

Regulación del procedimiento laboral disciplinario en las convenciones colectivas
del sector educativo 2014 a 2017

Autores

Laura Sofía Suarez Riveros¹

María José Lugo Álvarez²

Trabajo de grado como requisito parcial para optar al título de abogadas

Director

Enán Arrieta Burgos

Especialista en Derecho Procesal y doctor en Filosofía

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Facultad de Derecho
Medellín
2020

¹ Egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana.
Correo electrónico: lurasofia.suarez@upb.edu.co

² Egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana.
Correo electrónico: maria.lugoa@upb.edu.co

Regulación del procedimiento laboral disciplinario en las convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017

Sumario. Introducción. 1. Aproximación normativa al procedimiento laboral disciplinario en Colombia. 2. Aproximación empírica al procedimiento laboral disciplinario pactado en las convenciones colectivas 2014 a 2017 del sector educativo en Colombia. 3. Conclusiones.

Resumen

A partir de un estudio realizado sobre las convenciones colectivas del sector educativo de los años 2014 a 2017 se verifica que la regulación del procedimiento laboral disciplinario en la actualidad sufre de déficits normativos de carácter convencional. Adicionalmente, se evidencia que en las convenciones colectivas se acuerdan más aspectos económicos que normativos. En ese sentido, deja a un lado el procedimiento laboral disciplinario.

Para el desarrollo de esta investigación, además del análisis propiamente normativo, se puso a prueba un estudio documental de las convenciones del sector educativo de los años 2014 a 2017. Dicho estudio arroja que las convenciones colectivas tienen poca regulación del procedimiento laboral disciplinario, que, en correlación con la ausencia normativa por parte de la Constitución, la ley y la jurisprudencia; genera pocas garantías para el trabajador que se encuentra involucrado en un proceso laboral disciplinario debido a una presunta falta.

Abstract:

A study of the collective agreements in the education sector for the years 2014 to 2017 shows that the regulation of the disciplinary labor procedure currently suffers from deficits in conventional regulations. In addition, it is evident that more economic than regulatory aspects are agreed upon in collective bargaining agreements. In that sense, it leaves aside the labor disciplinary procedure.

For the development of this research, in addition to the normative analysis itself, a documentary study of the conventions of the education sector for the years 2014 to 2017 was tested. This study shows that the collective agreements have little regulation of the disciplinary labor procedure, which in correlation with the absence of regulations by the Constitution, the law and the jurisprudence; generates few guarantees for the worker who is involved in a disciplinary labor process due to an alleged fault.

Palabras clave: convención colectiva, debido proceso, potestad disciplinaria, procedimiento laboral disciplinario, subordinación.

Keywords: collective bargaining agreement, due process, disciplinary power, disciplinary labor procedure, subordination.

Introducción

El presente artículo referencia qué importancia tiene el procedimiento laboral disciplinario en Colombia, pues en los últimos años se ha evidenciado un intermitente vacío legal sobre el tema, lo cual genera un número significativo de circunstancias desfavorables e inquietudes para el trabajador. Para delimitar la investigación, se hace un exhaustivo análisis de las convenciones colectivas del sector educativo de los años 2014 a 2017, para así poder contrastar los hallazgos empíricos con los fundamentos normativos que proporcionan la Constitución Política, la ley y la jurisprudencia.

Atendiendo a esto último, se resolverá la pregunta ¿cómo se regula el procedimiento disciplinario en el marco normativo de las convenciones colectivas en el sector educativo en los años 2014 a 2017?

Para responder esta pregunta, en un primer momento realizaremos una aproximación normativa al procedimiento laboral disciplinario, para, en un segundo apartado, esbozar una aproximación empírica al procedimiento laboral disciplinario pactado en las convenciones colectivas 2014 a 2017 del sector educativo en Colombia. Finalmente se presentarán algunas conclusiones.

Este artículo es producto de la práctica corporativa que realizamos, en diferentes empresas de Medellín, y que tuvo por objeto, entre otras funciones, la aplicación de los procedimientos laborales sancionatorios. En términos metodológicos, este artículo es resultado de una investigación que asumió el paradigma de la complejidad. Por ende, desde el método hermenéutico, se pone a prueba un ejercicio de dogmática jurídica, en los términos expuestos por Solano (2016). Así, se ofrecen interpretaciones sistemáticas y coherentes en torno al marco regulatorio del procedimiento laboral disciplinario. Ahora bien, reconociendo la dimensión fáctica de las normas jurídicas, la dogmática jurídica se puso en diálogo con el método positivo, de modo que el esfuerzo investigativo también supuso una aproximación de corte estadístico-descriptivo, referido, puntualmente, a las convenciones colectivas del sector educativo, suscritas entre 2014 a 2017 en Colombia.

1. Aproximación normativa al procedimiento laboral disciplinario

El proceso disciplinario es regulado, principalmente, por la Constitución Política y la legislación laboral colombiana. Sin embargo, hay otros instrumentos normativos en los que se puede precisar esta regulación, sin desconocer las normas legales y constitucionales, como lo son el reglamento interno de trabajo, las convenciones colectivas, los contratos individuales de trabajo y la jurisprudencia.

Partiendo de lo general, la Constitución Política de Colombia, en su artículo 25 consagra el derecho y la obligación al trabajo, siendo este un derecho que debe de

amparar el Estado, consistente en brindar condiciones dignas y justas a los trabajadores (Constitución Política de Colombia, 1991). Por lo tanto, desde la rama legislativa se deben crear herramientas que contribuyan a garantizar estas condiciones, herramientas que deberían concretarse en el Estatuto del Trabajo, el cual, hoy, aún sigue en mora de expedirse.

Atendiendo a dicha necesidad, y en ausencia del Estatuto del Trabajo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, hay que echar mano del Código Sustantivo del Trabajo, que establece un sinnúmero de instrumentos que tienen como finalidad cumplir con la obligación del Estado. Tanto es así que el objeto primordial de la legislación laboral es lograr justicia, equilibrio social y coordinación económica en la relación trabajador y empleador. Ahora bien, la legislación no solo regula la relación laboral individual, sino también la colectiva, teniendo en cuenta los grupos de trabajadores y los sindicatos.

Pues bien, el término “trabajo” se define en el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo como aquella actividad humana, ya sea material, intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta de forma consciente a favor de otra, a cambio de un salario y en el marco de un contrato de trabajo, el cual puede ser verbal o escrito (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). Por su parte, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el concepto “contrato de trabajo” como aquel vínculo por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio en favor de una persona natural o jurídica, bajo la subordinación de esta última, para obtener como contraprestación una remuneración (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). Quien presta el servicio se denomina trabajador, en favor de quien se ejecuta el servicio y lo remunera se denomina empleador.

La subordinación laboral, como elemento característico de una relación laboral, no puede ser absoluta, en tanto que debe ajustarse a ciertas reglas constitucionales, de tal manera que no afecte la dignidad del trabajador que está sometido a ella.

Este concepto es definido por el Glosario Jurídico del Ministerio de Justicia como la relación de jerarquía que se presenta entre un empleador y un trabajador y por la cual el empleador puede dar órdenes a sus empleados y disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades, conveniencia y desconveniencia (Ministerio de Justicia, s.f).

Adicionalmente, la subordinación ha sido definida por la Corte Constitucional en la Sentencia C - 386 de 2000 en los siguientes términos:

La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos (Corte Constitucional, Sentencia C - 386, 2000).

En relación con la potestad disciplinaria que tiene origen en el concepto de subordinación, el Tribunal Constitucional resaltó, en la Sentencia C - 934 de 2004, que:

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aún en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder

absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores (Corte Constitucional, Sentencia C - 934, 2004).

El concepto de “potestad disciplinaria” es una de las herramientas que instituye la legislación laboral para conservar el equilibrio social, la justicia y la coordinación económica que debe primar en la relación trabajador y empleador. La potestad disciplinaria, tal como lo determina Correa (2016), se deriva de la subordinación laboral y se encuentra relacionada con la dirección de la empresa y con la posibilidad de controlar la conducta del empleado. En ese sentido, corregir la conducta que incumple las obligaciones que le impone la ley, el reglamento interno y el contrato de trabajo. La corrección involucra una acción o procedimiento después de que se ha quebrantado una norma legal, convencional o reglamentaria y con esto se busca que el error no se vuelva a cometer y se garantiza que la regla nunca más se infrinja.

En ese rumbo, la potestad disciplinaria se origina por el simple acto de integración de la persona a la empresa a través del contrato individual de trabajo. Además, constituye el medio para sancionar las faltas disciplinarias, y tiene por fin inmediato mantener el orden en el servicio y restaurarlo cuando sea violado por los trabajadores.

En línea con lo anterior, el poder disciplinario no es la única prerrogativa con la que cuenta el patrono. El empleador dispone de la denominada potestad reglamentaria, poder que en palabras de Guerrero (1994) se entiende como; “la facultad que tiene el patrono de elaborar el reglamento de trabajo...” (p. 280). En desarrollo de esta potestad reglamentaria y de los ejercicios de negociación colectiva encuentran distintos instrumentos necesarios para llevar a cabo el debido proceso, como lo son las convenciones colectivas, los reglamentos internos de trabajo, el contrato individual de trabajo, entre otros. Cada uno de los cuales

contiene procedimientos, formas, obligaciones, prohibiciones, escala de sanciones, términos, recursos y otras regulaciones.

En cuanto a la convención colectiva, tal como lo indica el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo, esta regula las condiciones de trabajo entre empleadores y trabajadores sindicalizados. Siendo la convención colectiva un instrumento contractual mediante el cual, uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, de la otra, establecen las circunstancias conforme a las cuales se debe prestar el servicio, los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). Y esto es así porque los trabajadores gozan de tres grandes derechos; derecho de asociación, derecho de negociación y derecho a huelga.

De cara a la inclusión de aspectos normativos en las convenciones colectivas cobra importancia el derecho a huelga. Como sabemos, las convenciones colectivas, por regla general, llegan a acuerdos en torno a puntos económicos. Algunos aspectos normativos se introducen en las convenciones, sobre todo, cuando la organización sindical en negociación posee capacidad de huelga. El derecho a huelga, es definido por la Corte Constitucional como la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo de trabajo (Corte Constitucional, Sentencia C - 201, 2002). En el caso del derecho a la huelga, el requerimiento de una mayoría calificada logra garantizar el respeto por el principio democrático. Así, mientras que los sindicatos mayoritarios tienen capacidad de decidir autónomamente, en términos organizacionales, si acuden o no a la huelga; los sindicatos minoritarios, para tomar una decisión de este tipo, requieren la votación de todos los trabajadores, incluso de los no sindicalizados (Arrieta y otros, 2019). De esta manera, la capacidad de huelga en Colombia se afianza, con mayor fuerza, en los sindicatos mayoritarios. Por

esta razón, los sindicatos mayoritarios encuentran un ambiente más favorable para introducir componentes normativos, como lo es el aspecto disciplinario, en las convenciones colectivas. Ello cobra más relevancia si se tiene en cuenta que, en caso de no llegar a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, el diferendo colectivo deberá ser decidido por un Tribunal de Arbitramento, que solo puede pronunciarse sobre disputas de asuntos económicos, porque la ley no le ha brindado la facultad sobre temas normativos (Gernigon, Odero, y Guido, 2000). De este modo, los árbitros, vía laudo, no pueden pronunciarse sobre asuntos disciplinarios de las relaciones de trabajo.

Por su parte, el reglamento interno de trabajo es el conjunto de disposiciones que regulan el papel de las partes durante el desarrollo del contrato de trabajo. Adicionalmente determina las condiciones a las que deben sujetarse los trabajadores y el empleador, e indica a los trabajadores cuáles son sus derechos, obligaciones y prohibiciones. De igual forma lo cita la Sentencia C – 934 de 2004 al decir:

El Reglamento de Trabajo es un conjunto normativo, impersonal y estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y a la dignidad humana, en el proceso económico de una empresa que, al igual que otras formas del derecho de propiedad privada, debe cumplir una función social según exigencia de la misma Constitución Nacional.

Por su ámbito de validez, el Reglamento es una norma particular y circunscrita que no puede contrariar los preceptos generales de la ley configurantes del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo (Corte Costitucional, Sentencia C - 934, 2004).

Ahora bien, quien tiene la carga de crearlo es la empresa, pero no todas las empresas deben de tener reglamento interno de trabajo. De acuerdo con la

regulación del artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo, solo están obligadas a contar con reglamento interno de trabajo las empresas comerciales que ocupan más de cinco (5) trabajadores permanentes, las empresas industriales las que tengan más de diez (10) trabajadores permanentes, y las empresas agrícolas cuando sumen más de veinte (20) trabajadores permanentes (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). Por su parte, en cuanto a la elaboración de este cuerpo normativo, la empresa debe de ofrecerle participación a los empleados, para que estos intervengan de forma individual o a través de organizaciones sindicales, “especialmente en temas del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores como lo son las escalas de sanciones y faltas” (Sánchez y Mantilla, 2013, p. 344).

Dicho esto, en términos generales, bien sea que esté consagrado en una convención colectiva, en un reglamento interno, en un contrato individual o se desprenda del marco legal, podría decirse que el “debido proceso laboral disciplinario” aplica cuando el trabajador incurre en el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, reglamentarias o legales. Es importante precisar que las faltas disciplinarias deben tener relación directa con la labor contratada, es así como lo señala la Sentencia C – 636 de 2016 al decir que:

Bajo la subordinación que ejerce el empleador sobre el trabajador se desprenden una serie de manifestaciones, como son la potestad de dirección y la potestad disciplinaria, las cuales le permiten al empleador exigirles a los trabajadores determinados comportamientos e imponerle sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento; en esta última tienen lugar las prohibiciones, cuya finalidad es evitar la ocurrencia de situaciones que afecten el desempeño de la labor contratada o los derechos laborales de los trabajadores.

Estas prohibiciones se encuentran limitadas bajo dos aspectos: la protección de los derechos fundamentales (dignidad humana, intimidad, honor) y solo

se pueden establecer cuando tengan relación directa con la labor contratada (Corte Constitucional, Sentencia C - 636, 2016).

Sumado a esto, el concepto de proceso disciplinario se entiende como una serie de instancias procedimentales orientadas a investigar y en algunos casos sancionar determinados comportamientos o conductas del trabajador, en donde se evidencia el incumplimiento de sus deberes, violación de prohibiciones o abuso de derechos (Brunal Abogados, 2018). Como es natural, la finalidad de un procedimiento disciplinario, por regla general, es sentar un precedente para que el trabajador corrija su comportamiento y no reincida en la comisión de una falta.

Ahora bien, cabe destacar que la legislación colombiana no regula de forma concreta el proceso disciplinario. Sin embargo, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el empleador debe brindarle la oportunidad al trabajador de ser escuchado y de esa forma ejercer su derecho de defensa (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). A pesar de ello, es evidente que este artículo no desarrolla a cabalidad el contenido del debido proceso.

Ante la ausencia de regulación, la Corte Constitucional se manifiesta a través de la Sentencia T-433 de 1998 diciendo: “Todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso” (Corte Constitucional, Sentencia T - 433, 1998).

En esta línea, la Sentencia C – 341 de 2014 de la Corte Constitucional define el debido proceso de la siguiente forma:

Conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial

o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia (Corte Constitucional, Sentencia C - 341, 2014).

A su vez, Montenegro (2018) señala como elementos fundamentales del debido proceso en materia laboral: “la publicidad, el derecho de defensa (derecho a la contradicción y controversia de la prueba), la presunción de inocencia (los cargos siempre deben de formularse en forma de presunción) y el principio de imparcialidad de la decisión” (p. 8).

Lo anterior, reforzado por el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que ajusta la consagración de derechos fundamentales, que hace la Constitución Política de Colombia, con las obligaciones especiales del patrono al debido proceso y el respeto por la dignidad del trabajador.

Atendiendo a la promulgación del debido proceso en el marco constitucional, la Corte Constitucional, en la Sentencia T- 075A de 2011, dejó por sentado que la aplicación del debido proceso supone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, pero que algunas de las garantías que se derivan de este derecho se aplican al ámbito de las relaciones laborales particulares, entre las cuales se encuentra la obligación del empleador de indicar los motivos por los cuales se imponen sanciones sujetas al reglamento interno de trabajo (Corte Constitucional, Sentencia T - 075A, 2011).

Pese a esto, el concepto de debido proceso en el procedimiento laboral disciplinario sigue siendo vago, toda vez que no cuenta con un método determinado. Ante esto, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C – 593 de 2014, dictó que se deben de cumplir ciertos presupuestos:

1. Notificar o comunicar al trabajador que se ha dado apertura a un proceso disciplinario en su contra: esta citación debe de contener las presuntas faltas que cometió, la reglamentación que incumplió y la posible sanción que acarrea la conducta presunta.
2. Otorgar al trabajador un espacio, para que realice su defensa: en este momento el trabajador podrá allegar las pruebas que considere pertinentes para su defensa.
3. El empleador debe emitir un pronunciamiento oficial donde se le informe al trabajador de la decisión tomada.
4. Brindar al trabajador las herramientas para que pueda controvertir todas y cada una de las decisiones tomadas.
5. Si se demuestra que el trabajador efectivamente cometió la falta disciplinaria, debe serle impuesta una sanción proporcional a los hechos cometidos (Corte Constitucional, Sentencia C - 593, 2014).

Con todo eso, los conceptos allí tratados no son desintegrados. En relación al primer presupuesto que se debe de seguir en el procedimiento laboral disciplinario, el elemento al que alude la Corte Constitucional es denominado tipicidad, esto, porque supone la adecuación de la conducta del trabajador a los presupuestos que detalla bien sea la legislación, el reglamento de trabajo o el contrato laboral. Si la acción que ejecuta el trabajador de forma voluntaria encaja con la figura que describen las leyes, el reglamento de trabajo o el contrato individual de trabajo como falta, se habla de la tipicidad del hecho cometido (Pérez y Merino, 2014).

Otro de los presupuestos, que enlaza un elemento no dispuesto de forma expresa por la Corte Constitucional para su desarrollo, es el de contradicción: “El principio de contradicción supone dualidad de las partes que sostienen el litigio, de manera que cada una rinda su postura y un tercero imparcial juzgue” (Bujosa, 2013, p. 277).

El tercer elemento instituido por la Corte Constitucional muestra gran relevancia en el quinto presupuesto, el cual exige que la sanción impuesta al trabajador sea proporcional a los hechos cometidos. El principio de proporcionalidad es “la forma en que se realiza la limitación o intromisión del derecho fundamental afectado, en relación con el bien, valor o interés que se pretende proteger” (Vega y Herlitz, 2019, p. 134). Por lo tanto, “en el campo del despido disciplinario, el principio de proporcionalidad es un registro exigido por los tribunales de justicia en torno al ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador” (Vega y Herlitz, 2019, p. 145).

Aunque la Corte Constitucional se ha pronunciado en el sentido anotado, hay quienes consideran que el vacío legal frente al procedimiento disciplinario en material laboral sigue latente. De allí, también, la importancia de analizar los principales pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral. Entre dichos pronunciamientos destaca la sentencia SL – 1444 - 2018, en la que determina que el derecho al debido proceso, en el caso de un despido, se satisface siempre y cuando se le haya dado la oportunidad al trabajador de explicar su versión sobre los hechos sucedidos y, además, se le hayan dado a conocer los motivos por los que se constituye la justa causa de despido (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1444, 2018).

La misma Sala de Casación Laboral, en búsqueda de proteger los derechos del trabajador, en su Sentencia SL – 1292 – 2018 manifiesta que, cuando así se ha estipulado, el despido no puede tener efectos sin un procedimiento disciplinario previo, porque no se pueden conocer las pruebas suficientes para verificar la falta (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1292, 2018). En relación con eso, la Corte Suprema de Justicia asevera que toda sanción debe ser proporcional a la falta cometida y verificada.

Para cerrar el estudio del debido proceso laboral disciplinario, vale la pena estudiar el aspecto sustantivo de faltas y sanciones.

En correspondencia con las sanciones que se derivan del proceso disciplinario, siempre que se valida la falta, la legislación colombiana admite distintos tipos de sanciones, o por lo menos así lo determinan los artículos 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo, al contemplar sanciones como la suspensión y la multa. Sin embargo, el catálogo sancionatorio no se reduce a la legislación colombiana, sino que también puede complementarse con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y la convención colectiva, tal como lo indica el artículo 108 numeral 16 del código en mención.

En ese sentido, el legislador sigue otorgando al empleador la posibilidad de regular internamente la relación laboral con el empleado, sin sobrepasar las directrices legales y constitucionales que se han tratado con anterioridad.

En relación con los tipos de sanciones, cabe aclarar que estas no pueden consistir en penas corporales ni que atenten contra la dignidad del trabajador (Legis, 2019). Así mismo, no podrán ser impuestas a los empleados las sanciones no previstas en el contrato individual de trabajo, reglamento de trabajo, convenciones colectivas, pactos colectivos o en la ley (Legis, 2019).

Las sanciones disciplinarias que se pueden estipular en el reglamento interno de trabajo son las siguientes:

Llamados de atención: estos se pueden imponer cuando la falta no es significativa; pueden ser verbales o escritos.

Multas: se generan únicamente por retrasos o faltas al trabajo de manera injustificada; esta sanción pecuniaria no puede exceder la quinta parte del valor del salario del trabajador sancionado.

Suspensión: esta sanción es la más calificada, y consiste en un receso temporal en la prestación del servicio, y el no pago de salarios por todo el tiempo que se encuentre suspendido el trabajador (Sánchez y Mantilla, 2013, p. 346).

Referente a la suspensión, como sanción disciplinaria, es preciso indicar que el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, cuando sea la primera vez que el trabajador comete una infracción disciplinaria, el empleador solo podrá suspender su contrato de trabajo por 8 días. Si la conducta es reiterada, el periodo de suspensión puede llegar máximo a 2 meses, sin excluir la posibilidad que el empleador establezca, proporcionalmente, periodos de suspensión inferiores de acuerdo con la gravedad de la conducta sancionada (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Una vez despejadas las sanciones disciplinarias que se pueden estipular en el reglamento interno de trabajo, corresponde plantear el debate referido al despido como sanción disciplinaria.

Frente a lo señalado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL – 14442018, aclara, en primer lugar, que el despido, por regla general, no es una sanción disciplinaria, salvo que así se consagre en algún instrumento normativo de naturaleza contractual (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1444, 2018).

En este sentido, la misma Corte Suprema de Justicia ha señalado que no es dable identificar el despido con una sanción, por cuanto dicho acto es una prerrogativa que emana de la esencia misma del contrato, tal y como lo consagran los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo. Así, se hace notar que los artículos en cuestión determinan las justas causas de terminación de un contrato de trabajo, sin exigir agotar un procedimiento previo (Sánchez y Mantilla, 2013).

Por su parte, y aunque la línea jurisprudencial en este caso es caótica, la Corte Constitucional supone que antes de que se dé la terminación unilateral del contrato de trabajo se debe agotar un procedimiento previo en donde se respete el derecho de defensa que ostenta el trabajador y la exigencia de que la causal de terminación del vínculo laboral se encuentre establecida en la ley (Corte Constitucional, Sentencia T - 433 , 1998). No obstante, en recientes decisiones, el Tribunal Constitucional ha aclarado que, salvo que el despido se establezca como tal, no debe considerarse una sanción disciplinaria, ni siquiera en los casos de trabajadores aforados.

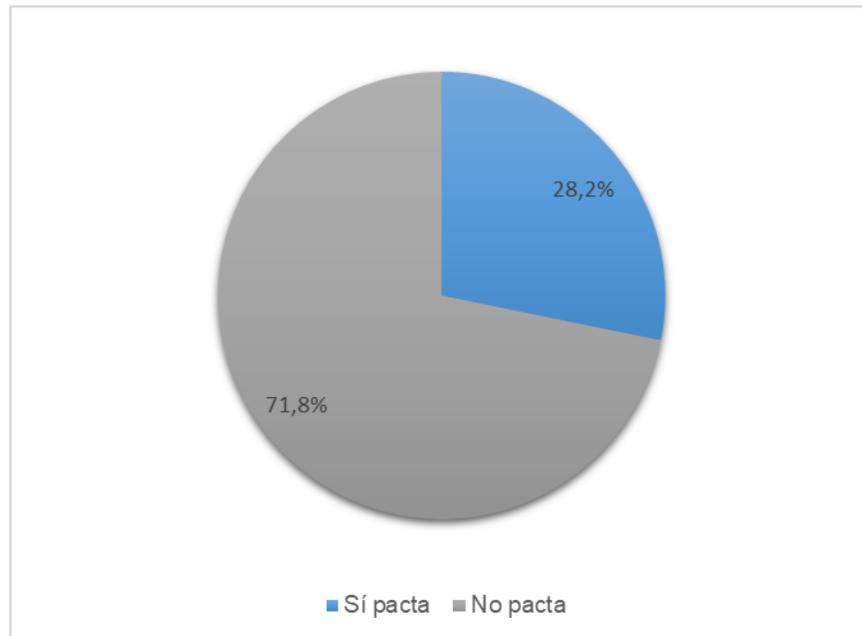
En este orden de ideas, dado que el despido no es una sanción disciplinaria que persiga corregir al trabajador en la correcta ejecución del contrato laboral, no puede concluirse que este requiera del proceso disciplinario previsto para la imposición de dichos correctivos, en los términos del artículo 115 de CST y 26 de la Convención Colectiva. En el caso de los trabajadores aforados, como el accionante, la naturaleza del despido como una forma de terminación unilateral del contrato no varía ni se torna en disciplinaria. Sin embargo, en virtud de su fuero, estas personas son titulares de una protección laboral reforzada, la cual se concreta en que, para que proceda su despido, el empleador de manera obligatoria, debe agotar el proceso de agotamiento de fuero y autorización de despido ante el juez laboral (Corte Constitucional, Sentencia T-014 de 2018).

A partir de la disparidad encontrada en los conceptos de despido que ofrecen ambas cortes, se aumenta la incertidumbre e inseguridad jurídica en las relaciones laborales.

2. Aproximación empírica al procedimiento laboral disciplinario pactado en las convenciones colectivas 2014 a 2017 del sector educativo en Colombia

Particularmente se analizan 39 convenciones del sector educativo de Colombia de los años 2014 a 2017. Para identificar estas convenciones, se realizó una depuración de más de 1000 convenciones colectivas de otros sectores que no concernían. Se utilizó la clasificación de actividades económicas propuesta por el DANE para filtrar el sector económico de adscripción de la respectiva convención. Inicialmente, las 39 convenciones analizadas fueron clasificadas entre las que pactan el proceso disciplinario o no pactan el proceso disciplinario.

Gráfico 1. % de convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017 que pactan un procedimiento laboral disciplinario



Fuente: elaboración propia a partir de las convenciones colectivas 2014 a 2017.

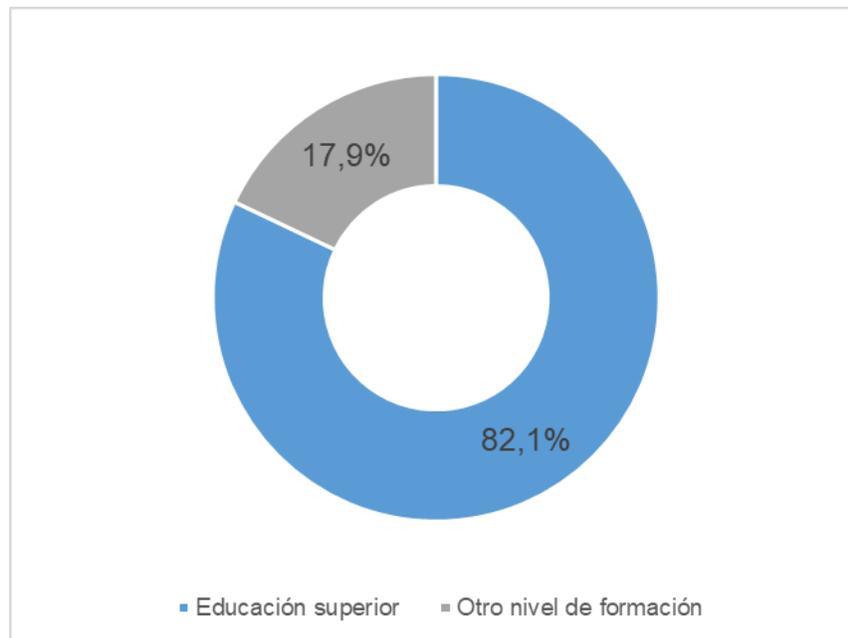
En ese sentido, tal como se evidencia de las convenciones estudiadas, solo el 28, 2% regulan el proceso disciplinario. Como se puede apreciar, son pocas las convenciones que pactan un régimen disciplinario. Esto puede obedecer a dos razones.

La primera se debe a que los aspectos normativos de las relaciones laborales no pueden ser decididos en laudos arbitrales, esto en el supuesto de que no se logre llegar a un acuerdo entre empresa y sindicato durante la etapa de arreglo directo. De entrada, frente a los aspectos normativos, ello hace que los empleadores no tengan interés negocial.

Ahora bien, en el caso de las convenciones que sí cuentan con procedimientos disciplinarios, ello puede deberse a la existencia de sindicatos mayoritarios, evento en el cual el empleador tiene dos opciones, o negocia o resiste una huelga, antes de que, finalmente, un tribunal de arbitramento decida sobre la disputa de intereses.

Adicionalmente, si se distingue entre las instituciones de educación superior (IES) e instituciones de otro nivel de formación, son las primeras las que procuran pactar más convenciones colectivas, e indirectamente se observa una mayor normativa del régimen disciplinario.

Gráfico 2. % de convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017 que pactan un procedimiento laboral disciplinario, diferenciadas por nivel de formación

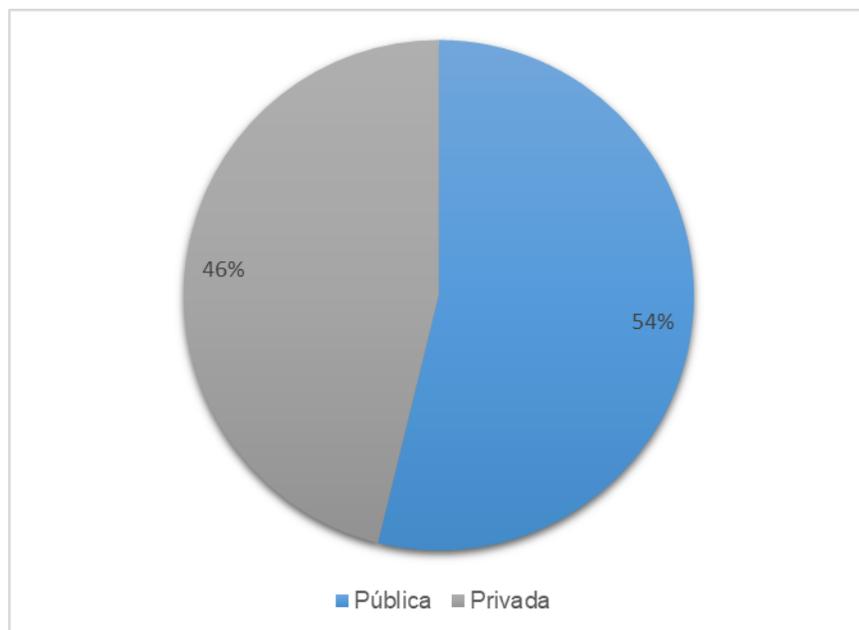


Fuente: elaboración propia a partir de las convenciones colectivas 2014 a 2017.

De las 39 convenciones bajo estudio, el 82,1% corresponde a Instituciones de Educación Superior, siendo más del 50%, y un 17,9% las Instituciones de otro nivel de formación, siendo un porcentaje mínimo que no alcanza ni siquiera el 20% del 100%.

Por otro lado, otra de las categorías que se trae a colación, es según la naturaleza de la entidad empleadora, las cuales pueden ser clasificadas entre los sectores público y privado. Es preciso identificarlas para orientar la importancia de la regulación del proceso disciplinario en las distintas instituciones.

Gráfico 3. % de convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017 que pactan un procedimiento laboral disciplinario, diferenciadas por naturaleza de la institución



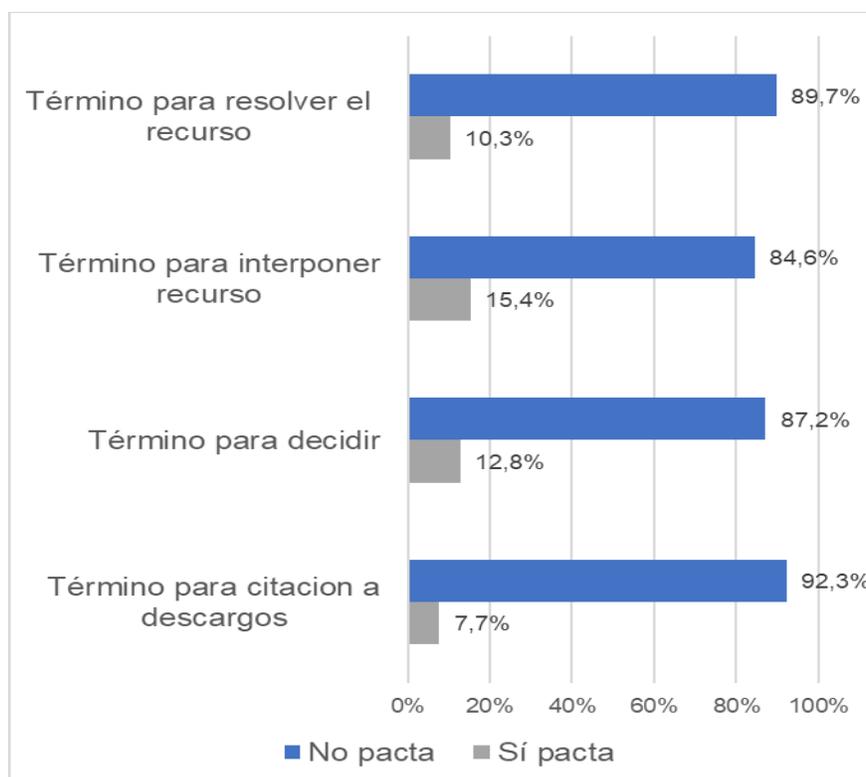
Fuente: elaboración propia a partir de las convenciones colectivas 2014 a 2017.

Del gráfico anterior se infiere que un 54% del universo de convenciones colectivas se corresponde con instituciones de naturaleza pública y el restante son instituciones privadas. Del 54% de las instituciones públicas, solo 5 pactan régimen disciplinario, y del 46% de las privadas 6 regulan algún aspecto del proceso disciplinario. Así las cosas, de las 39 convenciones colectivas, apenas 11 hacen alusión al procedimiento disciplinario.

Para el caso de las instituciones de naturaleza pública, se entiende porque no es tan frecuente el régimen disciplinario, contrario lo que ocurre con las instituciones privadas, que no cuentan con el Código Único Disciplinario, el cual aplica para todo el sector público, por lo tanto, es improbable que en una convención colectiva del sector público se pacte un régimen disciplinario de forma detallado, porque este viene definido por la ley. De esta manera, para un sindicato del sector público es poco atractivo regular temas disciplinarios en las convenciones colectivas, puesto que existirán zonas grises en las que no se sepa si la regulación es legal o no.

Una vez se ha hecho un análisis general o caracterización de las fuentes de información, se procede a describir valores más específicos del proceso disciplinario.

Gráfico 4. % de convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017 que pactan términos procesales



Fuente: elaboración propia a partir de las convenciones colectivas 2014 a 2017.

Las convenciones colectivas tratan ciertos temas del proceso disciplinario. Se alcanza a evidenciar que ninguna lo hace de forma detallada, por lo que abordan, más que nada, solo puntos generales.

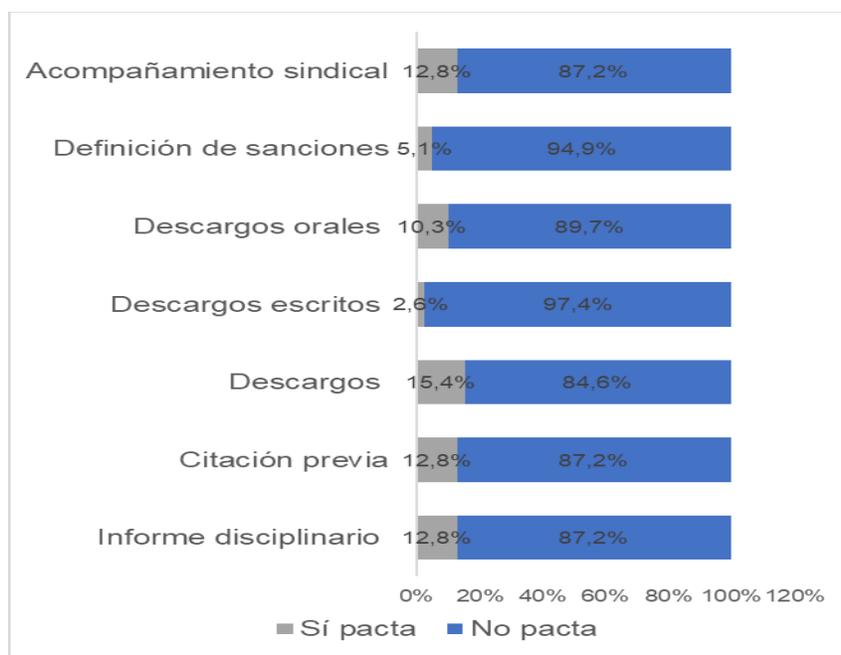
En líneas gruesas, en las convenciones que pactan elementos normativos de carácter disciplinario, el proceso inicia con la presentación del informe disciplinario,

justificado por el jefe inmediato o por parte de recursos humanos. Ahora bien, a raíz del vacío legal, no necesariamente inicia de esta forma.

Seguidamente el empleado es citado a un espacio denominado “descargos”, consistente en el ejercicio del derecho de defensa por parte del trabajador, el cual es llevado a cabo de diferentes formas, escrito, verbal, con acompañamiento o sin acompañamiento de otro trabajador o de un miembro de la organización sindical. En las convenciones que se ve reflejada la citación a descargos, se pactan términos que van desde las 72 horas hasta los 5 días hábiles para que el trabajador los presente. Esto corresponde apenas al 7,7% de las convenciones objeto de estudio.

Además de lo concerniente a los descargos, se evalúan aspectos particulares del proceso disciplinario, como los que se describen en la siguiente gráfica.

Gráfico 5. % de convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017 que pactan diferentes aspectos del procedimiento disciplinario



Fuente: elaboración propia a partir de las convenciones colectivas 2014 a 2017.

Una vez precisado los porcentajes de cada característica del proceso, se distingue la favorabilidad de los descargos orales frente a los escritos. Lo anterior entendiendo que el espacio oral da mayores posibilidades de defensa, como expresar de forma clara y con tiempo sus argumentos en relación a la presunción que se hace en su contra, por el contrario, los descargos escritos disminuyen dichas posibilidades. Si se trata desde otro punto de vista, a manera de descargos escritos, encontramos que también existen ventajas para el derecho de defensa, como que el empleado no es atacado en el ejercicio de su derecho o que tiene más tiempo para preparar, reflexivamente, sus respuestas. Para los trabajadores cobijados por las convenciones objeto de este análisis, es más conveniente los descargos orales, lo cual se ve reflejado en un porcentaje de 10,2% contra 2,6%. Además, hay ciertas convenciones que solo se dedican a pronunciar que hay un espacio de descargos, sin determinar su forma. Esto último aplica no solo para los descargos en sentido estricto, sino, también, para los demás elementos que acompañan el debido proceso, como el informe disciplinario y la citación a descargos. Dejando claro la falta de regulación o reglamentación general.

Otro de los elementos del proceso disciplinario que tratan las convenciones es el acompañamiento a descargos, ya sea por compañeros de trabajo o del sindicato, marcando un porcentaje del 12,8%.

Dentro del espacio de descargos el empleado puede adjuntar pruebas para que estas sean valoradas dentro del proceso, pruebas que sirvan para su defensa como también el empleador puede hacer allegar pruebas para sostener la presunción que reposa en contra del trabajador.

Llevados a cabo los procedimientos anteriores, el empleador tiene la carga de emitir la decisión correspondiente a los descargos, la misma podrá exonerar o imputar al empleado. Ahora bien, en ciertos casos la decisión es tomada por un comité que lo compone el empleador y los directivos del sindicato, los cuales tienen

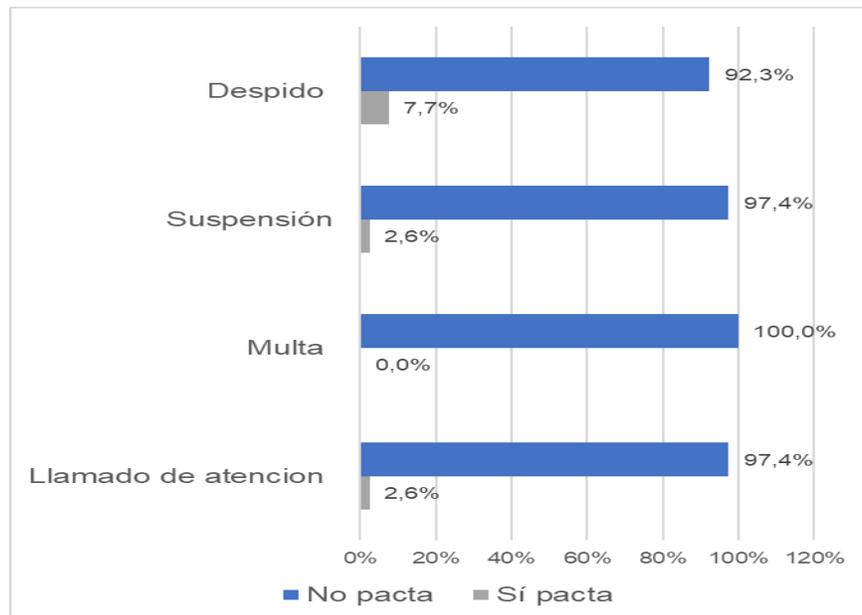
la atribución de emitir la decisión, esto anterior debe estar pactado en el reglamento interno de trabajo de la compañía o en la Convención Colectiva.

Una vez es conocida la decisión por el empleado, éste tendrá la posibilidad de interponer recurso en el evento de no estar de acuerdo con la misma, en cuanto al término para el recurso, ya sea de reposición o de apelación, hay diferentes tiempos que se suelen pactar. El plazo para interponer recurso frente la decisión sancionatoria definitiva de los descargos varía, entre 3 y 5 días hábiles, siendo solo el 15,4% de las convenciones las que lo reglamentan. Para resolver el recurso, el término con el que cuenta el empleador oscila entre 3 días hábiles y 20 días calendario, términos que se establecen en el 10,3% de las convenciones.

Dejando certeza de que quienes pactan el recurso, ya sea de reposición o de apelación, le dan la oportunidad al trabajador de ir a una segunda instancia.

Finalmente, se constituyen las sanciones disciplinarias. Solo el 5,1% de las convenciones analizadas, pactan algo en relación con las distintas modalidades sancionatorias, como lo son: el llamado de atención, la suspensión, la multa y el despido (para aquellas convenciones que lo consideran sanción disciplinaria).

**Gráfico 6. % de convenciones colectivas del sector educativo 2014 a 2017
que pactan diferentes aspectos del procedimiento disciplinario**



Fuente: elaboración propia a partir de las convenciones colectivas 2014 a 2017.

El despido, a pesar de la discusión jurisprudencial a la que se hizo referencia en el primer capítulo en torno a si se debe calificarse o no como una sanción disciplinaria, es pactado como tal en un 7,7% de las convenciones.

En el caso de la multa, ninguna convención hace referencia a esta forma de sanción. Ello puede deberse a la dificultad de hacerla efectiva, y, correlativamente, una sanción que la supe es la suspensión, porque acarrea una ausencia del pago al salario por los días que sea suspendido el empleado.

3. Conclusiones

Con ayuda de la Constitución, la ley y la jurisprudencia se puede encontrar que en Colombia falta mucho por recorrer en la regulación del procedimiento laboral disciplinario, ya que se evidencia una ausencia legal en el ámbito del Sector Privado. Lo anterior genera disparidades entre empleador y trabajador en una relación laboral, ya que el patrono ostenta la facultad de subordinación frente al empleado.

No obstante, se deben respetar los límites establecidos por la ley, como no ir en contra de la dignidad y demás derechos fundamentales.

Por otro lado, se demostró que la Corte suprema de Justicia y la Corte Constitucional sostienen diferentes puntos de vista frente al procedimiento laboral disciplinario. Así por su parte, la Corte Suprema de Justicia, considera que el despido no es una sanción disciplinaria, por el contrario, la Corte Constitucional sí lo considera como tal. Así mismo, mientras que para la Corte Constitucional el debido proceso laboral disciplinario comprende una lista completa de principios y garantías, para la Corte Suprema de Justicia el debido proceso laboral disciplinario se satisface siempre que el trabajador se le dé la oportunidad de conocer los motivos por los cuales es sancionado y se le dé la oportunidad de controvertirlos.

Ante la ausencia de regulación legal hay otros instrumentos que regulan esta materia como lo son el reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y la convención colectiva. Esta última es el principal instrumento normativo en aquellas empresas en las que existen sindicatos mayoritarios con capacidad de huelga, pues pueden introducir componentes normativos en las convenciones colectivas.

Particularmente, del estudio de las convenciones colectivas del sector educativo de 2014 a 2017 se comprueba que no hay una regulación exacta frente al procedimiento laboral disciplinario en este sector. En el análisis se pudo encontrar que un porcentaje mínimo del total de dichas convenciones regulan el tema. Ello puede estar correlacionado con la inexistencia de sindicatos mayoritarios en este sector. Las pocas convenciones del sector educativo que regulan aspectos disciplinarios lo hacen enfocándose en el concepto de sanción, cuál es el tiempo considerado para sancionar, el trámite para la interposición de recursos, el tiempo para la toma de decisión, entre otros.

En comparación con la jurisprudencia constitucional, en las convenciones colectivas estudiadas se encuentran varias falencias en temas como: que la citación debe de contener las faltas presuntas que cometió el trabajador y la reglamentación que incumplió; no todas las convenciones, de las pocas que pactan el tema disciplinario, le brindan al trabajador las herramientas para controvertir las decisiones sancionatorias, como por ejemplo presentar recursos; además, tampoco se habla de los tipos de sanciones que se les deben de aplicar en proporción a la falta cometida. Así, el concepto de proporcionalidad de la sanción sigue siendo impreciso, de modo que posteriores investigaciones podrían ahondar en este punto.

Referencias

- Arrieta, E., Vélez, M., Sepúlveda, C., Arango, D., Fernández, C., y Tobón, J. (2019). *Manual sobre relaciones laborales colectivas: 1. Diálogo social y negociación convencional*. Medellín: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).
- Brunal Abogados . (Marzo de 2018). *Proceso disciplinario laboral* . Obtenido de brunalabogados.com: www.brunalabogados.com/wp-content/uploads/2018/03/PROCESO-DISCIPLINARIO-LABORAL.pdf
- Bujosa, L. (Septiembre de 2013). Los principios del código general de proceso (ley 1564 de 2012) desde la perspectiva española. *iustel*, 265-298.
- Correa, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 227-247.
- Figuroa, G. G. (1994). *Compendio de derecho laboral* . Leyer .
- Gernigon, B., Odero, A., y Guido, H. (2000). *La negociación colectiva, normas de la OIT y principios de los organos de control*. Ginebra, Suiza.
- Guerrero, G. (1994). *Compendio de derecho laboral*. Bogotá D.C. , Colombia: Leyer.
- Legis . (2019). *Cartilla Laboral*. Bogotá D.C. , Colombia: Legis.

Ministerio de Justicia. (s.f). *Glosario Jurídico*. Obtenido de minjusticia.gov.co:
www.minjusticia.gov.co/Portals/0/RUNDIS/Glosario%20final.pdf

Montenegro, J. (2018). *El debido proceso disciplinario laboral*. Obtenido de ucatolica.edu.co:
https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23058/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap05.pdf.

Moreno, J. (s.f). Apuntes sobre el derecho de huelga en Colombia. *Revista Vniversitas*. Obtenido de colegiodeabogados.co: colegiodeabogados.co/wp-content/uploads/LOPEZ-MORENO.pdf

Pérez, J., y Merino, M. (2014). *Definición de tipicidad*. Obtenido de definicion.de:
<https://definicion.de/tipicidad/>

Sánchez, D., y Mantilla, G. (2013). *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo*. Bogotá D.C., Colombia: Legis.

Vega, L., y Herlitz, G. (2019). *El principio de la proporcionalidad en el ejercicio del poder disciplinario del empleador*. Obtenido de repositorio.uchile.cl:
repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/170469/El-principio-de-proporcionalidad-en-el-ejercicio-del-poder.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leyes

Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

Colombia. Congreso de la República. Compilados los decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 (1951). Por la cual se expide el Código de Sustantivo del Trabajo.

Sentencias

Corte Constitucional, Sentencia C - 201. (2002). *Sentencia C - 201*, (MP. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB). Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia C - 341. (2014). *Sentencia C - 341* (MP. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO). Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia C - 386. (2000). *Sentencia C - 386* (MP. ANTONIO BARRERA CARBONELL). Bogotá D.C. , Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia C - 593. (2014). *Sentencia C - 593* (MP. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB). Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia C - 636. (2016). *Sentencia C - 636* (MP. ALEJANDRO LINARES CANTILLO). Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia T - 014 . (2018). *Sentencia T - 014* (MP. CARLOS BERNAL PULIDO) . Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia T - 075A. (2011). *Sentencia T - 075A* (MP. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO). Bogotá D.C. , Colombia.

Corte Constitucional, Sentencia T - 433 . (1998). *Sentencia T - 433* (MP. ALFREDO BELTRAN SIERRA). Bogota D.C. , Colombia.

Corte Costitucional, Sentencia C - 934. (2004). *Sentencia C - 934* (MP. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO). Bogotá D.C. , Colombia.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1292 . (Diciembre de 2018). *Sentencia SL - 1292* (MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO). Bogotá D.C.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL - 1444. (Abril de 2018). *Sentencia SL - 1444* (MP. SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO). Bogotá D.C. , Colombia.