

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE EL PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

¿QUE ES EL PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL?

Es un proceso administrativo interno que se realiza en conjunto con el trabajador y la empresa beneficiaria¹, el cual tiene como finalidad mantener un principio de orden al interior de la organización al ejercer la facultad disciplinaria cuando existen indicios de la ocurrencia de una falta.

Si llevado a cabo este proceso se evidencia la ocurrencia de una falta, el empleador tiene la facultad de imponer la sanción respectiva de acuerdo a la escala de faltas.

¿QUE ES UNA FALTA Y DONDE ESTAN ESTIPULADAS?

Es toda acción u omisión contraria a los objetivos exigidos para la realización de la labor encomendada en el contrato.

Las faltas se encuentran estipuladas o previstas en el reglamento interno de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y demás normas legales.

¿QUE ES LA FACULTAD DISCIPLINARIA?

Es el derecho o prerrogativa que tiene el empleador de investigar, aclarar, analizar y si es el caso, imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de la empresa.

¹ La empresa beneficiaria forma parte en los procesos disciplinario en los que se vean implicados los trabajadores en misión.

¿QUE SE DEBE TENER EN CUENTA CUANDO SE REALIZA UN PROCESO DISCIPLINARIO?

Al momento de llevarse a cabo un proceso disciplinario, se debe garantizar el derecho al debido proceso y a la defensa de los trabajadores.

¿QUE ES EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO DE DEFENSA?

El derecho al debido proceso es un derecho constitucional estipulado en el artículo 29, cuya finalidad radica en que las actuaciones del empleador se sujeten a los procedimientos o etapas señaladas en el reglamento interno de trabajo y normas legales.

El derecho de defensa es la facultad que tiene el trabajador para conocer el proceso disciplinario que se le adelanta e impugnar o contradecir las pruebas y las decisiones que le sean desfavorables a sus intereses.

ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
3. Poner en conocimiento al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual trabajador pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo del empleador o quien haga sus veces, mediante un acto motivado y congruente.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron y la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir mediante los recursos pertinentes todas y cada una de las decisiones.