

CITACION A DESCARGOS

[§ 5361]

Ciudad, fecha

Señor

Nombre del trabajador

Nombre del cargo

Ciudad.

Ref. Apertura de proceso disciplinario y citación a descargos. (1)

La presente tiene por objeto comunicarle la decisión adoptada por la empresa, en el sentido de abrir proceso disciplinario en su contra , por los siguientes cargos:

Cargo 1: describir de manera clara y precisa las conductas o faltas cometidas

Cargo 2: describir de manera clara y precisa las conductas o faltas cometidas

Cargo 3: describir de manera clara y precisa las conductas o faltas cometidas

Las anteriores conductas se enmarcan dentro de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 56, 58 y 60, el Reglamento Interno de Trabajo capítulo de obligaciones y prohibiciones de los trabajadores y demás normas concordantes y/o complementarias. (2)

Para garantizar el ejercicio de defensa, debido proceso y contradicción, la compañía lo cita a diligencia de descargos para el día...__ de...__ de 20.. a las...__am/pm, en las oficinas de ..., con el fin de ser escuchado en diligencia de descargos, para que se pronuncie respecto de cada uno de los cargos a usted imputados en esta comunicación.

Igualmente se le adjuntan a la presente citación las pruebas con las que cuenta la empresa con relación a los cargos arriba imputados.

A partir de la entrega de la presente citación y hasta la diligencia de descargos, inclusive, usted podrá presentar las pruebas que pretenda hacer valer ante el departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Cordialmente,

C.C. Hoja de vida

[§ 5362] LLAMADAS

(1) La citación a descargos se debe comunicar al trabajador con anticipación (recomendamos al menos 3 días).

(2) En caso de que la conducta conste en algún programa, política, manual, estatuto, circular, procedimientos, en este lugar debería hacerse alusión al mismo.

[§ 5363] NOTAS GENERALES

Mediante Sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional estableció una serie de requisitos y formalidades que deben cumplir las entidades y empleadores particulares cuando lleven a cabo un proceso disciplinario en contra de uno de sus trabajadores, entre ellas señaló que el empleador debe indicar al trabajador la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario dirigida a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo establece en cabeza del empleador la obligación de agotar un procedimiento disciplinario previo que garantice al trabajador inculpado ser oído con anterioridad a la aplicación de una sanción disciplinaria (llamado de atención, multa y/o suspensión del contrato de trabajo), so pena de dejar sin efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Mediante Sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional estableció una serie de requisitos y formalidades que deben cumplir las entidades y empleadores particulares cuando lleven a cabo un proceso disciplinario en contra de uno de sus trabajadores. Dentro de los requisitos y formalidades se estableció que el empleador debería realizar 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 estas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

NOTA: Modelo aportado por Sebastian Encinales, asesor laboral.