



## Proceso disciplinario – noviembre 2019



ARTÍCULO 115 DEL CÓDIGO  
SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
(C.S.T.), MODIFICADO POR EL  
ARTÍCULO 10 DEL DECRETO  
2351 DE 1.965 – *MARCO  
LEGAL* -.



ARTÍCULO 29 DE LA  
CONSTITUCIÓN POLÍTICA  
DE LA REPÚBLICA DE  
COLOMBIA.



SENTENCIA C-593 DE 2.014 –  
*MARCO JURISPRUDENCIAL* -.

- Es obligación del empleador brindar la oportunidad al trabajador de ser oído previo a la aplicación de una sanción disciplinaria.
- No produce efectos la sanción impuesta sin el cumplimiento de dicho trámite.



### APERTURA

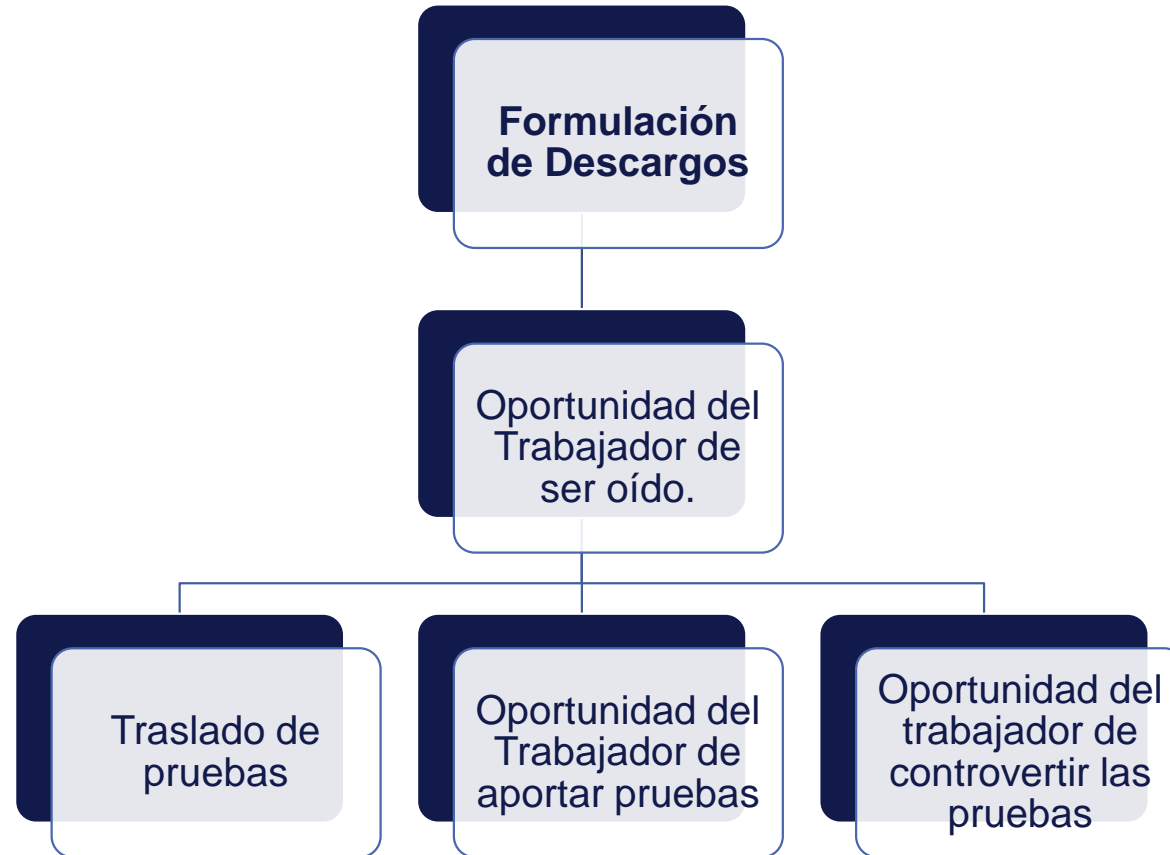
Comunicación formal de la **apertura** del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

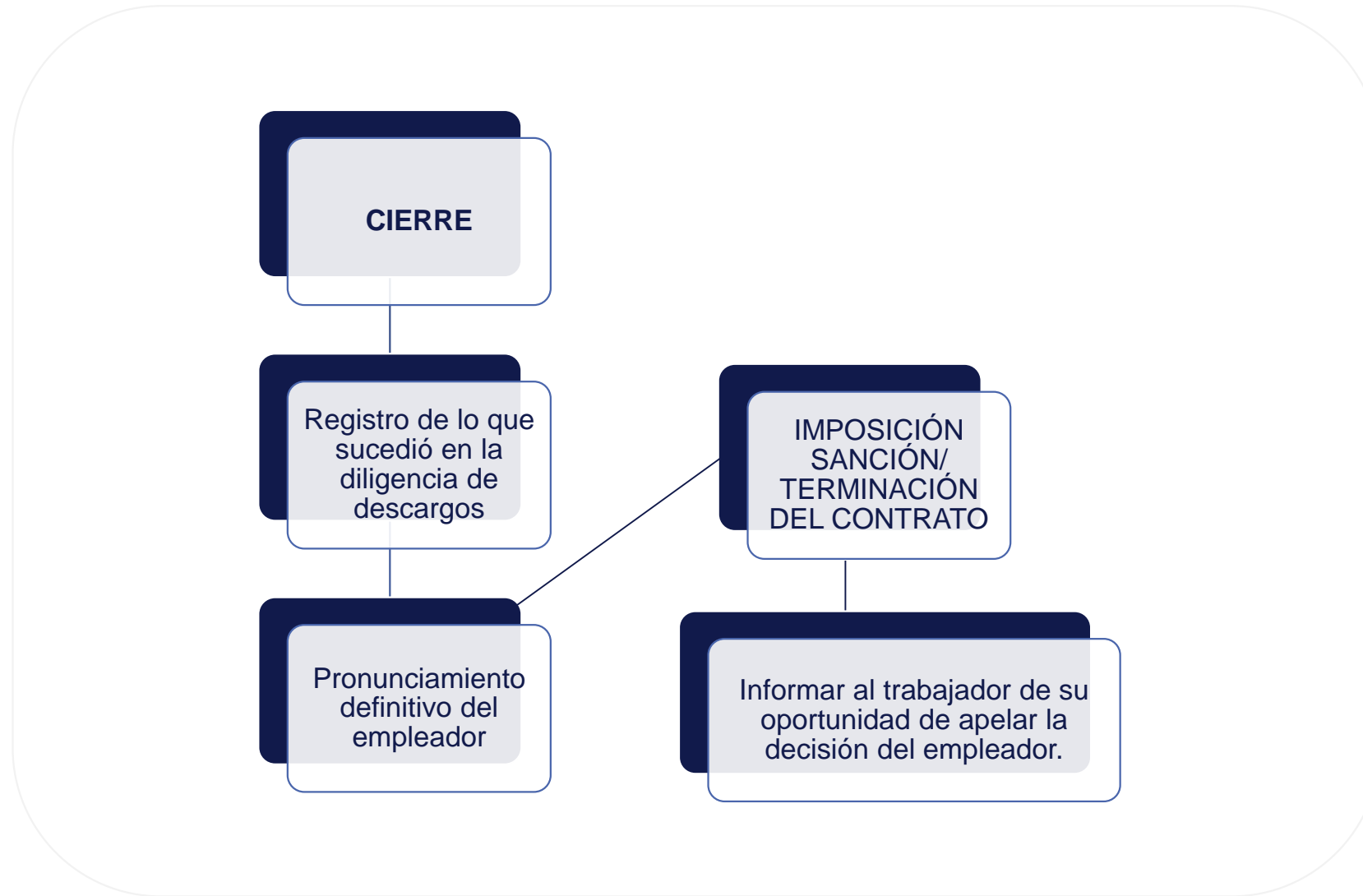
Formulación verbal o escrita de los cargos imputados, indicando de manera clara las faltas disciplinarias

El cumplimiento de estos elementos se presenta con la entrega al trabajador de la citación a descargos. En dicha citación, se le indica que debe comparecer a una diligencia en la que se pretenden conocer y aclarar los hechos o motivos que se desprenden de la posible falta o conducta objeto de reproche por parte del empleador.

\*El C.S.T., exige que la conducta y la sanción estén previamente contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.







Establece que para los empleadores para la terminación del contrato de trabajo deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada;
2. la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y
3. la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador



Establece que para los empleadores para la terminación del contrato de trabajo deben asegurar el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. la legalidad de la causal de justa causa de terminación del contrato invocada;
2. la manifestación al trabajador acerca de los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y
3. la oportunidad del empleado de controvertir las imputaciones que se le hacen. De lo contrario se entiende vulnerado el derecho al debido proceso del trabajador

Para que cualquier hecho pueda ser calificado como falta disciplinaria, debe contrariar expresamente las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.

\* Corte Constitucional. Sentencia C-124/03. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araujo Rentería (reiterada en Sentencia T-1102 de 2005)



- **Obligaciones Legales:** Aquellas consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que contienen mandatos legales para el trabajador.
- **Obligaciones Contractuales /Convencionales:** Son las obligaciones que se derivan de los acuerdos celebrados entre empleador y trabajador.
- **Obligaciones Reglamentarias:** Son aquellas contenidas en los reglamentos que por mandato legal el empleador debe implementar para regular las condiciones y términos propios de las relaciones laborales.

Implica que **i)** la formulación de los cargos, **ii)** la determinación de las conductas susceptibles de ser consideradas como faltas, **iii)** la calificación de la conducta y la decisión del empleador, no pueden recaer sobre hechos distintos a los que fueron materia de la acusación.



El principio de congruencia es violado cuando:

- Se condena por hechos distintos a los reportados inicialmente.
- Cuando se sanciona por una falta que no se configura con los hechos reportados.
- Cuando se omiten las circunstancias que implicaría una sanción menor para el infractor

**\*IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN DE APERTURA**

La gravedad de la sanción ha de ser proporcional a la gravedad de la falta.

\*Opera como un limitante a la potestad disciplinaria del empleador.

### **Elementos de análisis para garantizar el Principio de Proporcionalidad:**

1. Trascendencia de la conducta.
2. Efectos de la conducta, traducido en perjuicios pecuniarios o intangibles.
3. Condiciones particulares del trabajador.
4. Atenuantes o agravantes de la conducta de acuerdo con los reglamentos correspondientes.

\*Corte Constitucional. Sentencia C-822 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

El derecho que tiene el trabajador a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho .

\* Obligación que el legislador le otorga al empleador de atribuirle cosa juzgada a las decisiones tomadas en el proceso disciplinario.



- **Llamado de atención.**
- **Suspensión del contrato de trabajo.**
- **Multas**



Deben encontrarse definidos reglamentariamente los criterios y severidad de las sanciones.



\*Las sanciones no pueden consistir en medidas corporales o atentar la dignidad del trabajador.- Artículo **111** del Código Sustantivo del Trabajo.

\*La suspensión del contrato como sanción disciplinaria, en ningún caso no puede superar los **ocho (8) días**.- Artículo **112** del Código Sustantivo del Trabajo.

**RESPECTO DEL TRABAJADOR:**

- Se suspende la obligación del trabajador de prestar sus servicios.
- Continúa el deber de fidelidad y/o exclusividad del trabajador.\*
- Continúa el deber de informar al empleador cualquier información que se desprenda de la ejecución de sus labores e impida la causación de perjuicios.

\*Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 23 de noviembre de 2010, Magistrado Ponente: Camilo Tarquino Gallego, Radicación No. 39078, Acta No. 41.



### RESPECTO DEL EMPLEADOR:

- Se suspende la obligación de pagar el salario correspondiente a los días suspendidos.
- Continúa la obligación de pagar aportes a Seguridad Social.
- Se descuentan los días suspendidos para efectos de la liquidación y pago de vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías.

### **RESPECTO DEL TRABAJADOR:**

- Garantizar el debido proceso al trabajador.
- Darle la oportunidad al trabajador de ser oído y presentar pruebas en su favor.

### **RESPECTO DEL EMPLEADOR:**

- Aclarar los motivos o circunstancias que se desprendan de las conductas del trabajador, cuando estas puedan representar la configuración de una justa causa para finalizar el contrato de trabajo.
- Evitar la ineficacia del despido.

### **Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

-Son justas causas para terminar el contrato por el EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

→ Puede concurrir con el numeral 5 del mismo literal:

“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
  - También son compañeros de trabajo los trabajadores en misión.
  - La violencia puede ser física, psicológica o verbal.
  - Injuria = imputaciones deshonorosas que atenten contra el buen nombre – artículo 220 Código Penal

**Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

Para aplicar esta causal, es indispensable oír al trabajador en ejercicio de su derecho de defensa. Sentencia C-299 de junio 17 de 1998

- Representantes: quienes desempeñen funciones de dirección o administración y aquellos designados reglamentariamente o por ley- Art.32 C.S.T
- Familia: En concordancia con el artículo 250 del C.S.T, se limita el parentesco a segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

**Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
  - Da lugar a la retención de las cesantías, hasta tanto el juez laboral compruebe la configuración de la causal.- Artículo 250 C.S.T
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
  - El elemento delictuoso NO requiere de sentencia condenatoria por parte del juez penal. El juez laboral es quien determina en carácter delictuoso.
  - Debe darse en el lugar de trabajo o en la ejecución de funciones.
  - Debe afectar el desarrollo de las funciones de la empresa.
  - Entiéndase por inmoral por la desaprobación social objetiva de una conducta.

\*Sentencia C-931-14 de 3 de diciembre de 2014

### Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

6. Cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
  - En el reglamento o contratos se debe calificar la conducta como grave para que pueda ser tomada como justa causa.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; ~~o el arresto correccional~~ que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
  - El arresto correccional fue eliminado y por consiguiente carece de aplicabilidad para la causal. – Sentencia C-079-96
  - El origen de la detención puede ser laboral o ajeno totalmente a este ámbito.

**Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
  - Da lugar a la pérdida del derecho a recibir cesantías en los términos del Artículo 250 C.S.T
  - No implica un silencio absoluto, hace referencia secretos técnicos mercantiles.
  - Sin perjuicio a que las partes indiquen que información tendrá el carácter de reservada.
  - Siempre debe configurar un perjuicio para el empleador.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}

**→Para su aplicación se requiere:**

- Haber requerido al trabajador como mínimo 2 veces.
- Comparación análoga de los resultados de los compañeros que realizan las mismas funciones.
- Que el trabajador no corrija el bajo rendimiento en un periodo razonable.

**Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

**→Para su aplicación:**

- La inejecución debe ser reiterativa.
  - No se requiere que el incumplimiento u omisión sean graves.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- Hace referencia conductas que afecten o desincentiven los buenos y correctos hábitos laborales.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- Importancia de la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo.



**Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

- Importancia de pactar el periodo de prueba.
- Se parte de la premisa que el trabajador es apto.
- Se debe probar que el trabajador no tiene las habilidades para el cargo y labores asignadas.
- Difícil ampliación.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

- Tener en cuenta la correcta presentación del pre aviso de que trata el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 literal a) numeral 15
- El trabajador debe estar incluido en la nomina de pensionados
- Si el trabajador fue contratado y ya contaba con pensión de vejez no puede aplicarse esta causal.
- No se exige inmediatez.

**Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:**

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad..
- Se requiere autorización del Ministerio del Trabajo y cumplir con los siguientes requisitos:

## Situaciones comunes dentro del proceso disciplinario.

- El trabajador se niega a firmar el acta de descargos y/o carta de despido justificada.
- El trabajador no aparece para reclamar su liquidación final de prestaciones sociales y demás acreencias laborales, **y no tiene cuenta bancaria.**
- El trabajador no asiste a la diligencia de descargos-
- El trabajador niega todo hecho, y desconoce toda situación relacionada con la falta imputada.

- Faltar al trabajo durante todo un día sin excusa válida o autorización para ello.
- Presentarse al puesto de trabajo bajo la influencia del alcohol.
- Haberse quedado dormido durante la jornada laboral.
- Retrasos reiterados.
- Prestar servicios a terceros de forma remunerada.
- Presentación de excusas médicas falsas.
- No cumplimiento de metas.
- Obtención de la pensión de vejez/ invalidez.
- No utilización de los elementos de protección.
- Robo de materiales y/o elementos propiedad del empleador.
- Actos sexuales en el lugar de trabajo.

<b>FALTA COMETIDA</b>	<b>SANCION A APLICAR</b>
Retardo superior a 15 minutos - 1a. Vez	Llamado de atención verbal
Retardo superior a 15 minutos – 2a. Vez	Llamado de atención por escrito (Memorando)
Retardo superior a 15 minutos - 3a. Vez	Suspensión el trabajo por un (1) día
Retardo superior a 15 minutos - 4a. Vez	Suspensión en el trabajo por tres (3) días
Retardo superior a 15 minutos - 5a. Vez	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Ausencia injustificada – 1ª vez	Memorando y descuento de los días no laborados
Ausencia injustificada – 2a. Vez	Suspensión en el trabajo por tres (3) días
Ausencia injustificada - 3a. Vez	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Cambios turno sin autorización– 1ª vez	Memorando
Cambios turno sin autorización– 2a. Vez	Suspensión en el trabajo por tres (3) días
Cambios turno sin autorización- 3a. Vez	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Mal uso del Uniforme y presentación personal– 1ª vez	Se devuelve la persona y así mismo, se suspende por un (1) día
Mal uso del Uniforme y presentación personal– 2a. Vez	Se devuelve la persona y así mismo, se suspende por tres (3) días
Mal uso del Uniforme y presentación personal - 3a. Vez	Se devuelve la persona y así mismo, se cancela contrato con justa causa



FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Tomar más tiempo break- 1a. Vez	Llamado de atención verbal
Tomar más tiempo break– 2a. Vez	Llamado de atención por escrito (Memorando)
Tomar más tiempo break- 3a. Vez	Suspensión el trabajo de tres (3) días
Tomar más tiempo break- 4a. Vez	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Faltar al respeto a compañeros y/o superiores	Suspensión en el trabajo por tres (3) días
Sustraer, consumir, usar y/o disponer de cualquier artículo que se encuentre en exposición en las tiendas o almacenes de nuestros aliados estratégicos.	Cancelación contrato con justa causa
No permitir ni acatar las medidas de control y revisión del personal por parte de aliados estratégicos (retail)	Suspensión en el trabajo por tres (3) días
Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Formar corrillos, mascar chicles, comer, fumar, leer diarios ó revistas, escuchar radio u otros aparatos sonoros conectados al oído, tales como manos libres o Bluetooth, dentro de la jornada laboral y en el sitio de trabajo, excepción del lugar y horario de descanso para almuerzo.	Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día Por segunda vez: Suspensión en el trabajo por tres (3) días Por tercera vez: Cancelación contrato con justa causa
Desarrollar durante la jornada laboral y dentro de las oficinas de la Empresa y lugares de trabajo negocios ó trabajos particulares con artículos de la Empresa; comerciar por su cuenta ó por cuenta de terceros con artículos del giro del negocio del empleador, por compras al crédito ó al contado, en establecimientos de otras empresas del mismo ramo ó similar al del Empleador.	Por primera vez: Suspensión en el trabajo hasta por 5 días Por segunda vez: Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Ausentarse intempestivamente de sus ocupaciones, durante la jornada de trabajo, sin permiso del Jefe directo ó de quien lo represente ó reemplace.	Por primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días Por segunda vez: Suspensión hasta por ocho (8) días Por tercera vez: Cancelación contrato con justa causa
Comprar al contado ó al crédito en su cuenta personal en la Empresa, con los descuentos especiales que la empresa contempla para su personal, cualquier tipo de mercadería para terceras personas (esto tiene que ver con por ejm, utilizar bonos de primera compra para darselos a sus familiares, clientes, etc...)	Por primera vez: Suspensión en el trabajo por tres (3) días Por segunda vez: Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
<p>Utilizar equipos Celulares u otros similares dentro de su jornada laboral. Se hace la excepción para aquellos empleados a los cuales la Empresa le asigne un equipo de comunicación interno o celular corporativo. Ni en piso de venta, ni en la sucursal financiera pueden utilizar el celular durante la jornada laboral</p>	<p>Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día Por segunda vez: Suspensión en el trabajo por tres (3) días Por tercera vez: Cancelación contrato con justa causa</p>
<p>Consumir, vender, ofrecer o comercializar sustancias psicotrópicas, estupefacientes, marihuana u otras drogas ó alucinógenos similares, así como consumir, vender ó comercializar bebidas alcohólicas u otras similares, o presentarse a trabajar con hálito alcohólico o drogado.</p>	<p>Cancelación contrato con justa causa</p>

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de la empresa o de sus clientes estando el documento en poder de la empresa, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por la empresa.	Cancelación contrato con justa causa
Utilizar inadecuadamente o indebidamente los equipos tales como tablets, computadores, impresoras, fotocopadoras, y en general herramientas técnicas disponibles para el funcionamiento de la empresa.	Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día Por segunda vez: Suspensión en el trabajo por tres (3) días Por tercera vez: Cancelación contrato con justa causa
Utilizar inadecuadamente o indebidamente los programas y aplicaciones computacionales con los que cuenta la empresa.	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Acceder sin previa autorización a los sistemas computacionales de la empresa o permitir el acceso a personas no autorizadas.	Cancelación contrato con justa causa
Introducir, modificar, cancelar o extraer información de los sistemas computacionales con el fin de obtener provecho indebido o en beneficio propio o de terceros	Cancelación contrato con justa causa
Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.	Cancelación contrato con justa causa

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Dar a conocer a un tercero la clave asignada al trabajador para las operaciones propias de su cargo en los sistemas y/o manejar inapropiadamente la clave otorgada para la utilización de los sistemas la cual es de uso exclusivo del trabajador (personal e intransferible) y por la cual responde el trabajador.	Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día Por segunda vez: Suspensión en el trabajo por tres (3) días Por tercera vez: Cancelación contrato con justa causa
Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.	Llamado de atención por escrito (memorando) y suspensión por tres (3) días



FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Alterar la información de los clientes para mejorar el score, alterar o incluir información engañosa de los clientes con el fin de pasar los filtros establecidos	Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día Por segunda vez: Cancelación contrato con justa causa
Engañar a los clientes para lograr una venta/colocar una tarjeta, un seguro	Cancelación contrato con justa causa
Irrespeto o maltrato a los clientes durante el proceso - Queja de clientes sobre el servicio (Falta grave)	Previa validación de los hechos se tomaran las sanciones que el área Jurídica estime conveniente

FALTA COMETIDA	SANCION A APLICAR
Terminar su turno de trabajo y quedarse en la tienda o sucursal sin haber marcado su salida en la hora que corresponde de acuerdo con la programación, generando horas extras no autorizadas	Por primera vez: Suspensión en el trabajo por un (1) día Por segunda vez: Suspensión en el trabajo por tres (3) días Por tercera vez: Cancelación contrato con justa causa
Desempeño: El periodo para medir el desempeño y la manera de hacerlo está contemplado en el documentos de condiciones de permanencia por cargo	

## Flujograma

### QUEJA

Instaurar queja  
en herramienta  
Epik

Aplica gestión

NO

### PROCESO DISCIPLINARIO

Se encarga e  
área jurídica

El área jurídica notifica el tipo de  
gestión y es el superior jerárquico  
quien se encarga de ejecutarla

Apertura proceso disciplinario  
Citación a descargos (24 hrs antes  
de la diligencia)

Diligencia de descargos en casa  
Epik con una persona RRHH que  
sea testigo

Acta de la  
diligencia firmada  
por ambas partes

### SANCIÓN

Con base en la matriz de  
faltas se decide sanción

Se notifica sanción al trabajador

Se archiva notificación de  
sanción firmada por el trabaajdor

