

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

Informativo Laboral No. 6

27 de octubre de 2015

EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS. EXTENSIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN ACTUACIONES LABORALES. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD. PUBLICACIÓN DE IRREGULARIDADES COMETIDAS POR EL TRABAJADOR. VIOLACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Honorable Corte constitucional a través de la sentencia T 541-14, con ponencia del Doctor Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, reitero algunos de los lineamientos más importantes en el desarrollo de los procesos disciplinarios en contra de los trabajadores.

Esta providencia consideró que la violación al derecho fundamental al trabajo no solo se presenta, en casos tales como cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo a un empleado en estado de debilidad manifiesta, sino que la violación a este derecho se extiende además cuando en el ejercicio del trabajo no se garantizan condiciones dignas y justas.

Al respecto la alta Corporación señaló:

"(...) En ese orden de ideas, el hecho de que una persona se encuentre vinculada a determinada entidad por medio de una relación laboral, no descarta, per se, una vulneración a su derecho fundamental al trabajo, pues es copiosa la jurisprudencia de este Tribunal en la que se afirma que no basta el vínculo jurídico, sino que, además, se necesita que la actividad realizada se pueda desarrollar, como ya se mencionó, en condiciones dignas y justas.

Por ello, amén de lo consagrado en el referido artículo 53 superior, su materialización también requiere "la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros. (...)"

En lo atinente al debido proceso, la Corte resalto que este derecho es de aplicación directa en las relaciones de índole laboral, o en cualquier

otro tipo de actuación, resaltó que el empleador debe acreditar en debida forma la comisión de una conducta reprochable por parte del trabajador y que este último debe contar con los medios para cuestionar los argumentos en los cuales el empleador funde su convicción en la comisión de una falta.

Al respecto del debido proceso exaltó la importancia del principio de legalidad, como institución garantista de que la aplicación de cualquier tipo de sanción debe estar apropiadamente establecida y los hechos que configuren cualquier actuación irregular deben estar específicamente señalados, de tal manera que exista una correlativa relación entre la sanción y los hechos por los cuales se pretende sancionar. Al respecto se explicó:

"(...) el principio de legalidad juega un rol decisivo, toda vez que, como lo ha reiterado este Tribunal, la sanción debe encontrar un fundamento normativo válido, que la delimite claramente, pero que, al mismo tiempo, establezca una correlación entre ella y una conducta específica, que para el caso concreto debe haber sido probada en forma suficiente (...)"

Finalmente, la alta corporación ratificó su jurisprudencia, en lo atinente a la prohibición existente del empleador de publicar bajo cualquier medio de alta difusión en la compañía las posibles faltas en las que alguno de los trabajadores haya incurrido, cuando no se haya siquiera sometido a un procedimiento que defina su culpabilidad en los hechos endilgados, dicha prohibición tiene su fundamento en que gracias al derecho fundamental al debido proceso se presume que toda persona es inocente hasta que sea demostrado lo contrario, por lo que hacer públicas faltas en las que el trabajador puede haber incurrido, violenta sus derechos fundamentales al buen nombre y a la honra.

El texto transcrito y revalidado por la corporación fue el siguiente:

"(...) la Empresa al publicar el mencionado aviso informando a todos los trabajadores y operarios de la empresa acerca de las irregularidades cometidas por el actor, vulneró sus derechos fundamentales al buen nombre y a la honra, y además, le pretermitió la oportunidad de ejercer su legítimo derecho de defensa. Es decir, se partió de la errónea interpretación del principio constitucional de la 'presunción de inocencia', por cuanto antes de demostrar la culpabilidad del trabajador en relación con las conductas a él atribuídas [sic], se le calificó de responsable de las mismas, no permitiéndole demostrar su inocencia ni defenderse de los cargos contra él formulados(...)"

Esta providencia es de gran importancia, por cuanto resalta la importancia del debido proceso como institución para hacer efectiva la imposición de cualquier tipo de sanción, dado que en este derecho se fundan las garantías mínimas para hacer efectivo el derecho de defensa del trabajador, el cual además comprende la aplicación de sanciones a hechos irregulares debida y previamente establecidos, sin que sea predicable aplicar algún tipo de sanción sin una norma que la hubiese establecido.

Por otro lado, recordó la importante responsabilidad que tiene el empleador, al momento de realizar acusaciones públicas en contra de uno de sus trabajadores, por cuanto si las mismas resultaren infundadas serían violatorias de los derechos fundamentales al buen nombre y honra.

Cordialmente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.