Muchos patrones han cambiado la finalidad de los descargos o procesos disciplinarios, para convertirlos, no en lo que eran, una oportunidad para reconvenir al trabajador, y ponerle de presente, en lo que estaba fallando, para que con un llamado de atención, o una sanción, replanteara su comportamiento laboral, para mejorar, pero ahora muchos los usan, para justificar el despido, por eso los hacen de cualquier manera, hasta quebrantando los derechos fundamentales del trabajador.

Los descargos en las empresas del sector privado tienen como sustento constitucional, el artículo 29 superior, que contempla dos derechos fundamentales que deben ser respetados en desarrollo de estos procesos, el debido proceso y el derecho a la defensa. Mientras el primero consiste en el respeto de las etapas y garantías del proceso previamente determinado, el segundo encarna, la posibilidad de que el trabajador, con tiempo, prepare su defensa, y tenga acompañamiento de dos compañeros del sindicato al que pertenezca, a la hora de los descargos.

En el terreno legislativo, es el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) el que desarrolla el tema de los descargos, señalando especialmente que el trabajador convocado a dar su versión de los hechos, que el empleador considera constitutivos de falta disciplinaria, y a presentar las pruebas que quiera hacer valer, puede estar acompañado de dos compañeros pertenecientes al sindicato al que pertenezca, que no son testigos, como en algunas empresas lo sostienen, sino verdaderos defensores, que deben tener un conocimiento previo, para hacer bien su labor, defender a su compañero, aunque el que debe dar la versión, es el trabajador disciplinado y los compañeros están allí para que le respeten sus derechos.

Además de la norma constitucional, y la legal que reglamenta los descargos, la Corte Constitucional en sentencia C – 593 de 2014 desarrolló los derechos que tiene el trabajador en el proceso disciplinario, que va desde el ejercicio de la defensa, hasta la doble instancia, el derecho a contradecir las pruebas que presente con la citación a descargos el empleador, y la garantía de la presunción de inocencia, que consiste en que cuando el trabajador es llamado a descargos, se presume inocente, no lo contrario, y es el empleador el que con pruebas válidas debe demostrar la responsabilidad del mismo, no el trabajador el que debe demostrar su inocencia, que por mandato constitucional, se presume y cuando hay duda, entre si la falta existió, o si fue el trabajador el que la cometió, se debe resolver a favor del trabajador, por el principio del In dubio pro operario, contemplado en el artículo 53

constitucional, y el C.S.T.

Todo lo anterior, está en la norma, y en la jurisprudencia, pero en la vida real, que pasa, y porque el sindicato, cualquiera sea, que desee representar bien a su afiliado, debe dar la lucha, con conocimiento, hasta donde sea necesario, porque no se respetan, como en el caso de Colsubsidio los derechos del trabajador disciplinado, ya que se lleva es para despedirlo, no para reconvenirlo, y además sin garantías, como que no le den permisos a los compañeros del sindicato, para representarlo, o si le dan a uno al otro no, y cuando se pide un aplazamiento, para llevar a cabo la diligencia con todas las garantías, la niegan, y sin mayor fundamento, dan por realizados los descargos, tomando la decisión de despedir al trabajador, con justa causa, mostrando su forma más rastrera de desconocer los derechos a sus trabajadores, revistiéndolo todo de legalidad. Contra ese tipo de conductas empresariales, es que los sindicatos se deben preparar, ante el discurso doble del empresariado en Colombia, que respetan el derecho fundamental de asociación sindical, pero que el mejor sindicato, es el que no existe.

Debemos hacer un frente común contra las arbitrariedades de los empleadores, cobijados con un manto de impunidad por el Ministerio del Trabajo, que parte desde la capacitación a nuestros directivos y bases, para exigir con conocimiento, y convicción nuestros derechos, en este caso a gozar de un debido proceso y un derecho de defensa, plenos, no apenas formales. La lucha sigue…

César Luque 02/05/2022

Total Page Visits: 2085 - Today Page Visits: 2