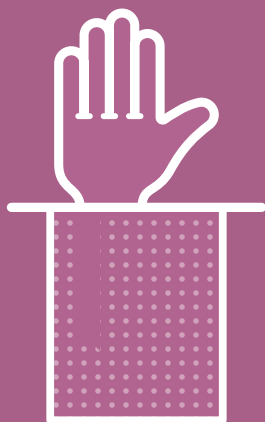


Manual de Derechos Laborales



5. Debido proceso en las relaciones laborales



Trabajo decente, vida digna



© Escuela Nacional Sindical, 2015
Calle 51 N° 55-78 (Boyacá con Tenerife) Medellín-Colombia
Teléfono: (57 4) 513 3100 Fax: (57 4) 512 2330
Medellín-Colombia
2015

ISBN: 978-958-8207-71-1
Primera edición, noviembre 2015

Dirección metodológica y pedagógica:
Sandra Milena Muñoz Cañas

Coordinación editorial:
Juan Bernardo Rosado Duque

Asistente editorial:
Mayra Alejandra Restrepo Sabaleta

Adaptación de textos:
Emperatriz Muñoz Pérez
CIEC Comunicaciones Universidad de Antioquia

Diseño y Diagramación:
Camilo Montenegro Cárdenas
CIEC Comunicaciones Universidad de Antioquia

Creación de fotohistorieta (guion, escenografía, fotografía y diseño):
Róbinson Úsuga Henao

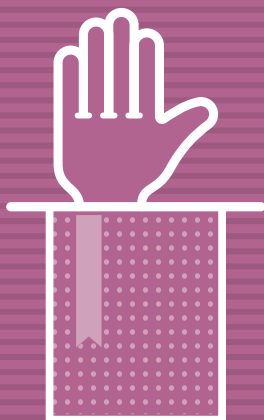
Elaboración de personajes y elementos de escenografía:
Christian Tamayo
Natalia Andrea García Mazorra
Andrea Mejía Lora
Róbinson Úsuga Henao

Impresión: La Patria, Manizales

La presente publicación ha sido elaborada con apoyo y asistencia de USDOL.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Escuela Nacional Sindical y en ningún caso refleja los puntos de vista de USDOL.

Este material puede ser reproducido total o parcialmente, previa autorización de los editores.



Manual de derechos laborales

Debido proceso en las relaciones laborales

ARNULFO CREÓ UNA EMPRESA DE BOLSOS ARTESANALES, Y CONTRATÓ EMPLEADOS SUFICIENTES PONER SU NEGOCIO EN MARCHA.



CIERTO DÍA QUE MARY NO ESTABA EN LA OFICINA PARA ENTENDERSE CON LOS TRABAJADORES, ARNULFO LLAMÓ A UNO DE ELLOS Y LE HIZO UNA PETICIÓN.



ARNULFO NO TENÍA CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA ADMINISTRAR SU NACIENTE EMPRESA, Y POR ESO SU AMIGA MARY LE AYUDABA. MARY ERA ADMINISTRADORA TITULADA.



HERNÁN, HOY NO VINO LA SEÑORA DE LOS TINTOS. ¿PUEDES IR A LA COCINA Y TRAERME UN CAFÉ? ¡EN LA TAZA ROJA, MI FAVORITA!



HERNÁN ESTABA MUY CONCENTRADO SELECCIONANDO UN PEDIDO DE BOLSOS DE UN CLIENTE QUE NO TARDABA EN LLEGAR.



Y ASÍ SE LO MANIFESTÓ A SU JEFE ÁRNULFO.

QUÉ PEÑA RESPONDERLE ASÍ, DON ÁRNULFO, PERO ESTOY ORGANIZANDO UN PEDIDO PARA UN CLIENTE QUE VIENE EN CAMINO.



HERNÁN, YO NO LE PREGUNTÉ QUÉ HACÍA. SOLO LE DIJE QUE ME TRAJERA UN CAFÉ.





HERNÁN NO TUVO OTRA OPCIÓN
QUE DIRIGIRSE A LA COCINA Y
REGRESAR CON UN CAFÉ.



¡HERNÁN, ESTE CAFÉ
ESTÁ HORRIBLE!



OH, DISCULPE SEÑOR.
NO SOY MUY BUENO
HACIENDO CAFÉ.



¡ADEMÁS NO ME SIRVIÓ EN LA
TAZA ROJA, SINO EN LA AZUL!



¿QUÉ TIPO DE EMPLEADO ES USTED QUE
NO PRESTA EL MÍNIMO DE ATENCIÓN?

LO SIENTO, SEÑOR.


A man with a mustache, wearing a white shirt, is shown from the chest up. He has a serious expression. The background is dark blue with some red and yellow shapes.

RECOJA SUS COSAS Y SE
VA. ¡QUEDA DESPEDIDO!

A man with a mustache, wearing a white shirt, is shown from the chest up. He has a surprised expression. The background is dark blue with some red and yellow shapes.

PERO SEÑOR...

¿QUÉ?

A man with a mustache, wearing a white shirt, is shown from the chest up. He has a surprised expression. The background is dark blue with some red and yellow shapes.

QUIERO EXPLI-
CARLE ALGO.

A man with a mustache, wearing a white shirt, is shown from the chest up. He has a surprised expression. The background is dark blue with some red and yellow shapes.

A VER, EXPLÍQUESE,
Y QUE SEA RÁPIDO.

VERÁ, TAL VEZ PORQUE USTED ES MUY JOVEN COMO EMPRESARIO, NO LO SABE, PERO SE LO DIRÉ: SÍ, USTED ES EL JEFE, PERO NO PUEDE DESPEDIR A LAS PERSONAS DE ESA MANERA TAN CAPRICIOSA Y ESPONTÁNEA, PORQUE EXISTE ALGO LLAMADO EL "DEBIDO PROCESO" Y ESTÁ CONSAGRADO EN LA LEY.



¿DEBIDO PROCESO?

SIGNIFICA QUE PARA USTED DESPEDIR A ALGUIEN, DEBE RESPETAR UNOS PROCEDIMIENTOS, COMO COMUNICARLE AL EMPLEADO QUE LE ABRIRÁ UN PROCESO DISCIPLINARIO, E INFORMAR CON ANTICIPACIÓN LAS FALTAS EN LAS QUE SE INCURRIÓ; ENTREGAR PRUEBAS, DAR TIEMPO AL EMPLEADO PARA QUE HAGA SUS DESCARGOS... Y EN CASO DE RECURRIR A UNA SANCIÓN, HACERLA PROPORCIONAL A LA FALTA COMETIDA. NO COMO ESTÁ HACIENDO AHORA, QUE ME DESPIDE POR SERVIRLE UN CAFÉ QUE NO FUE DE SU GUSTO Y EN UNA TASA AZUL.





CAPÍTULO V

1. DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es un derecho fundamental que establece que en todos los procedimientos disciplinarios que sancionan o dan por terminado el contrato de trabajo, se le garantice al **trabajador(a) su derecho a la defensa**.

Recuerde:

- El debido proceso puede estar consignado en el reglamento interno de trabajo, o que las partes (empleador y trabajador(a)) hayan previsto a través de cualquier otra forma que determine su relación laboral: como el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o el pacto colectivo, etc.), ahí deberá establecerse la escala de faltas y sanciones.¹
- Aunque los procedimientos disciplinarios no estén determinados o no existan en la respectiva relación de trabajo, el empleador **no puede pasar por alto el derecho a la defensa que tiene el trabajador(a)**.

La Corte² definió que, **el debido proceso**, debe tener en cuenta como mínimo los siguientes puntos:

- Que la falta y la sanción disciplinaria se encuentren previamente calificadas como tal (principio de legalidad).
- Comunicarle al trabajador(a) que se abrirá contra él un proceso disciplinario (principio de publicidad)
- Informar al trabajador(a) por escrito o de manera verbal las conductas y faltas disciplinarias en las que supuestamente incurrió.
- Entregar al trabajador(a) todas y cada una de las pruebas en la que se apoyan los cargos contra él.
- Indicar el tiempo durante el cual el trabajador(a) pueda formular sus descargos (de manera oral o escrita), discutir las pruebas que haya



1 Para ver la cita textual de la Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz, ir a la pág. 125 párrafos 3,4 y 5 en el Manual que se encuentra en el CD.

2 Corte Constitucional. Sentencia C-593 de 2014.

en su contra y traer las que considere necesarias para su defensa.

- Resolver el caso bajo la observancia de la presunción de inocencia, el principio de imparcialidad.
- Garantizar al trabajador(a) la posibilidad de interponer recursos (principio de doble instancia)
- Informar al trabajador(a), de manera definitiva, la situación de su caso mediante un escrito que contenga las motivaciones de la decisión.
- Imponer las sanciones necesarias, pero proporcionales, a los hechos que dieron lugar a ellas.
- Ofrecer la posibilidad de que el trabajador(a) pueda controvertir todas y cada una de las decisiones que se tomaron en su caso.³

Tenga en cuenta que:

- Si se incumple una sola o varias de esas garantías producirá una violación al debido proceso y, por tanto, queda sin efecto la decisión.
- El debido proceso es un derecho fundamental contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, que vincula al Estado en todo tipo de actuaciones judiciales y administrativas, en principio. El incumplimiento de la garantía del debido proceso acarrea la nulidad absoluta de la actuación y/o decisión administrativa o judicial.
- En el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o el pacto colectivo, etc. debe aparecer lo que constituye una falta disciplinaria y la forma cómo es sancionada, porque el empleador no puede imponer sanciones que no estén previstas, ni que no sean conocidas por sus trabajadores(as).⁴

Es claro, entonces, que la potestad disciplinaria del empleador no puede ser entendida como una facultad ilimitada, que le permite imponerse arbitrariamente a sus trabajadores. Por el contrario, es una facultad reglada que encuentra como limitante primordial los derechos fundamentales del trabajador inculcado, contemplados en la Constitución Política de Colombia, con especial énfasis en el artículo 29 precitado, que aplica en todo caso y con independencia de la calidad que tenga el empleador (sea un particular o un servidor público).

3 Para ver los puntos textuales de la Sentencia T-607 de 2002, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, la protección del debido proceso en las relaciones laborales y las guías de acciones, ir a las págs. 126 a la 131 del Manual que se encuentra en el CD.

4 Artículo 114 del C.S.T., “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”.



PROTECCIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

La aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, con violación del debido proceso, adolece de nulidad absoluta. En dichos casos, el trabajador o la trabajadora pueden interponer acción de tutela para que el juez constitucional anule la sanción respectiva y proceda al reconocimiento de los derechos dejados de reconocer al trabajador o a la trabajadora (salarios, días de descanso, prestaciones sociales, etc.), o a la devolución de los dineros que se le hayan podido deducir al trabajador o a la trabajadora por concepto de multas.

La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, cuando argumenta la existencia de una justa causa, con violación del debido proceso, adolece de nulidad absoluta. En dichos casos, el trabajador o la trabajadora pueden interponer acción de tutela para que el juez constitucional anule la terminación y ordene el reintegro del trabajador o la trabajadora al cargo que tenía al momento del despido o a uno de igual o mejor categoría, con el correspondiente pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro.

Ambas anulaciones (de la sanción o el despido) pueden exigirse ante el juez laboral ordinario, mediante un proceso laboral ordinario, que puede iniciarse con el acompañamiento de un(a) estudiante de derecho capacitado(a) para ello, mediante un consultorio jurídico, cuando el valor que se demanda es inferior a 20 SMLMV, o con el acompañamiento de un abogado o abogada, en los demás casos.

Ninguna de las acciones mencionadas es excluyente de las demás, de tal modo que se pueden iniciar de forma simultánea o sucesiva, sin que el resultado de una afecte el posible resultado de las demás.

En los anexos del presente capítulo se presentarán algunas guías o formatos de las acciones que se mencionan.

GUÍAS DE ACCIONES DE PROTECCIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES LABORALES

Acción de tutela

Señor,

Juez Constitucional (puede ser juez municipal o del circuito, civil, penal, laboral, de familia,)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: _____

ACCIONADO: _____

_____, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en _____, actuando en _____, ante usted respetuosamente acudo para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales _____, los cuales considero vulnerados y/o amenazados por _____, fundamento la acción en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: (en el primer hecho se deben narrar las condiciones personales, familiares, sociales y económicas del accionante)

SEGUNDO: _____

TERCERO: _____

CUARTO: _____

Los hechos deben ser tantos como se requieran para mostrarle al Juez con toda claridad la acción u omisión que genera la vulneración y/o amenaza del derecho fundamental que se busca proteger con la tutela. Los hechos deben de aparecer cronológicamente organizados y cada uno debe corresponder a una situación y no a varias. Es importante narrar en el último hecho la situación actual de los derechos fundamentales amenazados y/o vulnerados

ARGUMENTOS

La solicitud de tutela que presento considero que procede en tanto:

1. Se trata de un(os) derecho(s) fundamental(es): se le debe decir al juez por qué son derechos fundamentales
2. Dicho(s) derecho(s) en su contenido y el alcance establecen claramente las obligaciones de los accionados en tal sentido...

3. Sobre la ocurrencia actual de la vulneración o amenaza del o los derecho (s) con ocasión de acción(es) u omisión(es) de una(s) autoridad(es) o de un(os) particular(es).
4. Sobre la no existencia de un medio de defensa judicial, o de su no idoneidad o no eficacia frente a la situación concreta, o sobre el peligro de la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

5. En caso de dirigirse contra un particular argumentar sobre la procedencia de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Se pueden utilizar citas textuales de jurisprudencia de la Corte Constitucional, siempre respetando la autoría de las mismas (indicando el fallo y el magistrado ponente del mismo). Lo ideal es que las citas de la jurisprudencia se utilicen como apoyo a la tesis que se quiere presentar con la argumentación y no que constituyan el único texto explicativo de la misma.

Es recomendable iniciar la labor argumentativa señalando el “Problema Jurídico” que se está tratando en la respectiva acción, pues esto además de dar una mayor claridad al fallador permite delinear con mayor facilidad el alcance de lo que se debe argumentar.

PETICIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor juez:

Primero: TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales a _____ los cuales están siendo amenazados y/o vulnerados por _____.

Segundo: ORDENAR a _____, que en el término de cuarenta y ocho horas desde la notificación del fallo que se sirva: (Ordene específicas dirigidas a la protección de cada uno de los derechos vulnerados y amenazados) de tal forma que no continúe la vulneración o amenaza del derecho y que no tenga que acudir nuevamente a la tutela para ello.

Tercero: PREVENIR a _____. para que en adelante no vulnere o amenace los derechos fundamentales a _____.

Cuarto: ORDENAR a _____, o los accionados rendir informe sobre el cumplimiento,

Quinto: ORDENAR al (organismo de control correspondiente, en asuntos de la seguridad social puede ser la Superintendencia financiera, la Superintendencia de salud o el Ministerio del Trabajo), realizar el seguimiento del cumplimiento del fallo, y en caso de verificarse por usted señor juez el incumplimiento del fallo, adopte directamente todas las medidas necesarias para la protección de los derechos, he inicie el incidente de desacato correspondiente.

La correcta formulación de las peticiones conducirá a un fallo más eficaz para la protección de los derechos fundamentales que se quieren proteger. Aun cuando el Juez

pueda encaminar las ordenes ante una mala formulación en la petición, es preferible indicarle ese camino al juez.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

PRUEBAS

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

Documentales:

Testimoniales:

De oficio las que considere pertinentes Señor(a) juez para establecer con claridad los hechos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos _____ y 86 de la misma.

Tratados internacionales: _____

Sentencias de la Corte Constitucional: _____

COMPETENCIA

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces _____, y dado que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en este Municipio, donde los jueces o tribunal _____ tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envíe al juez competente.

ANEXOS

Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo.

Los documentos que se presentan como prueba.

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

Al accionado en: _____

Yo recibiré notificaciones en la secretaría de su despacho o en la siguiente _____, dirección: _____ Teléfono: _____

Ruégole al señor Juez darle trámite de ley a esta acción,

Del señor Juez,

C.C. No.

¿Dónde te ayudan? **Centros de Atención Laboral (CAL)**

Bogotá:

Carrera 21 N° 41-61 (La Soledad)
Teléfono: (1) 401 3794
infobogota@calcolombia.co

Bucaramanga:

Calle 37 N° 9-31 (García Rovira)
Teléfono: (7) 633 81 08
infobucaramanga@calcolombia.co

Cartagena:

Barrio Getsemaní - Calle del Guerrero N° 29-86 (Centro)
Teléfono: (5) 660 16 65 - 660 16 28
infocartagena@calcolombia.co

Medellín:

Calle 51 N° 55-84 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: 2511432
infomedellin@calcolombia.co

Envíanos tu caso:

www.calcolombia.co

Escríbenos:



Centro de Atención Laboral



@calnacional



Trabajo decente, vida digna