Señores:

**MINISTERIO DE TRABAJO**

**Dirección Territorial (Ciudad)**

Ciudad

**Ref.** Queja contra (**Nombre de la empresa**), por el inconstitucional procedimiento disciplinario previa a la imposición de sanciones y despidos.

Cordial saludo.

**(NOMBRE DEL TRABAJADOR QUE INTERPONE LA QUEJA),** mayor de edad, con domicilio en la ciudad de **XXXXX**, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en representación de **(NOMBRE DEL SINDICATO, SI ESTÁ EN REPRESENTACIÓN DE ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL)**, con personería jurídica **( XXXXXX)** y con domicilio principal en **(XXXXX**), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 1610 de 2013 en sus artículos 1,3 y 7, y el decreto 4108 de 2011 en sus artículos 1,2 y 30 numeral 19, y la Ley 1437 de 2011 o código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo y lo prescrito en el Manual del Inspector del trabajo y demás normas concordantes y complementarias, me dirijo a su despacho con el propósito que en los términos legales, se sirva iniciar investigación administrativa sancionatoria contra (**NOMBRE DE LA EMPRESA)** . representada legalmente por **( NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL)** o por quien haga sus veces, por violación a las sentencias **T 612 de 19, C-934 de 2004 y C-593 de 2014** que son de obligatorio.

**HECHOS**

1. (NOMBRE DE LA EMPRESA) la empresa cuenta con un reglamento interno de trabajo, dentro del cual se evidencia que no aplica los preceptos establecidos en la sentencia C-593 de 2014.
2. La empresa está obligada a tener un reglamento interno de trabajo respetuoso del debido proceso, y de las garantías mínimas que trae la sentencia en mención, para garantizar el cumplimiento de los preceptos constitucionales y con ello los derechos de los trabajadores.

**ARGUMENTOS DE DERECHO**

La sentencia C-934 de 2004 señaló en su parte resolutiva que:

*“Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.*

*Tercero.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 118 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento de trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no*

*Cuarto.- Declarar EXEQUIBLE el artículo 119 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo en el entendido de que para efectos de realizar las objeciones, la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la Constitución y los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores.”*

Básicamente la razón para decidir de la Corte Constitucional fue:

*“En efecto, como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo* ***no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral. Su opinión debe ser valorada y tenida en cuenta, sin que ello signifique en manera alguna que sea obligatoria para los empleadores y sin que tampoco elimine el poder de subordinación de aquellos.***

*Téngase en cuenta que lo propio de todo reglamento de trabajo es el establecimiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar en que debe desarrollarse la prestación del servicio, así como las condiciones de seguridad y orden que deben reinar en la empresa, asuntos que son conexos al elemento subordinación. Pero, además, también existen otros aspectos que escapan al ámbito mismo de la subordinación como es la fijación de las escalas de sanciones y faltas, y el procedimiento para formular quejas, cuestiones en las que resulta necesario escuchar la opinión de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores.”* (Destacado al copiar).

A su turno, la sentencia C-593 de 2014 la Corte consideró:

*“…****se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer  tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad****. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*

*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 imputad****a. 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 contemplen, 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. Acá 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, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) 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”*** (Resaltado al copiar)

En el reglamento interno de trabajo de la empresa de la referencia, no se establece de manera clara una escala de faltas y sanciones, tal como indica la sentencia que debería ser, con ello la facultad de la empresa de calificar cualquier falta de manera subjetiva, rompe el principio de legalidad, además del principio a la igualdad pues todos los casos aunque sean los mismos hechos pueden ser calificados de manera diferente, lo cual violenta de manera clara los derechos de los trabajadores, pues estos procedimientos disciplinarios son usados en diferentes ocasiones como medio de persecución, intimidación o acoso para algunos trabajadores, quienes no tendrán entonces unas garantías claras para ejercer su derecho a la defensa.

**PRUEBAS**

Solicitó a la autoridad administrativa del trabajo que tenga como prueba:

1. Copia simple del reglamento interno de trabajo de la empresa **( Nombre de la empresa).**

**COMPETENCIA**

Es usted competente señor Director, por competencia territorial, como lo establece el código procesal laboral y en razón a que el domicilio principal de la empresa es la ciudad de **(xxxx) .**

**NOTIFICACIONES**

**(Nombre de la empresa)** las recibirá en (**dirección de la empresa)**

E- mail: xxxxx

Querellante: ( Dirección del trabajador, y/o dirección de la sede de la organización sindical).

Email: xxxxxxx.

Atentamente,

**(Nombre del trabajador o representante legal del sindicato)**