

Bogotá D.C., octubre de 2022

Honorable Representante a la Cámara

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA

Comisión Séptima Constitucional Permanente – Cámara de Representantes

Coordinador Ponente

comision.septima@camara.gov.co

Referencia: Comentarios al proyecto de ley 071 de 2022 de Cámara

Carlos Julio Díaz Lotero, con cédula de ciudadanía No. 71.576.028 actuando como Representante Legal de la Escuela Nacional Sindical, **Mónica Paola Gómez Gómez** con cédula de ciudadanía No. 1.098.673.185, **Sergio Alonso Castaño Suelta** con cédula de ciudadanía No. 80.200.318 y **David Marcelo Patiño Flórez**, con cédula de ciudadanía No. 1.098.782.475, presentamos los siguientes comentarios sobre la conveniencia del proyecto 071 de 2022 que cursa actualmente en la Cámara de Representantes, con el fin de que coadyuven a que este se convierta en el ley de la República.

En este escrito nos enfocaremos, primero, la necesidad de rechazar los argumentos gremiales que impidan limitar el amplio poder sancionador de las empresas y la necesidad de que el Estado regule con parámetros claros los procesos disciplinarios; segundo, el mensaje asertivo de que el Congreso de la República expida una normativa que mejore la protección de los derechos de las y los trabajadores en el trámite de los procesos disciplinarios y, tercero, presentaremos cifras sectorizadas de los casos que se pueden encontrar, al menos, en los cinco sectores priorizados del Plan de Acción Laboral frente a las decisiones empresariales de tipo disciplinario.

<p>RECHAZAR ARGUMENTOS GREMIALES QUE SE OPONEN A LA NECESIDAD DE UN PROCESO DISCIPLINARIO, QUE GARANTICE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES</p>
--

Es frecuente que en cualquier escenario que implique la creación eventual de una obligación, se establezcan compromisos o, en su defecto, se pretenda intervenir en el desarrollo y democratización de las relaciones laborales en las empresas, se citen siempre los contextos

económicos, externo e interno, de manera que se configuren aparentes responsabilidades que busquen evitar y puedan oponerse a los cambios que impliquen alguna clase de limitación a las amplias facultades y poderes que tienen los empresarios hacia sus trabajadores, facultades que han sido consolidadas a lo largo de la historia empresarial del país.

Respecto a esto último, y sin necesidad de extendernos en los aportes de los diversos estudios de la sociología del trabajo sobre las relaciones laborales en Colombia¹, la importancia de este proyecto de ley es que su objeto es, precisamente, establecer un marco de principios y garantías básicas para el trámite de los procesos disciplinarios en las empresas, definiendo una tipología específica de sanciones, incluso, permitiendo que las partes puedan fijar otro tipo de sanciones en los reglamentos internos de trabajo, convenciones colectivas y laudos arbitrales siempre que no sean más graves que las establecidas legalmente; estos aspectos, desarticulan cualquier discurso relacionado con una limitación a las facultades sancionatorias del empresariado, por tanto, su objeto no es suprimir esas facultades, sino propiciar la maduración de las relaciones laborales en Colombia a partir de un marco general por parte del Estado para que existan garantías plenas en los procesos que se adelanten contra las y los trabajadores en el sector privado.

Así mismo, la introducción de la culpabilidad ayuda a prevenir el uso de la acción disciplinaria alegando hechos «objetivos», sino que obliga a que se haga un juicio intrínseco a las acciones del trabajador, en este sentido, incluso se debe proponer una mejora adicional, que evite que dada la sanción de faltas previas como propone este proyecto, también aborde la imposibilidad de que los empleadores establezcan autónomamente un catálogo de faltas que impidan la discusión de la culpabilidad de los empleadores, sino que en cualquier desacuerdo sean los jueces del trabajo quienes tengan la facultad de examinar la adecuada graduación de la culpabilidad en las faltas. Es por ello que, independiente del tamaño o sector productivo, la idea no es limitar el sistema de faltas, es que existan elementos que garanticen un debido proceso y que permita juzgar, eventualmente, la culpabilidad, la forma y la graduación en la sanción por parte de los empleadores, este proyecto, entonces busca contribuir a ampliar el horizonte de lo que implica la realidad sobre las formas jurídicas, máxime históricamente se han delegado sobre uno de los actores de las relaciones laborales.

¹ Al respecto consultar: WEISS Anita (Editora). *Modernización industrial: empresas y trabajadores*. 1997. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. ARANGO Luz Gabriela y LOPEZ Pino Carmen Marina (Compiladoras). *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. 1997. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. LÓPEZ Pino Carmen Marina. *Las relaciones laborales en Colombia: opciones estratégicas de los actores*. 2002. Universidad Complutense de Madrid. CELIS Ospina Juan Carlos. *Reestructuración de las relaciones laborales en la banca colombiana*. Universidad Autónoma Metropolitana-Itzapalapa. 2008. México D.F.

Es innegable, entonces, la lesividad que ha tenido la jurisprudencia desarrollada por parte de la jurisdicción laboral sobre la imposibilidad de examinar la culpa de las y los trabajadores sobre la base de que los conductas calificadas previamente como objetivas dentro del contrato o reglamento interno de trabajo no pueden ser objeto de pronunciamiento del juzgador, este aspecto, es perfectamente un reflejo de la utilización por parte del empresariado del proceso disciplinario desde la imposición contractual de su poder para disponer automáticamente de un empleo sin brindar un proceso que permita la defensa o justificación de la falta y un adecuado sistema de graduación, lo cual permite, sin ninguna duda, la existencia de múltiples versiones propias de un proceso disciplinario en cada empresa, atada a la subjetividad de su interpretación de los parámetros jurisprudenciales y la anacrónica legislación que apenas la contempla, pues, debe recordarse que la última modificación al artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo tuvo lugar en 1965.

De otro lado, el que se pueda establecer un procedimiento administrativo expedito y perentorio por parte de los empleadores, es también garantizar un debido proceso que permita tomar una decisión en un término razonable en beneficio de las y los trabajadores para que puedan debatir las decisiones de forma y fondo de la decisión disciplinaria ante la jurisdicción laboral, en sentido, es preciso recordar que la misma Corte Constitucional ha señalado al respecto que los procesos que adelanten autoridades, ya sean públicas o privadas, cumplan con unos términos para adoptar la decisión y guardando las garantías propias durante su trámite, que permita también a las y los trabajadores tomar medidas administrativas y judiciales contra estas decisiones.

Es así como la línea de pronunciamiento de las sentencias C-893/2012, C-496/2015, T-295/2018, y T-595 de 2019 de la Corte Constitucional, han determinado la importancia del derecho fundamental al debido proceso en los procedimientos administrativos, además de qué implica exactamente este derecho en relación con la formalidad de sus trámites. En síntesis, estas sentencias señalan que el debido se aplica a las actuaciones tanto judiciales como administrativas y, como tal, implica que el Estado a través en todos sus órganos directos e indirectos, debe cumplir con una serie de actuaciones que garanticen: «[...] *el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados*» (T-595/2019).

Aun cuando la sentencia C-496/2015 al momento de resolver la inconstitucionalidad del artículo 277 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal, relacionado con la autenticidad de las pruebas recaudadas, su sometimiento a la cadena de custodia y de aquellas presentadas fuera de esta por las partes intervinientes en el proceso penal, dicha corporación resaltó que, si bien el legislador tiene un amplio poder de configuración en material procesal y en la estructura probatoria, esta debe ser acorde a los principios dogmáticos y derechos establecidos en la Constitución Política, encontrando sus límites en

los principios y fines del Estado, los derechos fundamentales y las demás normas constitucionales.

Esta misma sentencia, efectúa una ampliación más detallada de la interpretación, el alcance y los elementos doctrinarios que componen el debido proceso; en sentido ratifica su aplicación necesaria en las actuaciones tanto judiciales como administrativas, por lo cual indicó que:

«En todo caso, el cumplimiento de las garantías mínimas del debido proceso contempladas en la Constitución, tendrán diversos matices según el derecho de que se trate, dado que no todo derecho es de orden penal, sino que es posible encontrar “reglas y procedimientos” de otros órdenes como el civil, el administrativo, el policivo, el correccional, el disciplinario o el económico, entre otros, que no son comparables o asimilables directamente al ordenamiento penal y que comportan decisiones y sanciones de diversa categoría, matices que deberán ser contemplados en la regulación correspondiente». (Subrayado fuera de texto)

Esta misma sentencia, hace mención a una opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos acerca la relevancia del derecho al debido proceso en las diferentes estructuras procesales que consagre un Estado, en este sentido la sentencia mencionada cita lo siguiente:

«23. La protección de la Ley la constituyen, básicamente, los recursos que ésta dispone para la protección de los derechos garantizados por la Convención, los cuales, a la luz de la obligación positiva que el artículo 1.1 contempla para los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.

24. Ese deber de organizar el aparato gubernamental y de crear las estructuras necesarias para la garantía de los derechos está relacionado, en lo que a asistencia legal se refiere, con lo dispuesto en el artículo 8 de la Convención. Este artículo distingue entre acusación {es} penal{es} y procedimientos de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Aun cuando ordena que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías... por un juez o tribunal en ambas circunstancias, estipula adicionalmente, en los casos de delitos, unas garantías mínimas. El concepto del debido proceso en casos penales incluye, entonces, por lo menos, esas garantías mínimas. Al denominarlas mínimas la Convención presume que, en circunstancias específicas, otras garantías adicionales pueden ser necesarias si se trata de un debido proceso legal.» (Subrayado fuera de texto)

La sentencia T-295/2018 no sólo ratifica lo anterior y hace mayor énfasis en que dentro las actuaciones administrativas están envueltos los diferentes elementos que componen el debido proceso y, entre estas, que se lleven a cabo sin dilaciones injustificadas pero: «[...] esta garantía no solo se refiere a la protección de que los juicios se den sin dilaciones injustificadas, sino además que las mismas tampoco se adelanten con tanta celeridad que tornen ineficaz o precluya la garantía del derecho a la defensa y en especial el derecho a la contradicción, por ejemplo, al no permitir que se prepare debidamente la defensa [...] La razonabilidad del tiempo en el que se desarrolle dicha actuación debe analizarse en relación con la duración total del proceso, que incluye los recursos judiciales que serían procedentes al

interior del mismo. En este orden de ideas, el plazo razonable puede desconocerse por la ausencia de celeridad y diligencia en la respectiva actuación, lo cual hace que la misma se extienda de manera irrazonable en el tiempo, o porque el procedimiento administrativo o judicial se realiza en un plazo excesivamente sumario, lo cual, de paso, afecta la eficacia de los recursos internos disponibles para controvertir la decisión de la autoridad estatal» (Subrayado fuera de texto).

En síntesis, la oportunidad de este proyecto de ley radica en que, específicamente, es un paso que puede no sólo modernizar las relaciones laborales en Colombia y hacerlas evolucionar del paternalismo tecnificado y organizacional con el que actualmente se desarrollan sino que, también, esta evolución depende de propuestas normativas como estas, que desde el Estado cree unas relaciones industriales que regulen sobre las reglas claras tanto para los empleadores y sus organizaciones, como para los trabajadores y las organizaciones sindicales en materia disciplinaria laboral, por ende, este proyecto reúne los requisitos necesarios frente a los tipos de sanciones permitidas, principios que orientan esta clase de procedimientos al interior de las empresas, por primera vez, introduce una noción clara de culpabilidad que obligue a la valoración del comportamiento en la relación empleador-trabajador frente a la sanción, la procedencia de un despido disciplinario y, aún más importante, los parámetros que debe contener el desarrollo de un procedimiento sancionatorio eficaz y con celeridad, pero con etapas claras y perentorias, manteniendo la posibilidad de controvertir dicho aspecto ante los jueces del trabajo y, a su vez, no podrá imponerse frente a la obligación de levantar el fuero sindical o adelantar los procedimientos administrativos relacionados con los casos de estabilidad laboral reforzada.

Creemos que una propuesta que puede profundizar este debate y que, además, puede incluirse en el proyecto de esta eventual legislación, consiste en examinar la posibilidad de reestructurar el equilibrio de la noción de culpa agregando la posibilidad de en el proceso disciplinario laboral sean tenidos en cuenta los aspectos objetivos y subjetivos, de manera que sea el juez del trabajo el que esté calificado para estudiar los aspectos formales en que se desarrolló el proceso disciplinario, tenga la facultad de examinar cualquier falta que sea invocada por el empleador y, poder determinar la forma en que fue graduada la culpa; esto último, con la finalidad de que el juez sopesa no sólo el comportamiento del trabajador sino, también, examine otros elementos asociados al empleador como la manera en que haya calificado las mismas faltas respecto de otras conductas disciplinadas por este anteriormente, pues, si existen comportamientos diferenciados en la misma conducta frente a otros, implica su anuencia y no podría justificar la gravedad en un despido al tolerar en un caso y acudir a la máxima sanción en otro, no son las faltas las que deben ser objetivas, es proceso disciplinario el que debe ganar objetividad al momento de invocar las faltas y apoyar

el que pueda determinarse adecuadamente el grado de incumplimiento que amerite un disciplinamiento a las y los trabajadores².

Por lo tanto, debe decirse a manera de cierre en este punto, que los empleadores en la medida en que adoptan decisiones disciplinarias que afectan la estabilidad en el empleo y que, a su vez, la jurisprudencia laboral ha cerrado en su interpretación al debate judicial sobre la base de la calificación previa de los contratantes, hace necesario que se deba legislar sobre el debido proceso disciplinario, su alcance y las delimitaciones claras de esta facultad, pues más allá del carácter privado de los vínculos laborales en las empresas, esta situación hace necesario que el Estado regule expresamente y de manera más certera este asunto, la libertad de empresa no implica un derecho ambiguo que no sopesa los derechos y obligaciones frente a las y los trabajadores y, además es una oportunidad de que las relaciones laborales se modernicen sobre la base un marco claro de relaciones industriales que también debe propender en modernizar la legislación laboral, llamado que ya ha hecho la Organización Internacional del Trabajo³.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEBE EXPEDIR UNA NORMATIVA QUE MEJORE LA PROTECCIÓN EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS, CUMPLIENDO LO SEÑALADO POR LA CORTE CONSTITUCIONAL

Es preciso recordar que esta es la segunda iniciativa legislativa sobre el debido proceso en materia disciplinaria laboral. Previamente ya había cursado el proyecto de ley 201 de 2021 en la Cámara de Representantes, el cual fue retirado, pero fue objeto de análisis por parte de la Escuela Nacional Sindical señalando la importancia que tiene el artículo 29 de la Constitución de 1991, el cual establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas pero, a su vez, «[...] (no) sólo ampara a la comunidad

² Cfr. BARBANCHO Tovillas Fernando. «La extinción del contrato de trabajo (I)» en GARCÍA Ninet José Ignacio (Director). Derecho del trabajo. Edición 11ª. Editorial Aranzadi. 2020.

³ Cfr. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión. 2020. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Debe recordarse que desde el conflicto colectivo suscitado entre Avianca y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) la solicitud de la Corte Suprema de Justicia relacionada con la actualización de la normativa laboral sea la prioridad del Congreso de la República, en este sentido se indicó que: «Observando que, por una parte, no se han producido avances respecto de las reformas legislativas solicitadas por la Comisión en materia de huelga en los servicios esenciales pero que, por otra, tanto la Corte Constitucional, respecto del sector de los hidrocarburos, como la Corte Suprema respecto de los distintos servicios definidos como esenciales por la legislación, solicitan que se revise la legislación para acotar mejor las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga, la Comisión espera firmemente que el Gobierno tomará las medidas necesarias para revisar a la brevedad las disposiciones legislativas anteriormente señaladas en el sentido indicado en sus comentarios. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance al respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina»

frente a actuaciones judiciales y administrativas, lo cierto es que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha decantado su contenido y alcance clarificando que es una garantía que debe aplicarse a todo tipo de procedimientos sancionatorios, los cuales deben respetar principios como la presunción de inocencia, la legalidad, el “non bis in ídem”, entre otros»⁴

En el anterior análisis, se hace énfasis en la sentencia C-593 de 2014 donde la Corte Constitucional efectuó valiosas precisiones sobre el debido proceso en relación con las decisiones disciplinarias adoptadas en las empresas privadas. Esta sentencia abordar no sólo sus parámetros jurisprudenciales sino, también, los alcances y aspectos que se deben materializar en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, por ende indicó que:

«Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”

Por otra parte, la jurisprudencia internacional, específicamente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha estudiado la cuestión de si las garantías judiciales mínimas consagradas en la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 8), sólo son aplicables a los procesos penales, o si por el contrario, algunas de ellas pueden extenderse a los procedimientos administrativos. En relación con los procesos administrativos, dijo el Tribunal Internacional en el Caso Ivcher Bronstein contra Perú:

102. Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales” a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos.

103. La Corte ha establecido que, a pesar de que el citado artículo no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, las garantías mínimas establecidas en el numeral 2 del mismo precepto se aplican también a esos

⁴ AMADO Correa Ana María. *El proyecto de ley 201 de 2021: Un salto adelante para la protección del derecho fundamental al debido proceso*. Agencia de Información Laboral. Escuela Nacional Sindical. 2021.

órdenes y, por ende, en éstos el individuo tiene derecho al debido proceso en los términos reconocidos para la materia penal, en cuanto sea aplicable al procedimiento respectivo.»

En este sentido, el proyecto de ley procura recoger estos elementos jurisprudenciales al positivizarlos y establecer una uniformidad de los procesos disciplinarios al interior de las empresas con el fin de que este no se preste a interpretaciones e instrumentalización por parte de los empleadores, por tanto, no puede ser de recibo una oposición a este proyecto centrada hacer prevalecer el tipo de proceso productivo sobre las propias formas que debe encerrar todo juicio, máxime, cuando implica como sanción final el despido, ya que los parámetros de este tipo de proceso en el presente proyecto, procura es que precisamente que se respeten de forma íntegra los derechos sustanciales y procesales de las y los trabajadores cuando son llamados por parte de las instancias disciplinarias en toda relación regida por un contrato de trabajo.

Por lo tanto, si bien la Corte Constitucional determinó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo señalando unos lineamientos sobre los procesos disciplinarios en materia laboral, la Corte señaló que estos cumplen también con criterios que deben considerarse como de orden público, en consecuencia, es necesario que estos parámetros sean uniformes para todos los empleadores, pues, en tal medida, al serle confiada a los empleadores la administración de estas decisiones sobre la extinción o no del vínculo contractual, hace necesario que precisamente se recojan de forma definitiva y sean aplicables a los vínculos contractuales de carácter laboral, es así que la Corte señala en esta sentencia que:

«En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

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

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia». (Subrayado nuestro)

Por tanto, la condensación y regulación de los principios que regulan el proceso disciplinario en material laboral, estableciendo un trámite preciso y acorde a una definición de culpabilidad, junto con unos parámetros para graduar las faltas disciplinarias, garantiza en buena parte la posibilidad de que los comportamientos que sean alegados como falta y/o incumplimiento al contrato o al reglamento interno de trabajo tengan un trámite que esté ajustado al debido proceso desde unas normas de orden público que protejan a las y los trabajadores y, además, que limite las arbitrariedades de las calificaciones estrictamente objetivas que se despliegan por parte de los empresarios y sea la autoridad judicial la que sopesa realmente si el proceso en su forma y decisión de fondo constituyó o no una justa

causa para ser terminado y no, por el contrario, que haya sido objeto de un uso arbitrario, por lo que es importante restituir al juez del trabajo la posibilidad de realmente calificar y evaluar la causa invocada de despido.

**CIFRAS SECTORIZADAS DE CASOS ATENDIDOS EN LOS CINCO SECTORES
PRIORIZADOS DEL PLAN DE ACCIÓN LABORAL, SOBRE DECISIONES
EMPRESARIALES DE TIPO DISCIPLINARIO**

Actualmente, la Escuela Nacional Sindical apoya técnicamente la estrategia de los Centros de Atención Laboral (CAL), financiada por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, la cual tiene como origen lo establecido en el Plan de Acción Laboral que permitió la entrada en vigencia del TLC entre Estados Unidos y Colombia, con la finalidad de establecer un mismo lenguaje en relación al fortalecimiento la protección de los derechos laborales a nivel nacional, estableciendo 5 sectores en los que particularmente se presentan vulneraciones a estos derechos y, a su vez, son víctimas de violencia antisindical, siendo estos la caña de azúcar, las flores cortadas, el aceite de palma, los puertos y el sector minero-energético⁵.

Es por lo anterior, que a continuación presentamos unas breves cifras relacionadas con las diferentes consultas y acciones recibidas en los Centros de Atención Laboral (CAL) entre el año 2020 al presente año, a continuación.

Tipos de atención	Número de casos atendidos
Asesorías	365
Asesoría en procesos sancionatorios y disciplinarios	87
Recurso de Reposición y/o Apelación	40
Elaborar y/o presentar derechos de petición.	16
Acción de Tutela	7
Queja Comité de Convivencia	2
Querrela ante el Ministerio de Trabajo	2
Total general	519

Datos elaborados de acuerdo a las bases de datos de atención - Proyecto USDOL. Fuente: Escuela Nacional Sindical. 2022

Dentro de las cifras aquí expuestas, brevemente podemos destacar como dentro de las asesorías generales sobre los aspectos disciplinarios se evidenciaron casos relacionados con procesos disciplinarios que fueron tramitados por el presunto mal uso de los equipos y

⁵ HAWKINS Daniel *et al.* El plan de acción laboral en los cinco sectores priorizados. Después de 10 años, ¿qué ha pasado en términos de la protección de los derechos de trabajo?. Escuela Nacional Sindical. 2021.

medidas de bioseguridad en el comienzo de la pandemia por el COVID-19; en otro por el uso del disciplinario contra trabajadores y directivos de la Unión Portuaria por la declaración legal de la huelga y la posterior convocatoria a una reunión (Caso que ocurrió en la Sociedad Portuaria Impala Terminals Barrancabermeja S.A y que fue admitido en el Comité de Libertad Sindical); en otros casos, se han asesorado casos en que se han tramitado disciplinarios sin previo aviso y, a su vez, se ha prestado atención en las consultas relacionadas con en qué consisten las audiencias de descargos.

De manera más específica, las asesorías en procesos sancionatorios y disciplinarios ha implicado que de manera específica las consultas sobre las sanciones impuestas, la graduación correcta por parte del empleador, el correcto inicio del procedimiento disciplinario y su trámite, la redacción de documentos para el aporte de pruebas en términos sencillos para no producir la persecución dentro de la empresa, inicio de procesos disciplinarios contra directivos sindicales por acciones políticas por decisiones empresariales, entre otras.

Frente a las decisiones de los empleadores, se han prestado asesorías y acompañamientos para la elaboración de documentos que las y los trabajadores que exponen tanto el trámite como la sanción impuesta, estos se han registrado como recursos de reposición y de apelación, así como también se han elaborado derechos de petición para poder acceder a las pruebas requeridas por parte de los trabajadores dentro de los procesos disciplinarios.

En relación con las acciones constitucionales, desde los Centros de Atención Laboral (CAL), se han acompañado, asesorado y elaborado 7 acciones de tutela que buscan desvirtuar las actuaciones de los empleadores, no obstante, esto no debería ser objeto de una acción constitucional pues, por el contrario, al ser la jurisprudencia laboral adversa a la protección de las y los trabajadores, se les fuerza a que acudan a la jurisdicción para que por la vía de la tutela se puedan amparar los derechos fundamentales al debido proceso.

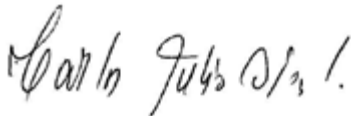
Finalmente, en relación con los trámites administrativos, como las quejas a comité de convivencia y querellas al Ministerio de Trabajo, se evidencian casos de persecución a un trabajador por sindicalizarse, el cual promovió una queja de acoso laboral la cual derivó en la suspensión de la comunicación con sus superiores y que fuera discriminado en la programación para trabajar los dominicales y, finalmente, que fue despedido a través de un proceso disciplinario por no presentarse a laborar un 1º de mayo, sanción que de acuerdo al reglamento interno, se graduaba con 8 días de suspensión; de otro lado, se evidencia el caso del despido de un trabajador por publicar una cláusula de su contrato de trabajo, que la empresa consideró como confidencial, el cual que dentro del trámite no se comprobó que

tuviera dicha calidad. En otros casos, se presentan una queja ante el comité de convivencia laboral por parte de un trabajador que es acosado laboralmente por un supervisor mientras que, por otro lado, debe también afrontar su defensa en un proceso disciplinario.

CONCEPTO

De acuerdo con los argumentos expuestos, de manera atenta, solicitamos a ustedes, Honorables Representantes a la Cámara continuar con el trámite del proyecto de ley 071 de 2022 que cursa en la Cámara de Representantes, con el objeto de que sea **APROBADO** como ley de la República solicitando, respetuosamente, que este documento sea enviado a todos los integrantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y se incorpore al expediente que corresponda

Cordialmente,



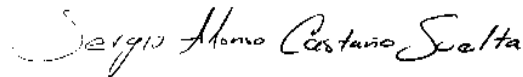
Carlos Julio Díaz Lotero
C.C. 71.576.028
Director
Escuela Nacional Sindical



Mónica Paola Gómez Gómez
C.C. 1.098.673.185
Directora Operativa Encargada
Proyecto Labor Enforcement Centers
(Centros de Atención Laboral-CAL)



David Marcelo Patiño Flórez
C.C. 1.098.782.475
Investigador de Impacto Legal
Proyecto Labor Enforcement Centers
(Centros de Atención Laboral-CAL)
Escuela Nacional Sindical (ENS)



Sergio Alonso Castaño Suelta
C.C. 80.200.318
Abogado de Impacto Legal
Proyecto Labor Enforcement Centers
(Centros de Atención Laboral-CAL)
Escuela Nacional Sindical

Copia: H.R. Agmeth José Escaf Tijerino, Presidente de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y demás integrantes de la comisión