinador de Recurso Humano quien tenga la dirección. Una vez se inicie con la diligencia de descargos es importante manifestarle verbalmente al trabajador los hechos y su respectiva falta por la cual ha sido citado. todo con la finalidad de que bajo ninguna circunstancia se viole las garantías constitucionales del trabajador.

4. Tras mencionar las anteriores recomendaciones se vuelve una necesidad imprescindible modificar los formatos actuales de la empresa: de Citación a Descargos, Acta de Descargos y Memorando por ausencias laborales, con las pautas mencionadas a continuación:

- Citación a descargos:
  - La falta atribuida debe ser citada y coincidir con lo que regula el reglamento interno, contrato de trabajo, convención o pacto colectivo.
  - La falta del trabajador tendrá que ser directamente proporcional con la ocurrencia de los hechos.
  - Todas las pruebas que se tienen en contra del trabajador se describirán y se adjuntará junto con la citación.
  - Manifestar la posibilidad de que el empleado puede ser acompañado en la diligencia de descargos por dos compañeros de trabajo y/o miembros del sindicato.

- Acta de Descargos:

- Al inicio del escrito es necesario especificar la ciudad, la fecha, el lugar, las personas que estuvieron presentes precisando su calidad, y el motivo para el cual se reunieron.

- Acto seguido, se deberá resumir lo antecedido a la diligencia de descargos, es decir: la previa notificación firmada por el trabajador en donde se le manifestó su derecho a aportar pruebas, controvertir las del empleador, a ser acompañado por dos compañeros de trabajo y la manifestación de que la presente oportunidad es la única que tiene para demostrar que no incurrió en una falta.

- En el evento en que el trabajador aporte pruebas se debe dejar constancia de los documentos que allega, relacionarlos e indicar el número de folios.

- Las respuestas que da el trabajador a las preguntas del empleador, tienen que escribirse exactamente como él las dice. No se puede alterar ni cambiar lo manifestado.

- El acta debe estar firmada por todos los asistentes a la diligencia, incluyendo los dos acompañantes del trabajador.

- Memorando por ausencias laborales:

- En este documento debe estar especificado en forma detallada el hecho o hechos que originaron la sanción, que no pueden ser otros distintos a los manifestados en la citación a descargos y debatidos en la diligencia.

- La decisión debe ser motivada, es decir, dar a conocer por qué los hechos y las pruebas aportadas por ambas partes llevaron a tomar esa decisión.

- Se le manifestará al trabajador la posibilidad que tiene de interponer el recurso que procede frente a la decisión tomada por el empleador, dentro del tiempo estipulado.

Sumado a lo anterior, se le recomienda a la empresa adaptar algunos formatos en los que conste decisiones tales como:

– Modelo de no sanción: Opera cuando se concluye que el trabajador no es responsable y no debe ser sancionado. Esta decisión puede ser informada verbalmente, pero si se prefiere por escrito sería mediante una carta dirigida al trabajador.

– Modelo de suspensión del contrato: Por medio de comunicación escrita se le da a conocer a quien cometió la falta que, de acuerdo con los hechos ocurridos, se da pie a la suspensión del contrato de trabajo previsto en el reglamento interno de trabajo de la Organización y el Código Sustantivo del Trabajo.

– Llamado de atención: Mediante comunicado la empresa le informa al empleado inculpado que ha tomado la decisión de llamarle la atención dejándole por sentado que si reincide en la conducta se aplicarán sanciones más severas.

– Requerimiento: Si no se desea dar inicio a un proceso disciplinario, se le incita al trabajador infractor a no permitir que vuelva a concurrir en situaciones que afecten el orden establecido en la empresa.

5. En virtud del principio de contradicción, es indispensable que se incluya en el Reglamento Interno de la empresa un acápite en donde se especifique la oportunidad de acudir ante una **Segunda Instancia** cuando las decisiones adoptadas por el empleador no sean aceptadas por el trabajador encausado y este quiera ejercitar su derecho de defensa. Este apartado debe contener el tipo de recurso que procede, el tiempo en cual la decisión podrá ser recurrida y ante quien debe estar dirigida. En este sentido, no podría ser una persona ajena a la empresa, que no sea el jerárquico superior de la persona de primera instancia quien decida la segunda instancia, debido a que, el

principio de la doble instancia constitucional tiene su fundamento en la jerarquía que sobre el trabajador de primera instancia tiene el segundo, por ello no podría hablarse de una persona ajena en jerarquía al de primera instancia y es la razón por la cual, no podría ser un externo a la empresa quien decida la segunda instancia en materia disciplinaria. (Ministerio del Trabajo, 2015)

**7.4.6 Crear documento final denominado “Paso a paso del procedimiento laboral disciplinario en el sector privado”.**



## PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL

**¿QUE ES?**

Es el procedimiento por medio del cual se aplica el conjunto de normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual, en donde se establecen las faltas u omisiones del trabajador y su respectiva sanción. En este procedimiento se le debe garantizar al empleado el goce del derecho al debido proceso con la posibilidad de defenderse, conocer y desconocer, rechazar o aceptar hechos, pruebas o cualquier acusación que se origine en esta materia.

**¡ACLARACIÓN!**

El proceso disciplinario debe encontrarse plenamente establecido en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo, al cual el empleador y trabajador deben ceñirse.

### CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Explícitamente estipulado en el artículo 115 en donde se establece que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato y/o compañeros de trabajo. La sanción que se interponga omitiendo este paso no producirá efecto.

### SENTENCIA C-593 DE 2014

Estipula que todo proceso disciplinario en el sector privado debe aplicar los parámetros mínimos contemplados en la Constitución Nacional. Por tal razón, esta sentencia expone los requisitos que debe albergar un Reglamento Interno de Trabajo:

**1**

Faltas y sanciones

↓

-Proporcionalidad  
-Legalidad  
-Tipicidad

**2**

Procedimiento

↓

Debido proceso

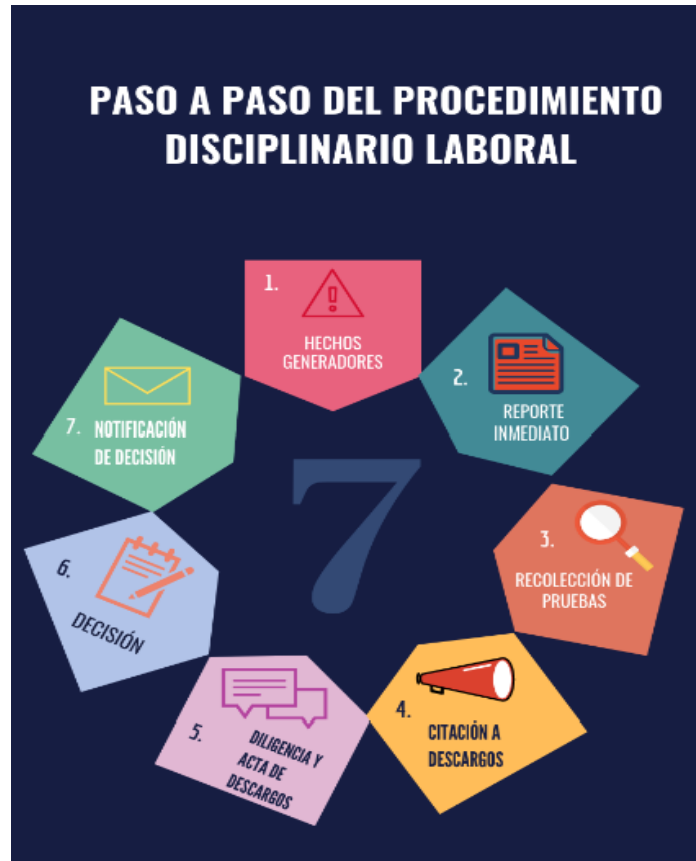
**3**

Doble instancia

↓

Derecho de defensa

→      →      ↔



### 1. HECHOS GENERADORES

Para que se pueda dar inicio con el Procedimiento Disciplinario debe existir una causa, unos hechos generadores que transgredan el régimen de deberes y obligaciones y/o prohibiciones determinadas en la ley, en el reglamento interno, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato de trabajo.

### 2. REPORTE INMEDIATO

El jefe inmediato o director de proyecto del trabajador infractor debe realizar un reporte por escrito en donde se describa lo sucedido, el cual deberá ser enviado a la persona delegada de recurso humano de la empresa.

### 3. RECOLECCIÓN DE PRUEBAS

Una vez recepcionado el reporte, el delegado de Recurso Humano deberá estudiarlo a fondo y recolectar las pruebas pertinentes para así tomar una decisión, ya sea adelantar un proceso disciplinario o establecer una sanción de plano.

**4. CITACIÓN A DESCARGOS**

La persona encargada de realizar los procesos disciplinarios en la empresa deberá citar al trabajador inculpado, en un término prudencial, a la "diligencia de descargos" indicándole: el informe sucinto de los hechos por los que se le cita; la fecha, la hora y el lugar de dicha diligencia; y por último, informarle la posibilidad de acudir con dos testigos y presentar las pruebas que considere pertinentes para su defensa.

**5. DILIGENCIA Y ACTA DE DESCARGOS**

En la diligencia de descargos deben estar presentes: la persona delegada por el empleador, el trabajador y dos testigos. En esta diligencia cada parte expondrá las pruebas y sus contradicciones y el empleador le realizará preguntas al trabajador relacionadas únicamente con los hechos por los cuales fue citado. Todo lo llevado a cabo en la diligencia se dejará consignado en el acta de descargos, la cual se deberá firmar por todos los asistentes.

\* Si no se presenta el trabajador a la diligencia, se deja constancia por escrito en un acta, en la cual se manifestará que se esperó 15 minutos sin que hiciera presencia o enviara justificación de su ausencia. Se firma por el representante del empleador y dos testigos.

**6. DECISIÓN**

La Dirección de Recurso Humano de la organización debe analizar el acta que se dejó como constancia y a partir de las pruebas presentadas, se decidirá cuál será la sanción a imponer, bien sea: un llamado de atención, una multa, una suspensión al contrato de trabajo o la terminación del mismo con justa causa.

**7. NOTIFICACIÓN DE DECISIÓN**

El jefe inmediato notificará por escrito la decisión motivada al trabajador inculpado, dándole a conocer el recurso que procede, el tiempo establecido para ser recurrida y ante quien debe estar dirigida. Esta notificación debe estar firmada por el trabajador con fecha y hora para posteriormente ser archivada en su carpeta como constancia del inicio de un procedimiento disciplinario.

**PRINCIPIOS DEL DERECHO DISCIPLINARIO**

**PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN**

Toda petición, sanción o pretensión formulada por una de las partes en el proceso debe ser comunicada a la parte contraria para que esta pueda manifestar su consentimiento o formular su oposición. Se considera también una garantía al debido proceso.



**PRINCIPIO DE LEGALIDAD**

La ley es quien otorga la necesaria cobertura a los tipos de sanciones que puede establecer e imponer el empleador. Es así que, tratándose de las sanciones, solamente pueden establecerse las que necesariamente estén contempladas en las leyes laborales, convenios y reglamento interno de la empresa.



**PRINCIPIO DE CONGRUENCIA**

Se transgrede este principio cuando se condena por hechos distintos a los reportados inicialmente; cuando se sanciona por una falta que no se configura con los hechos reportados y cuando se dejan de lado las circunstancias que implicaría una sanción menor para el infractor.



**PRINCIPIO DE PUBLICIDAD**

Es visto como instrumento para hacer efectivo el debido proceso, pues implica la exigencia de proferir decisiones debidamente motivadas en los aspectos de hecho y de derecho y el deber de ponerlas en conocimiento a los distintos sujetos procesales con interés jurídico dentro del proceso a través de los mecanismos de comunicación instituidos en la ley.



**PRESUNCIÓN DE INOCENCIA**

La presunción de inocencia se ha entendido a lo largo de la jurisprudencia como un derecho en virtud del cual la persona debe ser tratada como inocente mientras no se demuestre lo contrario a través de un proceso adelantado con todas las garantías.



**PRINCIPIO NON BIS IN ÍDEM**

Cualquier persona tiene la seguridad de que las decisiones que se han proferido en los procesos tramitados en su contra, con miras a establecer su responsabilidad disciplinaria, llevan a cabo la justicia en cada caso particular e impiden que los mismos hechos sean objeto de posteriores debates.



**PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**

Este principio es aplicado como límite a la potestad disciplinaria, dado que busca que la magnitud de la sanción a imponer sea acorde con la gravedad de la falta, buscando erradicar la arbitrariedad en la imposición de la sanción.

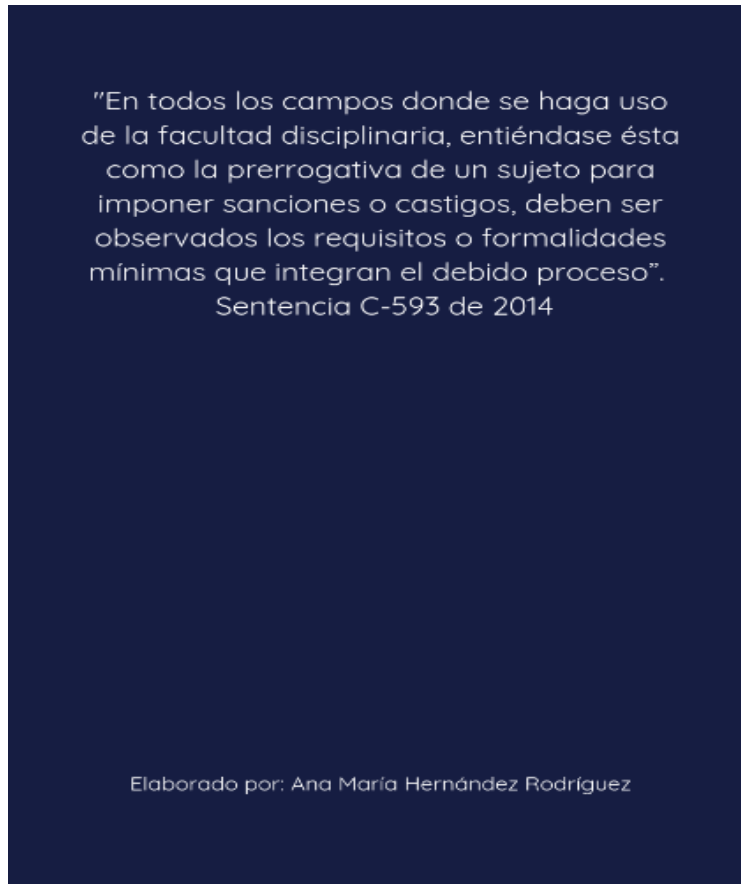
Busca que la importancia de la sanción a imponer sea acorde a la gravedad de la falta, buscando derrumbar la arbitrariedad en la imposición de la sanción.



**PRINCIPIO DE LA DOBLE INSTANCIA**

Es la garantía del derecho de impugnación, como posibilidad de apelar una decisión, requiere la presencia jerárquica del Superior, quien participa como autoridad autónoma, ecuaníme y de diferente categoría en el estudio de una actuación anterior.





*Figura 30.* Paso a paso del procedimiento laboral disciplinario en el sector privado

### **Referencias bibliográficas**

- Aplicación del Régimen Disciplinario por el empresario y su revisión judicial: Graduación de faltas y sanciones. (2016). Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/sancion-incumplimiento-laboral-trabajador-2781>
- Barona Betancourt, R. (2010). Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano. Criterio Jurídico Garantista. Recuperado de: [http://www.fuac.edu.co/recursos\\_web/documentos/derecho/revista\\_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf](http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf)
- Bonett Ortiz, S. (2017). Caracterización del Proceso del Trabajo colombiano frente al derecho comparado. Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal. Recuperado de: [http://app.vlex.com.sibulgem.unilibre.edu.co/#CO/search/jurisdiction:CO+content\\_type:4/Derecho+comparado+laboral/CO/vid/695842377](http://app.vlex.com.sibulgem.unilibre.edu.co/#CO/search/jurisdiction:CO+content_type:4/Derecho+comparado+laboral/CO/vid/695842377)
- Colombia, Congreso de Colombia. (1997, 11 de febrero). “Ley 361 de 1997”: Mecanismos de Integración Social de las personas en Situación de Discapacidad, Bogotá
- Colombia, Junta Militar de Gobierno de la República de Colombia. (19 de octubre de 1957). “Decreto 204 de 1957”: Normas sobre Fuero Sindical, Bogotá
- Colombia, Presidente de la República (1950, 5 de agosto), “Decreto 2663 de 1950”: Código Sustantivo del Trabajo”, Bogotá.
- Colombia, Presidente de la República de Colombia. (1965, 17 de septiembre), “Decreto 2352 de 1965”: Realiza reformas al Código Sustantivo del Trabajo, Bogotá
- Consortio Portal Piedecuesta. (2018). Reglamento Interno.

Corte Constitucional. Sentencia C-555 de 2001. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra

Corte Constitucional. Sentencia C-593 DE 2014. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional. Sentencia T- 170 de 1999. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernandez Galindo

Corte Constitucional. Sentencia T- 605 de 1999. Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra

Corte Constitucional. Sentencia T-1034 de 2006. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional. Sentencia T-433-1998. Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra

Corte Constitucional. Sentencia T-475 de 1992. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz].

Corte Constitucional. Sentencia T-657 de 2009. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo]

Corte Suprema de Justicia. Sentencia 34374 del 7 de noviembre de 2012. Magistrada Ponente: Elsy Del Pilar Cuello Calderón

DE MESQUITA, Luis José. El Poder Disciplinario Laboral. Disponible en:

[file:///D:/Lenovo/Downloads/RPS\\_009\\_009.pdf](file:///D:/Lenovo/Downloads/RPS_009_009.pdf)

Expediente disciplinario (Derecho Laboral). (s.f). Wolters Kluwer. Recuperado de:

[http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbF1jTAAAUMjM3NztlUouLM\\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAaz8fejUAAAA=WKE](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbF1jTAAAUMjM3NztlUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAaz8fejUAAAA=WKE)

Fernández Toledo, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de Derecho de la

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Doi: 10.4067/S0718-68512015000100013

Goyes Moreno, I., Hidalgo, M. Principios del Derecho Laboral y la Seguridad Social en

Colombia. Recuperado de: [http://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-](http://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf)

[Moreno.pdf](http://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf)

Guerrero Figueroa, G. Manual de Derecho del Trabajo. Bogotá, Colombia: Leyer.

Hernández Galindo, J. (2018) Diccionario Jurídico: El Principio de la Doble Instancia. La Voz

del Derecho. Recuperado de: [https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-](https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4032-diccionario-juridico-el-principio-de-la-doble-instancia)

[5/item/4032-diccionario-juridico-el-principio-de-la-doble-instancia](https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4032-diccionario-juridico-el-principio-de-la-doble-instancia)

Jaramillo Jassir, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del

derecho del trabajo en Colombia. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-25302010000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004)

Ministerio del Trabajo (2015). Concepto Radicado ID 68280-2015, Procedimiento Disciplinario

Sector Privado. Recuperado de:

[file:///D:/Lenovo/Downloads/168688%20%20Procedimiento%20Disciplinario%20sector%20](file:///D:/Lenovo/Downloads/168688%20%20Procedimiento%20Disciplinario%20sector%20Privado%20(3).pdf)

[Privado%20\(3\).pdf](file:///D:/Lenovo/Downloads/168688%20%20Procedimiento%20Disciplinario%20sector%20Privado%20(3).pdf)

Morgado Valenzuela, E. El Despido Disciplinario. Recuperado de:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/34.pdf>

Otacc SA. (2018). Reglamento Interno.

Pilonieta Álvarez. (2018). Proceso Disciplinario Laboral.

Sala Franco, T. (2003). Relaciones Laborales 2003. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

Tamayo Rojo, F. (2008). Poder Reglamentario y Sancionatorio en el derecho del trabajo. Manual de Derecho Laboral. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Tejada Correa, J. (2016). Debido Proceso y Procedimiento Disciplinario Laboral. Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. Doi: 10.22395/ojum.v15n30a11.