

¿CUÁLES SON LOS LÍMITES DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO RESPECTO A LA REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO?

En el ámbito del derecho laboral, uno de los temas más estudiados es la facultad sancionadora del empleador frente a las infracciones de sus trabajadores. No obstante, en el contexto de conflictos laborales colectivos, esta facultad adquiere una relevancia aún mayor, llegando a veces a un punto en el que empleadores y trabajadores no logran acuerdos y ceden a los Tribunales de Arbitraje la tarea de regular el proceso disciplinario.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en su sentencia SL-915 de 2023, con la magistratura de la Dra. Marjorie Zúñiga Romero, enfatiza los límites de la competencia de los tribunales de arbitramento al considerar y establecer regulaciones en torno a la facultad sancionatoria del empleador en un conflicto colectivo. A continuación, examinaremos los aspectos clave delineados en esta sentencia:

- 1. Regulación de la Escala de Faltas Disciplinarias:** La Corte recuerda que una de las atribuciones exclusivas del empleador es la facultad sancionadora derivada de un contrato laboral. Solo el empleador está capacitado para determinar si un acto u omisión cometido por el trabajador durante su labor es de gravedad. En consecuencia, los árbitros no pueden establecer una escala de faltas ni sanciones disciplinarias.
- 2. Prescripción de las Sanciones:** La Corte enfatiza que los árbitros carecen de competencia para fijar límites temporales a las sanciones disciplinarias o crear fórmulas de condonación de responsabilidad. Solo el empleador puede regular este aspecto.
- 3. Procedimiento Disciplinario:** Ante la ausencia de un acuerdo entre el empleador y la organización sindical, los árbitros pueden establecer el procedimiento disciplinario que será aplicado antes de la imposición de una sanción. Esto garantiza el debido proceso de los trabajadores y cumple con estándares constitucionales, como se dispone en la sentencia de la Corte Constitucional C 593-2014. Sin embargo, la Corte ha aclarado que esto no implica la capacidad de anular o restringir la imposición de sanciones por parte del empleador.

En ese orden de ideas, con el propósito de que este punto de discusión no finalice en la etapa de arreglo directo sin acuerdo, sugerimos tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 1. Razonabilidad y proporcionalidad en los términos de decisión:** Cuando la empresa otorga términos razonables al interior del proceso disciplinario, tales como periodo para presentar pruebas, término entre la citación y la diligencia de descargos, presentación de recursos respecto a la decisión tomada, incrementa la probabilidad de que se llegue a un acuerdo con la organización sindical.
- 2. Lenguaje sencillo en la construcción del proceso disciplinario:** La empresa debe propender porque la forma como esta redactado el proceso disciplinario sea de fácil comprensión. Toda vez que, esto evitará que exista mensajes malintencionados al interior de la compañía.
- 3. Capacitación respecto a los deberes de los trabajadores:** Es importante transmitir de forma clara a los trabajadores los hechos u omisiones que generan algún incumplimiento contractual. Esto permitirá generar confianza y detectar el grado de conformidad de los trabajadores con el procedimiento disciplinario y su graduación sancionatoria.

Desde luego, en caso de requerir información más detallada sobre este tema, estaremos prestos a resolver sus inquietudes

Por: **Juan Sebastián López Jiménez**
slopez@scolalegal.com
30 de agosto de 2023