



**Reglamento interno de trabajo y mecanismos de protección de los derechos del trabajador en
Colombia**

Valentina Omaña Ascanio

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

Director

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Derecho
Medellín, Antioquia, Colombia
2025

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, así mismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. A. D.', written over a horizontal line.

Firma del estudiante

Sumario

Resumen

Introducción

1. El debido proceso de las sanciones del ámbito laboral
2. Criterios y practicas para un despido con justa causa en Colombia
3. Mecanismos de protección de los derechos del trabajador en Colombia

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN COLOMBIA

Resumen

Actualmente el mundo está en constante cambio y el derecho laboral no se ha quedado atrás respecto a las nuevas regulaciones que se han venido presentando, como, por ejemplo, el reglamento interno de trabajo, el cual establece “las condiciones a las que debe estar sujetas el empleador y sus trabajadores en la presentación del servicio”, así pues, es el empleador quien elabora este reglamento mediante su autonomía, pero respetando la normatividad colombiana.

Sin embargo, el reglamento interno de trabajo ha tenido un cambio trascendental ya que ha presentado ciertas limitaciones, las cuales afectan la libertad del empleador para pactar las sanciones graves que pueden derivar de un despido con justa causa, sino que, por el contrario, puede llevar a incurrir a afectar el libre desarrollo de la personalidad, el honor, la dignidad y muchos derechos más de los trabajadores.

Palabras clave: derecho, derecho al trabajo, derecho laboral, condiciones laborales, despido con justa causa.

Introducción

El reglamento interno de trabajo juega un papel importante en la regulación de las relaciones laborales, estableciendo normas e imponiendo condiciones que rigen en la relación empleadores - trabajadores. Sin embargo, su aplicación ha generado diversos interrogantes respecto de su alcance y sus limitaciones, por el gran enfrentamiento que puede generarse con los derechos fundamentales trabajador y el debido proceso en la imposición de sanciones en caso de que este haya cometido alguna falta que afecte a la relación laboral y es ahí donde entra una ponderación de derechos entre los del laborioso y lo que se establece en el

reglamento interno del trabajo, como la autonomía que tiene el empleador de establecer dichas reglas.

En Colombia, la jurisprudencia ha intervenido en múltiples ocasiones para poder limitar el poder sancionatorio que posee el empleador a través del reglamento interno del trabajo, estableciendo principios de proporcionalidad, tipicidad y el debido proceso. Estas deben ir de la mano en las sanciones que el empleador imponga a su trabajador para poder generar validez a su correctivo, y en caso contrario, de no ir de la mano de estas, su afectación a los derechos fundamentales absorbería más fuerza para una ahora generarse una afectación en contra del empleador. En este sentido, surge la inquietud de si el reglamento interno de trabajo constituye una herramienta de regulación normativa, una amenaza a los derechos laborales o, por el contrario, el empleador debe “permitir” ciertas conductas y acciones de su trabajador por la sospecha que esto pueda afectar los derechos y ser sancionado.

La pertinencia de este estudio radica en la necesidad de examinar las limitaciones y alcances del reglamento interno del trabajo dentro del marco jurídico colombiano, con el propósito de evaluar su impacto en la relación laboral y su compatibilidad con los principios constitucionales. En una sociedad que busca equilibrar la protección de los derechos laborales y la autonomía empresarial, esta investigación contribuirá a la comprensión de cómo deben estructurarse las normas del reglamento interno del trabajo sin necesidad de que se presentes vulneraciones a los derechos fundamentales de los empleados.

El objetivo principal de esta investigación es analizar las limitaciones y alcances del reglamento interno de trabajo en relación con el debido proceso e imposición de sanciones a los trabajadores en el marco del ordenamiento jurídico colombiano, con el fin de identificar los eventos o actividades más problemáticas que tiene el empleador de sancionar en su RIT, el análisis de jurisprudencia sobre el debido proceso en el ámbito laboral y el estudio de casos donde la aplicación del reglamento interno del trabajo haya suscitado controversias legales. Y para ello, se recurrirá a la doctrina y jurisprudencia reciente, que servirán como herramientas claves de la construcción del marco conceptual y el análisis crítico del problema planteado en esta investigación.

La investigación se compone por varios capítulos, los cuales se enmarcan en un enfoque cualitativo, basado en el análisis normativo, jurisprudencia y casos concretos, empleando

métodos como la interpretación hermeneútica de los textos legales, entrevistas a expertos en derecho laboral. Inicialmente, el capítulo 1, abordara el debido proceso en las sanciones del ámbito laboral, mencionado las limitaciones del reglamento interno del trabajo. Posteriormente, y de la mano del capítulo anterior se abordarán los criterios y prácticas para un despido con justa causa, exponiendo los requisitos que debe tener un despido justificado.

En tercer lugar, se hará un análisis de casos en la aplicación de sanciones disciplinarias, reconociendo las vulneraciones de ambas perspectivas en la relación laboral. Finalmente, se presentarán conclusiones y recomendaciones, con el objetivo de ofrecer una visión integral del tema, proponer lineamientos para una regulación que garantice el equilibrio entre la facultad del empleador de sancionar y la protección de los derechos del trabajador.

1. El debido proceso en las sanciones del ámbito laboral

Los derechos del trabajador han sido fortalecidos por la jurisprudencia a lo largo del tiempo al establecer los límites del poder sancionatorio que tiene el empleador, encaminados a garantizar un balance entre la autoridad del empleador y la protección de los derechos vitales del trabajador y proteger así el debido proceso que se debe ver reflejado en las actuaciones y sanciones que establece el reglamento interno de trabajo. Este principio arraigado en el artículo 29 de la constitución política de Colombia nos dice que “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”, es así, que las sanciones laborales se encuentran incluidas en este artículo y deben cumplir con las formalidades esenciales para poder proteger la dignidad, la defensa técnica y la presunción de inocencia del trabajador.

Asimismo, su aplicación se materializa a través de procedimientos disciplinarios

estructurados, previstos en el reglamento interno de trabajo, que deben observar etapas claras de notificación, descargos, valoración probatoria y motivación de las decisiones, para que no exista una asimetría de poder y haya una protección integral. Y en caso de ausencia de alguna de estas etapas se transformarán en una sanción ilegítima, incluso si existen fundamentos factos para la corrección disciplinaria.

Por esto, se debe entender a la sanción disciplinaria como un mecanismo de reacción que tiene el empleador frente a los incumplimientos laborales por parte del trabajador. Por lo tanto, la sanción interpuesta tiene carácter preventivo y es usada como una herramienta para cumplir los objetivos de la labor que realiza trabajador, es así, que “la sanción no debe ser el eje fundamental o el fin último, sino que debe ser considerada como un instrumento” (Hernández, Guachetá, Paredes, & Reyes, 2020)

Por lo que el reglamento interno de trabajo es la principal herramienta mediante la cual los empleadores establecen las normas disciplinarias en la empresa, las cuales son creadas por a disposición del empleador. Sin embargo, toda la autoridad que tiene el empleador no es absoluta, sino que se encuentra limitada por los derechos de los trabajadores, además siempre está en constante revisión, por la Corte Suprema de Justicia, la cual cuenta con la facultad de intervenir en cada momento que considere necesario, para proteger así los derechos de los trabajadores y determinar si la sanción que está en el reglamento interno de trabajo es proporcional o no, y en caso, que la sanción conlleve a un despido, verificar si este si fue o no con justa causa. Dicho de otro modo, Raúl Toledo considera que la

Sanción disciplinaria se encuentra sometida a una serie de límites y requisitos que deben ser observados por el empleador. Los que de ser vulnerados deben ser controlados por los órganos del Estado competentes que conocen de la impugnación de las sanciones disciplinarias aplicadas (Toledo, 2015, págs. 423-460)

Es así, como la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han desarrollado una amplia jurisprudencia sobre el debido proceso en el ámbito laboral, destacando la necesidad de garantizar un equilibrio entre las partes, disminuyendo así algún poder que pueda perjudicar injustamente a la otra parte. Además la sentencia C-593 de 2014, es de gran importancia porque en está, la Corte Constitucional reafirmo que el debido proceso debe ser aplicado en cualquiera sanción que sea interpuesta por el empleador hacia el trabajador, donde se establece que el reglamento interno de trabajo no solo debe listar faltas y sanciones, sino que debe contar con una buena publicidad para ser efectiva y garantizar el conocimiento de los trabajadores sobre las sanciones que pueden llegar a incurrir por actos que comenten, las consecuencias y el debido proceso con el que cuentan para una buena diligencia.

Un aspecto importante que el empleador debe tener en cuenta es el principio de proporcionalidad, lo que exige que las sanciones sean adecuadas y acordes a las faltas cometidas por el trabajador, evitando así el exceso de la fuerza sancionatoria que tiene este empleador y, además, se impide que sanciones leves, sean tratadas y sancionadas como graves. En este sentido, es importante recalcar que

Las medidas correctivas aplicadas por los trabajadores deberán ajustarse a lo establecido en la escala de faltas y sanciones del reglamento interno de trabajo, para cada conducta puntual, pues en caso contrario se estaría frente a una transgresión flagrante al principio de proporcionalidad, y a los demás subprincipios que de este se derivan (Guarín, 2022).

A todo esto, el principio de proporcionalidad en el ámbito sancionatorio del derecho laboral debe estar acorde con la gravedad de la falta metida por el trabajador, evitando las medidas excesivas o desproporcionadas por parte del empleador como castigo hacia esas conductas cuestionables. Es decir, que la motivación de la sanción debe exigir una relación lógica entre los hechos probados, la norma infringida y la medida correctiva. Asimismo, la proporcionalidad pone en consideración factores como la gravedad de la falta, el daño causado, la intencionalidad y los antecedentes laborales que tiene el trabajador. Un ejemplo claro de este principio es la suspensión de ocho días por un primer retraso leve, lo que podría considerarse desproporcionada frente a una amonestación verbal.

s así, que este principio exige que la sanción que fue interpuesta guarde un equilibrio entre la falta cometida y la medida disciplinaria aplicada y en caso de que esto no sea así, y se presenta una sanción desproporcionada, se estaría vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, como lo es el debido proceso, ya que impone un castigo que no se ajusta a la naturaleza del acto que se cometió y por el cual se interpuso dicha sanción al trabajador y lo que podría llevar a que sea el empleador el que pueda recibir un castigo por omitir este principio.

Por otro lado, el procedimiento sancionatorio debe respetar el debido proceso que se encuentra mencionado en el reglamento interno de trabajo, el cual será la guía para poder resolver las infracciones que comete el trabajador. De esta manera, en cuanto a las sanciones que son interpuestas por el empleador “en el marco del proceso disciplinario laboral, esta

debe ser proporcional a la falta cometida de conformidad con el procedimiento establecido en el RIT; aunado a lo acordado por las partes en el contrato de trabajo y, de conformidad con lo establecido en el CST” (Martinez, 2023, págs. 1-44).

Pero, es aquí, donde los empleadores puedes llegar a tener más problemas, porque una redacción vaga del reglamento interno del trabajo podría llevar a dificultades de interpretación, lo que conlleva a una incertidumbre jurídica que facilita a las interpretaciones arbitrarias por cualquiera de las partes, normalmente por el empleador. Por ejemplo, las frases como “actuar con diligencia” sin especificar estándares concretos, podrían generar discrecionalidad abusiva. Para esto, se tiene en cuenta el principio de tipicidad, que hace énfasis en que la conducta sancionada debe estar claramente definida y descrita en el reglamento interno de trabajo, para evitar sanciones por hechos no previstos o incluso disputas legales por las distintas interpretaciones que el RIT puede generar.

Por lo que, el empleador debe ser muy cautelados y delicado al momento de la creación del RIT, evitando problemas de interpretación. Dicho esto, se recomienda que, al momento de la redacción del reglamento interno del trabajo, el empleador cuente con un catálogo detallado de faltas, asociando cada una a sanciones escaladas según la gravedad del acto cometido por el trabajador, además de contar con una participación activa de los trabajadores y un control judicial dinámico para tener una redacción clara de la norma, evitando posibles demandas o sanciones por la Corte. Y solo de esta manera se podrá materializar el debido proceso como garantía real y no como una mera formalidad que presenta el empleador para no incurrir en sanciones.

Además, es importante hacer mención de la notificación y la formulación de cargos hacia el trabajador, ya que, en esta se debe especificar con claridad la conducta cuestionable en la que incurrió, la clasificación que se tiene de esa conducta respecto de lo que diga el reglamento interno de la empresa y las pruebas. En caso, de que exista una vaga formulación de cargos, se estaría vulnerando varios derechos del trabajador, como seria el derecho a la defensa que este posee, al impedirle la comprensión exacta de lo que se le imputa.

Adicionalmente, la etapa de los descargos y pruebas son esenciales para el debido proceso, porque en está, él trabajador tiene la oportunidad de presentar su versión de los hechos o de la conducta realizada y poder defenderse ante un posible despido o sanción. De este modo,

el trabajador en esta etapa cuenta con (I) derecho a un acceso completo al expediente incluyendo pruebas documentales, testimonios o grabaciones que fundamenten los cargos, (II) con un plazo suficiente para preparar su defensa, dependiendo del caso y de la complejidad con la que este cuente. (III) Y finalmente, un aporte de pruebas contradictorio, como testimonios de compañeros, certificados médicos o justificaciones. Asimismo, lo afirma Juan Diego Montenegro:

Es indispensable que al inculpado se le formulen, con toda claridad, los cargos que contra él pesan, proporcionándole información acerca de los documentos y pruebas en que se sustentan. Así se le da la oportunidad de rendir descargos y de solicitar la práctica de pruebas que pretenda hacer valer para desvirtuar las recogidas en su contra (Montenegro, 2018).

Con respecto a lo anterior, la jurisprudencia constitucional en varias sentencias como lo son la T-917 - 06 y la sentencia C-593 - 14, establecen ciertos elementos mínimos que debe tener un reglamento interno de trabajo, especialmente a lo referido a procesos disciplinarios, los cuales están relacionados con la garantía del debido proceso. Estos elementos buscan asegurar el derecho a la defensa y evitar la arbitrariedad en la imposición de sanciones. Estos elementos son:

- a) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas susceptibles de sanción.
- b) Formulación clara y precisa de los cargos imputados, especificando las conductas, las faltas disciplinarias a las que dan lugar y la calificación provisional de dichas conductas como faltas. Es importante que tanto la conducta como su respectiva sanción estén previamente consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- d) 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 su defensa. Al ser oído, el trabajador debe tener la oportunidad de aportar pruebas.

- e) Pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente. La decisión debe indicar claramente las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales se basan las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador.
- f) Imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. La facultad sancionatoria debe ejercerse de forma razonable y proporcional a la falta cometida, con los hechos plenamente probados.
- g) Posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ya sea ante el superior jerárquico de quien impone la sanción, así como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. El reglamento debe prever los pasos a seguir antes de cualquier decisión sancionatoria, asegurando una oportunidad adecuada y razonable de defensa para el trabajador.

Además de estos elementos, el RIT debe definir claramente las conductas que dan origen al castigo y las sanciones correspondientes a estos como se hacía mención anteriormente. Es así, que a pesar de que los empleadores cuentan con la facultad o el poder de crear el reglamento interno de trabajo, estos deben contener unos parámetros mínimos para no llevar a interpretaciones erróneas que afecten a alguna de las partes involucradas. debido a esto, en el Reglamento Interno de Trabajo deben estar “previamente definidas cada una de las etapas procesales, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados” (Montenegro, 2018), y en caso de alguna falta grave al debido proceso que lleve a un despido, la Corte Suprema podrá intervenir y determinar si es justa o no las cuales que se estipulan en el reglamento interno de trabajo y que llevaron al despido del trabajador, así se busca proteger los derechos vitales del trabajador.

Así pues, el debido proceso en las sanciones laborales constituye una garantía esencial para la protección de los derechos de los trabajadores, manteniendo armónicamente el equilibrio de la relación laboral. Su aplicación no solo fortalece la seguridad jurídica en el ámbito laboral, sino que además contribuye a procedimientos estructurados, transparentes y respetuosos con la dignidad del trabajador. Sin embargo, su implementación no solo requiere el cumplimiento formal de las etapas procesales.

2. Criterios y prácticas para un despido con justa causa en Colombia

El despido con justa causa es una figura esencial en el derecho laboral, ya que permite la terminación de la relación que existe entre el empleador y el trabajador, cuando este último incurre en una conducta que justifique su desvinculación conforme a la regulación colombiana o a lo establecido en el reglamento interno del trabajo, es decir, que está fundamentada en el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del trabajador. Sin embargo, esta debe estar siempre alineada con el debido proceso, respetando así, los principios fundamentales como la proporcionalidad y la legalidad. Además, de esta forma, no se entendería como una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que sanciones o consecuencias respecto de la vinculación no tendrían mucha fuerza, pero esto no es así de simple, ya que debe contar con una fuerte fuente probatoria y el procedimiento adecuado.

De este modo, la normatividad colombiana cuenta con una regulación del despido con justa causa, mencionando está en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en las cuales se establecen las causales para la terminación unilateral del contrato sin una indemnización como consecuencia. Este artículo, no solo tiene en cuenta las posibles situaciones en que el trabajador puede terminar el contrato unilateralmente, sino que también hace mención de las circunstancias en que el empleador puede hacerlo, pero haciendo énfasis en el debido proceso, “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Es aquí, que el reglamento interno del trabajo acoge un papel relevante en la regulación de las causales del despido con justa causa, estableciendo en ella los criterios y procedimientos que garantizan un debido proceso y que las sanciones que fueron impuestas hacia el trabajo fueron acordes a los principios, a la ley y de manera equitativa, sin vulnerar los derechos del trabajador por su decisión arbitraria.

El reglamento no puede afectar los derechos mínimos del subordinado ni de la empresa, y es esencial porque sin este, la facultad que tiene el empleador de sancionar al trabajador por conductas inapropiadas se obstaculizaría, puesto que no existiría alguna manera de respaldar normativa y regulatoriamente la decisión sancionatoria, ya que las sanciones que

no están previstas en el reglamento no podrán ser interpuestas y afectarían el desarrollo de un debido proceso. Por lo que, la regulación y la buena redacción del reglamento interno de trabajo (RIT) es de vital importancia para el buen desarrollo de la relación laboral que existe entre el empleador y el trabajador y evitando así problemas futuros para alguna de las partes por su mala redacción que permite a una errónea interpretación. Teniendo en cuenta a Lina Valencia, se entiende que:

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento que hace parte de todo el blindaje jurídico que debe tener un empleador, pero que a su vez también le garantiza al trabajador que sus derechos no van a ser vulnerados, pues en él se establecen las reglas del juego, es decir cómo se tiene que desarrollar la relación laboral, además de las conductas que son permitidas en los trabajadores (Valencia, 2020).

Asimismo, se entiende que el despido con justa causa va de la mano del reglamento interno de trabajo, ya que, estipulan los deberes, las obligaciones, las prohibiciones y los derechos que tiene el trabajador dentro de la empresa. Además, menciona la estabilidad laboral que posee el trabajador, esto, a través del estricto cumplimiento del debido proceso, garantizando que el trabajador tenga la posibilidad de ejercer su derecho de defensa antes de que se materialice la sanción. Y de esta manera, si el trabajador incurre en una de las faltas graves que están estipuladas en el RIT, como podría ser el incumplimiento reiterados de las obligaciones o el fraude hacia el empleador, este mismo no se vería perjudicado por el despido del subordinado, de esta manera se protegen no solo los intereses del empleador, sino también los del trabajador.

La Corte Suprema de Justicia en reiteradas ocasiones ha determinado que para un despido con justa causa el trabajador debió cometer (I) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (II) o cualquier falta calificada como grave en pactos, convenciones colectivas, contrato laboral o reglamento interno del trabajo. La primera situación es responsabilidad del juez laboral calificar la gravedad de la conducta, pero en la segunda situación, esta debe estar expresamente calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, etc. Se ha considerado sumamente importante que los reglamentos internos de trabajo que las empresas construyen de acuerdo con la ley y la

jurisprudencia contengan dentro de sus articulados las diferentes etapas procesales, toda vez que de no hacerse de dicha forma las sanciones impuestas pueden ser tomadas como ilegales (Lopez Salazar & Hinestroza Tamayo, 2022).

Es así, la importancia que tiene la creación del reglamento interno de trabajo, ya que, el empleador está obligado a aplicar el procedimiento previsto para las faltas garantizando el derecho de defensa y al debido proceso del trabajador, es decir, tener establecido reglas preexistentes que permitan tramitar los procesos sancionatorios de cualquier tipo, por lo que enumerar explícitamente las sanciones sería una buena opción, pero estas sanciones deben ser proporcional a la falta realizada. Además, se debe contar con una buena difusión, donde los trabajadores conozcan el reglamento mediante capacitaciones. Como se hace mención en la Sentencia C-593 de 2014, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados” (Constitucional, Sentencia C-593 , 2014).

Por esto, los empleadores deben implementar practicas adecuadas en sus reglamentos internos del trabajo, para así poder garantizar que los despidos con justa causa sean transparentes y justos, garantizando los derechos de los trabajadores. De ahí que, el empleador debe tener en cuenta algunas de las prácticas mencionadas anteriormente, que son:

- Definición clara de faltas graves, es decir, detallar las conductas que pueden dar lugar a un despido con justa causa siempre alineadas a la normatividad colombiana.
- Procedimientos disciplinarios específicos, implementando mecanismos claros para la imposición de sanciones, asegurando el debido proceso.
- Notificación escrita.
- Uso de comités disciplinarios.
- Capacitación de las normas, ya que tanto los empleadores como los trabajadores deben recibir toda la información sobre sus derechos y obligaciones en el marco del reglamento interno de trabajo.

De esta manera, un procedimiento adecuado para un despido con justa causa, garantizando los derechos del trabajo y evitando que este sea considerando injusto o ilegal debe detallar los pasos a seguir del trámite, por lo que un buen procedimiento sería:

- a) **Identificar la justa causa y la recolección de pruebas:** el primer paso es determinar con precisión cuál de las justas causas contempladas en el reglamento interno del trabajo se configura en la conducta cometida por el trabajador. Asimismo, la recolección probatoria es crucial para demostrar de manera irrefutable la ocurrencia de la falta realizada por el trabajador, y estas pruebas pueden venir incluidas de diferentes maneras, ya sean documentos, testimonios o registros.
- b) **Notificar al trabajador para su derecho a la defensa (descargos):** se debe informar al trabajador de manera clara y por escrito sobre las conductas por las cuales se les cita, especificando cuales se les atribuye y que podrían dar lugar a una sanción o un despido con justa causa. De esta manera, se le brinda al trabajador la oportunidad de presentar sus descargos, es decir, que cuenta con la posibilidad de explicar su versión de los hechos, controvertir las pruebas en su contra e incluso presentar las propias. Es importante que el empleador escuche con atención los descargos que presenta el trabajador y considerarlos para poder tomar una decisión con fundamento.
- c) **Evaluar los descargos y decisión:** el empleador debe analizar de manera objetiva los argumentos y las pruebas presentadas por el trabajador en sus descargos, después de la evaluación, el empleador tiene la labor de tomar una decisión, ya sea de sancionar o por el contrario despedir al trabajador con justa causa porque incurrió en la falta.
- d) **Comunicación de la decisión:** si la decisión es despedir al trabajador, se le debe comunicar formalmente mediante una carta de despido al trabajador. La carta de despido debe especificar de manera precisa y detallada las justas causas y las razones específicas por las cuales se termina el contrato de trabajo, haciendo referencia a los hechos probados y a las normas legales o internas aplicables. En caso de que el trabajador goce de estabilidad laboral reforzada, el empleador debe solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo para proceder con el despido, incluso si

existe una justa causa, ya que si se despide a un trabajador con estabilidad reforzada sin la autorización podría acarrear ilegalidad del despido y ordenarse el reintegro.

- e) **Liquidar el contrato, pagar salarios y prestaciones:** el empleador está obligado a liquidar y pagar al trabajador todos los derechos y prestaciones sociales causados hasta la fecha de terminación del contrato, ya sean los salarios que tiene pendiente, las vacaciones proporcionales, la prima, las cesantías e intereses a las cesantías y la seguridad social. Lo único en lo que se puede eximir el empleador es la indemnización por despido injustificado.

Las consecuencias de no garantizar el derecho a la defensa del trabajador despedido pueden ser declarados injustos por un juez y en este caso podría ser obligado a pagar indemnización por terminar de manera unilateral el contrato sin una justa causa. Ahora, si el despido se hace omitiendo la autorización del Ministerio del Trabajo en los casos en los que exista tal obligación, podría ser declarado ilegal y la consecuencia como ya se había mencionado sería el reintegro del trabajador, además de una indemnización correspondiente, como lo menciona Carmen Morero en su artículo “Los rasgos relevantes de este poder disciplinario son, en primer lugar, la necesidad de tipificación previa de las sanciones, la graduación de las faltas y proporcionalidad entre falta y sanción y la recurribilidad de las decisiones sancionadoras del empresario (Moreno de Toro, 2009).

Por ellos, es necesario que los empleadores adopten criterios claros y prácticas adecuadas en sus reglamentos internos de trabajo, asegurando que los despidos con justa causa sean aplicados debidamente y de esta manera, no se generarían conflictos judiciales ni vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, usando así, el despido como una herramienta para mantener el orden laboral.

Para concluir, que el despido con justa causa constituye un mecanismo legítimo para preservar la disciplina y el orden dentro de las empresas, pero su manejo debe estar alineado al respeto de los derechos fundamentales del trabajador y de las garantías procesales que se establecen en el ordenamiento jurídico colombiano. Además, la adecuada aplicación de esta figura exige que el empleador actúe bajo los 5 pasos que se mencionaron anteriormente, teniendo en cuenta los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, debido proceso y motivación. Lo que quiere decir, que no solo debe describir de manera clara las conductas

sancionadas, sino que también aplicar las sanciones de forma justa y razonada. Asimismo, el RIT debe ser una herramienta clara que permita que tanto el empleador como el trabajador conozcan sus derechos, deberes y prohibiciones, garantizando así, un entorno de trabajo transparente y respetuoso. Y en caso de desconocimiento o de aplicación arbitraria por parte del empleador puede dar lugar a la anulación del despido y/o sanciones legales para el empleador.

3. Mecanismos de protección de los derechos del trabajador en Colombia

En el marco del Reglamento Interno de Trabajo, las sanciones disciplinarias que están estipuladas deben someterse a los principios de debido proceso, proporcionalidad y legalidad. Cuando el empleador incumple estas garantías o impone sanciones que son injustas para el trabajador, el ordenamiento jurídico colombiano prevé sanciones para el empleador y múltiples vías de protección para que el trabajador haga valer sus derechos. Es por esto, que en el ordenamiento jurídico se encuentran diferentes mecanismos de defensa disponible, las consecuencias para el empleador por su conducta y las estrategias de reparación que el trabajador puede activar.

Debido a las vulneraciones que se pueden presentar en la relación laboral por el poder que tiene el empleador, éste se encuentra en la mira del Derecho Colombiano, por lo que la omisión de fases del debido proceso o la imposición de sanciones desproporcionadas conduce a la nulidad de la medida disciplinaria. La corte Constitucional ha reiterado en su Sentencia C-593 de 2014, la cual se ha mencionado anteriormente, que esta nulidad debe implicar el reintegro del trabajador al cargo en el que estaba si el contrato permanece vigente y el reconcomiendo de salarios dejados de percibir durante el periodo en el que fue suspendido o en el que no realizó las actividades ocasionadas por la sanción que se le fue impuesta.

En la relación laboral se encuentra una asimetría, tanto fáctica como jurídica, mencionada por Santiago Gonzales, quien hace alusión a las posiciones de empresario y trabajador, donde “para el contratante débil que no es obviamente otro que el trabajador, su incorporación a la organización productiva de la empresa suponga una muy posible y habitual fuente de limitaciones al ejercicio por su parte de los derechos fundamentales” (Gonzales Ortega, 2012).

Es por esto, que se ha considerado la importancia de que los Reglamentos internos del trabajo de las empresas permiten regular situaciones no previstas en la legislación laboral, por lo cual “su elaboración debe ser específica y adaptada a las necesidades de cada empleador. Copiar modelos genéricos limita su efectividad. Debido a que su uso frecuente en procesos disciplinarios requiere que contenga normas claras y precisas sobre el régimen sancionatorio”. (Ulloa Millares, 2016). Además, se han implementado a lo largo de la legislación colombiana, mecanismos de protección en los cuales puede incurrir el trabajador que siente que le han sido vulnerados sus derechos fundamentales. Las políticas y procedimientos diseñados por la entidad deben asegurar que los recursos son ejecutados conforme al ordenamiento jurídico colombiano y sobre todo respetando los derechos de los trabajadores. Por añadidura, varios autores mencionan los procedimientos y resaltan que:

La ventaja para las empresas de contar con un procedimiento disciplinario sólido, justo y eficaz es que los empleados se sienten seguros, respetados, mantienen su productividad y confían en la empresa en caso de que algo salga mal. Además, también protege a la empresa, como empleador, de enfrentarse a litigios judiciales innecesarios, prolongados y, a menudo, costosos cuando un empleado insatisfecho demanda por despido ilegal o injustificado tras una audiencia disciplinaria (Nazroo, Mohidinkhan, & Mannikum, 2024).

Es así, que, en casos de conflictos dentro de las empresas, el primer recurso del cual puede hacer uso el trabajador, son los recursos internos, ya que estos constituyen el primer nivel de defensa del trabajador frente a las sanciones que se le son interpuestas. Estos mecanismos están previstos en el reglamento interno de trabajo o incluso en convenciones colectivas que tienen las empresas, las cuales buscan resolver los conflictos antes de que escalen a instancia judicial o administrativa. “El Sistema de Control Interno es un proceso que desarrolla un ambiente de prevención, donde se involucra a todos los miembros de la entidad; permite una gestión eficaz, con una menor incidencia de los riesgos internos y externos” (Pérez Gutiérrez & Lanza González, 2014).

Las empresas además de contar con sus procedimientos disciplinarios claros deben tener un comité disciplinario, que investigue y evalúe los casos en los que los trabajadores incumplen las normas y políticas de la empresa, imponiendo sanciones para esté. El comité

está conformado tanto por representantes del empleador como de los trabajadores para contar con una imparcialidad en la revisión de faltas graves y en la imposición de sanciones. Asimismo, el actuar del comité debe estar regulado por el Reglamento Interno del Trabajo y sus decisiones ser congruentes con los principios de tipicidad, proporcionalidad y debido proceso, respetando los pasos mencionados en el capítulo anterior, como lo son el derecho de defensa, contradicción de pruebas e imparcialidad del comité.

Asimismo, la acción de tutela constituye un medio expedito para la protección inmediata de los derechos fundamentales como lo son la dignidad y el debido proceso que son vulnerados por diversos temas, en este caso, por sanciones disciplinarias injustas, por lo que se busca que equilibrar las condiciones en las se encuentra la relación laboral. Asimismo, Juan Gabriel Tejada resalta que el desconocimiento del derecho fundamental del debido proceso o algún otro principio que lo conforma dejara sin efectos la sanción que se imponga al trabajador "quien podrá instaurar una acción de tutela solicitando el amparo de este derecho, por tanto, la única protección efectiva para el empleador es respetar este derecho dentro del procedimiento que tenga establecido" (Tejada Correa, 2016).

Por otro lado, los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC) o los procesos judiciales son un remedio muy usado por el trabajador para poder llegar a una solución con el empleador. Es así, que:

La doctrina ha diferenciado entre los llamados mecanismos de carácter autocompositivo, como son la conciliación, mediación y transacción y los de carácter hetero compositivos, como la amigable composición y el arbitraje. En los primeros, son las partes quienes por sí mismas o con la ayuda de un tercero llegan a un acuerdo que permite solucionar sus diferencias y, por otro lado, en los heteros compositivos se entienden como los mecanismos en los cuales la decisión del problema se deja en las manos de un tercero, quien decidirá el acuerdo final, como sería el caso de los jueces y los árbitros. (Gonzalez de Mendieta, 2022).

De este modo, la conciliación es el mecanismo alternativo de solución de conflictos más usado, en el cual, las partes involucradas en una controversia laboral llegan a un acuerdo con la ayuda de un tercero imparcial (conciliador), sin necesidad de tener que acudir a un juicio.

En Colombia, este mecanismo está regulado por la Ley 2220 de 2022, la cual establece que la conciliación puede celebrarse antes o durante el proceso judicial.

En materia laboral, la conciliación no puede abordar los temas que tienen que ver con derechos ciertos e indiscutibles, como lo es la obligación de pagar el salario mínimo, ni derechos mínimos legales que son establecidos por la ley como mínimo para el trabajador. Pero la flexibilidad de este mecanismo permite adaptarse en situaciones concretas, promoviendo soluciones rápidas y efectivas. Además, es importante señalar que los acuerdos logrados en las conciliaciones extrajudiciales tienen fuerza ejecutiva si son debidamente autorizados por un centro de conciliación autorizado o por un inspector del trabajo, por lo que tiene fuerza de vinculatoriedad, es decir, que conciliado debe ser cumplido por las partes y si no es así, se puede acudir a un proceso ejecutivo, ante un juez.

Por consiguiente, la demanda laboral es una herramienta judicial del trabajador, que tiene por finalidad resolver controversias surgidas dentro de la relación laboral, por regla general se produce por una sanción disciplinaria injusta o un despido sin justa causa, sin embargo, hay varias razones que pueden desencadenar esta acción por parte del trabajador. Esta vía garantiza al trabajador el acceso a una justicia por medio de un juez imparcial que evalúe si la decisión del empleador fue conforme a derecho, respetando además el debido proceso que debe tener cada decisión y el principio de proporcionalidad de la medida impuesta. Es el juez laboral competente, quien determinará si hay lugar a una sanción para el empleador o el trabajador, ya sea declarando una nulidad de la sanción impuesta al trabajador, ordenar el reintegro de éste, el pago de salarios, indemnización u otra decisión que el juez considere justa para cada caso, teniendo en cuenta las pruebas que se proporcionen en el proceso judicial.

Debido a que el empleador está en la constante mira de la Corte Suprema de Justicia, quien puede intervenir de ser necesario cuando le informen que se están violentando derechos, para esto, el empleador puede prevenir sanciones injustas por prácticas que afectan los derechos de los trabajadores, siempre y cuando incurra en buenas prácticas como lo son:

- **Capacitación:** se deben implementar capacitaciones de formación a los empleadores y comités disciplinarios sobre las actualizaciones en el derecho laboral y el Reglamento Interno de Trabajo.
- **Protocolos establecidos:** en el RIT se debe definir los pasos obligatorios para cada fase del procedimiento sancionatorio que se le esta aplicando al trabajador.
- **Registro documental:** el empleador para temas probatorios y salvaguardar el debido proceso, debe contar con actas de notificación, descargos y con la firma de las partes, para evitar contradicciones en caso de ser acusado por un trato inusual.
- **Mecanismos de participación:** incorporación de representantes de los trabajadores en la elaboración y revisión periódica del reglamento interno del trabajo para escuchar los comentarios de los trabajadores y que hagan parte de este mecanismo.
- **Auditorías internas:** se debe verificar periódicamente el cumplimiento de los procedimientos para las sanciones y el registro de las mismas.

De esta manera, los mecanismos de protección disponibles para el trabajador colombiano despliegan una efectiva garantía imponiendo una barrera frente a las decisiones del empleador. Estas herramientas tanto las judiciales que permiten obtener una reparación judicial plena, como las extrajudiciales que promueven acuerdos oportunos que pueden prevenir la relación laboral, son eficientes para la protección de los derechos de los trabajadores, quienes se encuentra por naturaleza en una posición de debilidad y desventajosa.

Para concluir, es importante mencionar que tener un procedimiento disciplinario claro y definido además de tener la ventaja de conseguir una pronta solución, siendo la mejor manera del trabajador de velar por sus derechos y del empleador de evitar problemas a futuro, el cual, debe ser actualizado y revisado por la empresa para cumplir con los requerimientos del ordenamiento jurídico, es la primera herramienta en la que el trabajador puede resguardarse y en la que el empleador puede perseguir para que ambos puedan llegar a un solución justa.

Es decir, que el trabajador cuenta con mecanismo tanto judiciales como extrajudiciales, en los cuales puede acudir de ser necesario. La existencia de estas herramientas no solo protege los derechos individuales del trabajador, sino que también ayudan a promover la

legalidad y respeto que deben tener las empresas dentro de estas. Por esto, una buena regulación de los mecanismos de protección promueve una justicia laboral y sobre todo generan una dignidad humana que debe regir toda relación laboral.

Conclusiones

A lo largo del trabajo se ha tenido como propósito analizar el doble carácter que puede adquirir el reglamento interno de trabajo dentro de las relaciones laborales en Colombia. Es así, que en los capítulos presentados se evidencia que el RIT es una herramienta legítima de organización y control al interior de la empresa con la que cuenta el empleador imponer un orden y unas reglas necesarias para una buena convivencia dentro del trabajo, pero por lo mismos, también puede operar como un instrumento de vulneración de derechos si no está sujeta a los principios constitucionales que se mencionaron a lo largo del trabajo y a las garantías propias del derecho laboral.

En el primer capítulo se abordó el papel esencial que cumple este principio del debido proceso como límite de la potestad disciplinaria con la que cuenta el empleador en la relación laboral. Se demostró que todo procedimiento sancionatorio se debe cumplir con las garantías mínimas para que el proceso este correcto, tales como la notificación clara de los hechos, imputados, la posibilidad de defensa, la contradicción de pruebas, motivación en las decisiones, etc. El incumplimiento de estas garantías o pasos del debido proceso convierte cualquier sanción que tome el empleador como un acto arbitrario hacia en trabajador y por lo tanto es inválido jurídicamente, ya que no solo vulnera el derecho al trabajo de la persona, sino que además afecta la dignidad humana del trabajador.

Por consiguiente, en el segundo capítulo se analizaron los elementos que se deben observar para que una terminación del contrato de trabajo por parte del empleador se considere sujeta al derecho, es decir, que fue considerada con justa causa, respetando así todos los principios y los derechos fundamentales del trabajador. Se enfatizó la necesidad de que las faltas estén tipificadas de forma clara en el reglamento interno del trabajo y las sanciones correspondientes sean proporcional a la gravedad de la conducta realizada por el trabajador. Asimismo, el despido con justa causa, cuando es producto de un procedimiento acorde a las garantías legales, cumple con su función reguladora; sin embargo, cuando se

aplica sin criterios objetivos y sin respetar el debido proceso, se transforma en un mecanismo de control arbitrario y abusivo.

Debido a estos problemas que enfrenta el trabajador de posibles actitudes arbitrarias del empleador, el tercer capítulo menciona los posibles mecanismos o herramientas legales y administrativas con las que cuenta el trabajador para poder defenderse de estas sanciones injustas interpuestas por el empleador. Se examinaron a lo largo del capítulo los recursos como la acción de tutela para la protección inmediata de derechos fundamentales, la demanda laboral ordinaria para la nulidad de sanciones o el reconocimiento de indemnizaciones y la conclusión extrajudicial como vía para acuerdos justos y eficaces. Asimismo, se mencionaron los recursos internos dentro de la empresa como la primera herramienta que tiene el trabajador para revisar el proceso disciplinarios y así, se evitan llegar a un proceso judicial, además de fomentar la legalidad al interior de las organizaciones.

Por todo lo anterior, se refleja que el RIT no es en si mismo un problema ni una amenaza para el trabajador, sino por el contrario, es una herramienta cuyo impacto depende del modo en que se elaboré, interprete y aplique. Si esté es estructurado con claridad, se armoniza con los principios mencionados del derecho laboral y se administra bajo el respeto de las garantías mínimas del debido proceso, siendo el reglamento interno del trabajo como un instrumento de organización interna eficaz. Pero, por el contrario, si esté es redactado con ambigüedades y se utiliza de forma arbitraria y desconociendo los derechos fundamentales del trabajador, se transforma en un instrumento de dominación y vulneración.

Por lo tanto, se puede concluir que es indispensable fortalecer la buena elaboración del reglamento interno de trabajo promoviendo buenas practicas empresariales y de esta manera garantizando la protección de los derechos fundamentales del trabajador, además de proponer mecanismos de defensa accesibles y efectivos. Es así, que solo se podría lograr un equilibrio entre la facultad que tiene el empleador de administrar y sancionar y la necesidad de proteger los derechos fundamentales del trabajador frente a sanciones injustas y desproporcionadas.

Referencias

Constitución Política de Colombia (Const). Artículo 29. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo (CST) Decreto 2663 de 1950. 7 de junio de 1951 (Colombia).

- Constitucional, C. (2006). Sentencia T-917.
- Constitucional, C. (2014). Sentencia C-593 .
- Gonzales Ortega, S. (2012). El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: el necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, 29-52.
- Gonzalez de Mendieta, M. O. (2022). La conciliación extrajudicial en materia laboral en Colombia. *Facultad de Derecho y Ciencias Forenses*, 7.
- Guarín, C. (2022). Afectación al mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores como consecuencia de la imposición de una sanción disciplinaria sin observancia del principio de proporcionalidad. *Universidad Pontificia Bolivariana*.
- Hernández, I., Guachetá, J., Paredes, H., & Reyes, E. (2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva?
- Lopez Salazar, J., & Hinestroza Tamayo, N. (2022). Debido proceso que se debe cumplir en el derecho laboral colombiano para la aplicación de sanciones dentro de las relaciones laborales en empresas privadas. *Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Derecho, Cali* .
- Martinez, R. (2023). El despido como sanción: un análisis del proceso disciplinario laboral colombiano . *Vía Iuris*, 1-44.
- Montenegro, J. D. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. *Derecho laboral en colombia* , 137-166.
- Moreno de Toro, C. (2009). Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones.
- Nazroo, Y., Mohidinkhan, F., & Mannikum, D. (2024 de Febrero de 2024). Los comités disciplinarios y la exigencia de equidad e imparcialidad. Appleby .
- Pérez Gutiérrez, J., & Lanza González, E. (2014). Manuales de procedimientos y el control interno: una necesaria interrelación. *Revista académica de economía*.
- Tejada Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 227-248.
- Toledo, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 423-460.
- Ulloa Millares, D. (2016). El reglamento interno de trabajo como fuente de Derecho: importancia y visión jurisprudencial. *Revista IUS ET VERITAS*.
- Valencia, L. (2020). *Importancia del reglamento interno de trabajo y su aplicabilidad*. Pereira: Universidad Libre.