



Bogotá,

4 SET. 2012

00130173

Señor:

JOSE ANGEL LAGOS RODRIGUEZ

Gerente

RADIO TAXI CONFORT S.A.

Carrera 101 No. 72 A - 37

Bogotá D.C.

ASUNTO: 95041 - 119500 PROCESO DISCIPLINARIO

Cordial saludo:

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación, en la que solicita concepto sobre el procedimiento a seguir por parte de la empresa, en contra de un trabajador sindicalizado que se reusa a acudir a la audiencia de descargos.

En primer lugar, respecto a los trabajadores privados, se debe recordar que el Reglamento Interno de Trabajo hace parte del Contrato de Trabajo, salvo estipulación en contrario, y en cuanto al primero el Código Sustantivo del Trabajo contempla:

"ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

(...)

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas." (Negrilla fuera del texto)

A su turno, el Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

"El patrono no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

Ahora bien, relativo al procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias, el Artículo 115 del citado código, subrogado por el Artículo 10 del Decreto Ley 2351 de 1965, dispone:

"Procedimiento. Antes de aplicar una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite". (Subraya el despacho).

De acuerdo a las normas transcritas, es necesario que en función del principio de legalidad las sanciones y conductas punibles estén previstas en los documentos que menciona el citado Artículo 114, y para la imposición de las mismas debe oírse al empleado en descargos, esto es, garantizar



el derecho al debido proceso. También debe escucharse a dos (2) representantes del sindicato del que hacia parte el trabajador, en caso de ser sindicalizado.

Respecto a este asunto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T —657 de 2009, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo:

"...Por otra parte, es claro que para la aplicación de las sanciones previstas en los reglamentos de trabajo es preciso respetar el debido proceso, lo cual implica no sólo ajustarse a los procedimientos que se hayan contemplado para el efecto, sino que, además, exige una determinación clara y precisa de las conductas susceptibles de ser sancionadas, al punto que se desconoce el principio de legalidad de las infracciones y de las penas, que hace parte de la garantía del debido proceso establecida en el artículo 29 de la Constitución, cuando en los reglamentos se incluyen como punibles conductas altamente indeterminadas y no se prevén mecanismos que permitan a sus destinatarios conocer de antemano el alcance de esas conductas que se consideran transgresoras del reglamento y constitutivas de falta disciplinaria." (Subrayado fuera del texto)

La intervención de los representantes del sindicato en el respectivo proceso disciplinario, se presenta como un desarrollo del Artículo 29 de nuestra Constitución Política, que garantiza el Derecho al Debido Proceso, aplicable no solo a actuaciones administrativas o judiciales, sino algunos trámites ejercidos en el ámbito privado.

Y esta previsión representa también una extensión de las propias funciones de las organizaciones sindicales, por ejemplo, según lo señalado en el Artículo 373 del CST: "Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los (empleadores) y ante terceros."

Relativo a la intervención del sindicato en el procedimiento, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en Sentencia del veintidós (22) de Julio de 1999, M.P. FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO, determinó que el Artículo 115, ya citado, así como los Artículos 373 y 374 del CST¹, no exigen que aquella se realice por el o los representantes legales del sindicato, sino por únicamente por dos de sus integrantes:

"... Los artículos 115, 373- 4 y 374- 1 del Código Sustantivo del Trabajo se deduce: que antes de aplicársele una sanción disciplinaria el trabajador debe ser escuchado en compañía de dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, y que es función genérica de los sindicatos representar a los trabajadores ante los patronos, así como designar entre sus propios afiliados los miembros de las comisiones disciplinarias que se acuerden, pero por parte alguna de los preceptos en referencia se colige que el legislador

¹ Hace mención del numeral 1° del 374 CST, pero este último fue declarado inexecutable por la Corte constitucional en Sentencia C — 797 de 2000.



haya dejado consignado que tales actividades deban ser ejercidas, exclusivamente, por dignatarios gremiales que tengan el rango de representante legal sindical, en términos como los indicados en la sentencia que se discute...." (Subrayado fuera del texto)

De las normas y jurisprudencia transcrita se encuentra con claridad que, la exigencia de participación del sindicato en el proceso disciplinario dentro del ámbito laboral, se centra en la necesidad de que el trabajador sindicalizado, pueda ser oído en compañía de dos (2) representantes de la organización sindical, sin que la normativa se adentre en señalar si esta última se encuentra autorizada para solicitar pruebas, realizar interrogatorios o alegatos.

Sin embargo, tratándose del Derecho de Defensa y teniendo en cuenta que el sindicato obra como representante de los intereses de sus trabajadores asociados, entenderíamos que para hacer efectiva esa función, podrían forjarse instancias en las cuales, con la aquiescencia del trabajador respectivo, se solicitaran pruebas o preguntas, etc.

En este orden de ideas, el procedimiento específico debería estar incluido dentro del Reglamento Interno de Trabajo, en el que podrán señalar las facultades de cada una de las partes que intervienen. Y en caso de que en la empresa tenga vigente una Convención o Pacto Colectivo, Laudo Arbitral, también sería necesario que se revisara la misma, pues si se contempla algún aspecto especial relativo a la imposición de sanciones, sería necesario que las partes dieran cumplimiento a lo establecido previamente.

La presente comunicación, se emite conforme a lo señalado en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, con la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, en relación a que los conceptos emitidos por las autoridades no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

MYRIAM SALAZAR CONTRERAS

Coordinadora

Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas

Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Juan G Lopez 17-08-12 Revisó: Midarn Salazar

C: Users\sklopez1\Documents 5 CONTESTACION CONSULTAS\WNTREGA 4595041 .119500 PROCESO DISCIPLINARIAdocx

Carrera 14 No. 99- 33
PBX: 489 3900 —489 3100
Bogotá - Colombia
www.mintrabajo.gov.co