



Oscar Andrés Henao Morales
Abogado
Derecho Laboral y Relaciones Industriales

INSTRUCTIVO PARA PROCESO DISCIPLINARIO GENERAL

El presente resulta ser un instructivo base para dar aplicación a las sanciones disciplinarias que se han contenido en el Reglamento Interno de Trabajo de las Personas Jurídicas - Empresas o Personas Naturales que manejan empleados.

Es de recordar que las justas causas contenidas en el Art 62 literal A del CST aplicables para dar por terminado el contrato de trabajo no requieren agotamiento de proceso disciplinario a excepción que así esté contemplado en el RIT, sin embargo, teniendo un criterio conservador, sugiero adelantar este proceso disciplinario a fin de salvaguardar el derecho constitucional a la defensa del empleado, así se invoque una justa causa para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo.

Las sanciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo se dividen en suspensión y multa

El Artículo 111 CST: *“Sanciones Disciplinarias: Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.”*

En este orden de ideas se pactan generalmente las siguientes

- *Suspensión*

Donde el trabajador deja de prestar servicio y no recibe salario por esos días.

¿Cuándo se presenta suspensión por razón disciplinaria?

- Hasta 8 días primera vez
- Hasta 2 meses por reincidencia de cualquier grado (repite situación por la cual se generó la primera sanción)

Pero se debe ser medido en la definición de reincidencia, en el



Oscar Andrés Henao Morales

Abogado

Derecho Laboral y Relaciones Industriales

entendido que esta sea por lo menos en el mismo año o semestre, mas no reincidencia de un hecho que ocurrió hace 3 años, para evitar arbitrariedades.

Lo anterior advertencia resulta útil ya que el trabajador puede ir al juez laboral para que revise la proporcionalidad de la medida.

La suspensión afecta el conteo de cesantías, vacaciones y pensión. No se aporta riesgos laborales.

Se sugiere siempre escuchar al trabajador y dos representantes del sindicato, y si lo desea el trabajador al no existir sindicato en la empresa puede estar asistido de dos compañeros de trabajo, o en su defecto, estar acompañado de abogado.

No debe permitirse estar acompañado de terceros sin vinculo con la empresa, o familiares que no tengan la calidad de Abogados.

Si la situación por sí sola no da para una medida disciplinaria sino para una terminación se procede de inmediato.

- *Multas*

Se generan solo por dos causales: Por retrasos o Faltas al trabajo sin excusa suficiente.

Debe cumplirse con lo siguiente;

1. No pueden exceder de 1/5 del salario de un día.
2. Lo que se descuenta se consigna para premios o regalos para los trabajadores al finalizar el año.
3. Se puede descontar el tiempo no trabajado: no se paga el tiempo que llegó tarde o el día o días.
4. Puede dejar de pagar lo que la persona no trabajó (descontar) y aplicar la multa.



Oscar Andrés Henao Morales

Abogado

Derecho Laboral y Relaciones Industriales

Ahora bien, el artículo 115 fue estudiado por la Honorable Corte Constitucional y declarado Exequible en sentencia C -593 de 2014 donde se concluyó que *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca y no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.”*

“No se pueden interponer sanciones diferentes a las del RIT, Pacto, convención, laudo, contrato”

Aspectos Importantes:

1. Todas las sanciones tienen que estar tipificadas.
2. Siempre para sanción o multa se debe agotar procedimiento sentencia C-593 de 2014.
3. Si hay sindicato: debe el trabajador estar acompañado por 2 integrantes del sindicato.
3. Si no hay sindicato o no hace parte: puede estar acompañado de 2 compañeros de trabajo, o un abogado si así lo desea.

Advertencia: Cuando en el reglamento, pacto, convención, contrato, laudo, se ha pactado que la terminación del contrato con justa causa es una medida disciplinario, ahí si se tiene que agotar el procedimiento.

En las empresas que tienen medidas progresivas, que por faltas leves, graves o gravísimas, es justa causa; si eso está pactado como una medida disciplinaria, se tiene que agotar el procedimiento.

Y para ello se debe distinguir que una cosa son las justas causas de la ley y otras son las que se han estipulado en el reglamento como parte de las medidas disciplinarias.

La mencionada sentencia C-593 de 2014 estableció que el Artículo 115 del CST es constitucional en la medida que la formalidad a la



Oscar Andrés Henao Morales

Abogado

Derecho Laboral y Relaciones Industriales

que se refiere el plurimencionado artículo donde el trabajador tiene que ser oído antes de que se le aplique la sanción, no es una formalidad cualquiera sino que tiene que respetar el principio del debido proceso y el derecho a la defensa.

Por eso siempre que se vaya a aplicar una sanción disciplinaria hay que agotar las siguientes conductas y ordenen a los empleadores que actualicen sus Reglamentos Internos de Trabajo para que cumplan con lo siguiente:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
[Formato 1.](#)

Se le informa al trabajador que puede estar acompañado por 2 funcionarios de la organización sindical o trabajadores no sindicalizados. Hay que tener claridad de quien tiene esa comunicación con el sindicato, porque una cosa es informar al trabajador que puede estar acompañado y otra distinta es tener la obligación de comunicar al sindicato que está citando a un afiliado.

El empleador no está en la obligación de citar al sindicato, es el trabajador quien debe comunicar a los compañeros del sindicato. Pero la norma no es clara con esto. Para los descargos puede venir acompañado y será su obligación informar a los compañeros o tramitar ese acompañamiento. Que quede claro que no es responsabilidad de la empresa.

2. Formulación de los cargos imputados, verbal o escrita, la conducta, la sanción y calificación provisional. [Formato 2.](#)
3. Traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamenten los cargos formulados. [Formato 2.](#)
4. 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. Formato. [Formato 2.](#)
5. Pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto



Oscar Andrés Henao Morales

Abogado

Derecho Laboral y Relaciones Industriales

motivado y congruente. [Formato 3.](#)

El empleador tiene la obligación de decir al trabajador el pronunciamiento sea por sanción o exoneración.

6. Imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; [Formato 3.](#)
7. Posibilidad que el trabajador pueda controvertir ante superior o jurisdicción ordinaria laboral. [Formato 3.](#)

En lo particular al punto 7 obliga a que las empresas tengan una instancia adicional a la de recursos humanos o dentro de R.H. para que revise la sanción que ya se impuso.

No resulta ser buena idea tener dos instancias en la misma empresa, por lo tanto mi sugerencia es advertirle al trabajador que la sanción podrá ser controvertida ante un juez de la republica del ramo si así lo quiere.

Si bien, de los 7 puntos solo existen 3 formatos en este instructivo, se cumplen con los requisitos mínimos que exige la sentencia precitada. Cabe aclarar que cada caso disciplinario es diferente y puede tener facilidad o complejidad, en el evento del segundo caso, los puntos exigidos pueden dividirse en varias actas o documentos.

Espero que este instructivo y sus anexos sean de utilidad.

Atentamente,

OSCAR ANDRÉS HENAO MORALES

ABOGADO

Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales

Universidad Externado de Colombia.