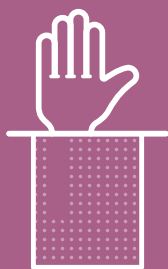


Manual de Derechos Laborales

Edición actualizada, 2019



5. Debido proceso en las relaciones laborales

ens
ESCUELA NACIONAL SINDICAL



© Escuela Nacional Sindical, 2019
Calle 51 N° 55-78 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: (57 4) 513 3100
Medellín-Colombia

Director General:
Eric Alberto Orguloso Martínez

ISBN: 978-958-8207-71-1
Edición actualizada, abril de 2019

Dirección metodológica
Ana María Amado Correa

Actualización:
Édgar Puentes

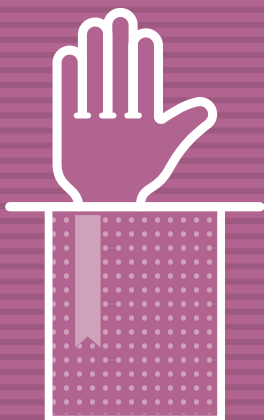
Coordinación editorial:
Mayra Alejandra Restrepo Sabaleta

Diagramación
Raúl Humberto París Ángel

La presente publicación ha sido elaborada con apoyo y asistencia de USDOL.

El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Escuela Nacional Sindical y en ningún caso refleja los puntos de vista de USDOL.

Este material puede ser reproducido total o parcialmente, previa autorización de los editores.



Manual de derechos laborales

Debido proceso en las relaciones laborales

ARNULFO CREÓ UNA EMPRESA DE BOLSOS ARTESANALES, Y CONTRATÓ EMPLEADOS SUFICIENTES PARA PONER SU NEGOCIO EN MARCHA.



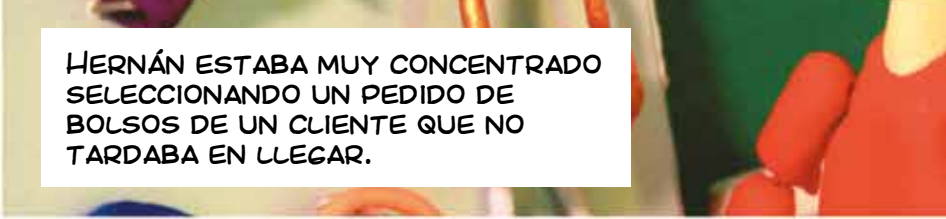
CIERTO DÍA QUE MARY NO ESTABA EN LA OFICINA PARA ENTENDERSE CON LOS TRABAJADORES, ARNULFO LLAMÓ A UNO DE ELLOS Y LE HIZO UNA PETICIÓN.



ARNULFO NO TENÍA CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA ADMINISTRAR SU NACIENTE EMPRESA, Y POR ESO SU AMIGA MARY LE AYUDABA. MARY ERA ADMINISTRADORA TITULADA.




HERNÁN, HOY NO VINO LA SEÑORA DE LOS TINTOS. ¿PUEDES IR A LA COCINA Y TRAERME UN CAFÉ? ¡EN LA TAZA ROJA, MI FAVORITA!




HERNÁN ESTABA MUY CONCENTRADO SELECCIONANDO UN PEDIDO DE BOLSOS DE UN CLIENTE QUE NO TARDABA EN LLEGAR.



Y ASÍ SE LO MANIFESTÓ A SU JEFE ARNULFO.



QUÉ PENA RESPONDERLE ARNULFO, PERO ESTOY HACIENDO UN PEDIDO PARA UN CLIENTE QUE VIENE EN CALIENTE.



HERNÁN, YO NO PREGUNTÉ QUÉ PENA, SOLO LE DIJE QUE TRAJERA UN CALIENTE.



HERNÁN NO TUVO OTRA OPCIÓN QUE DIRIGIRSE A LA COCINA Y REGRESAR CON UN CAFÉ.



¡HERNÁN, ESTE CAFÉ ESTÁ HORRIBLE!



OH, DISCULPE SEÑOR. NO SOY MUY BUENO HACIENDO CAFÉ.



¡ADEMÁS NO ME SIRVIÓ EN LA TAZA ROJA, SINO EN LA AZUL!



¿QUÉ TIPO DE EMPLEADO ES USTED QUE NO PRESTA EL MÍNIMO DE ATENCIÓN?

LO SIENTO, SEÑOR.



RECOJA SUS COSAS Y SE VA. ¡QUEDA DESPEDIDO!



PERO SEÑOR...

¿QUÉ?

QUIERO EXPLICARLE ALGO.

A VER, EXPLÍQUESE, Y QUE SEA RÁPIDO.

VERÁ, TAL VEZ PORQUE USTED ES MUY JOVEN COMO EMPRESARIO, NO LO SABE, PERO SE LO DIRÉ: SÍ, USTED ES EL JEFE, PERO NO PUEDE DESPEDIR A LAS PERSONAS DE ESA MANERA TAN CAPRICIOSA Y ESPONTÁNEA, PORQUE EXISTE ALGO LLAMADO EL "DEBIDO PROCESO" Y ESTÁ CONSAGRADO EN LA LEY.



¿DEBIDO PROCESO?

SIGNIFICA QUE PARA USTED DESPEDIR A ALGUIEN, DEBE RESPETAR UNOS PROCEDIMIENTOS, COMO COMUNICARLE AL EMPLEADO QUE LE ABRIRÁ UN PROCESO DISCIPLINARIO, E INFORMAR CON ANTICIPACIÓN LAS FALTAS EN LAS QUE SE INCURRIÓ; ENTREGAR PRUEBAS, DAR TIEMPO AL EMPLEADO PARA QUE HAGA SUS DESCARGOS... Y EN CASO DE RECURRIR A UNA SANCIÓN, HACERLA PROPORCIONAL A LA FALTA COMETIDA. NO COMO ESTÁ HACIENDO AHORA, QUE ME DESPIDE POR SERVIRLE UN CAFÉ QUE NO FUE DE SU GUSTO Y EN UNA TASA AZUL.





Capítulo 5

1. DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

El *debido proceso* es un derecho fundamental que se encuentra en el artículo 29 de la Constitución y establece que, en todos los procedimientos disciplinarios, que sancionan o dan por terminado el contrato de trabajo, deben garantizarse unas *etapas mínimas* para asegurar que esa sanción o terminación del contrato sea justa.

Garantías básicas del derecho fundamental al debido proceso

El debido proceso disciplinario debe estar consignado en el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier documento jurídico en el cual las partes (empleador y trabajador(a)) hayan establecido las condiciones en que se desarrollará su relación laboral; por ejemplo: *el contrato de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, el Pacto Colectivo y el laudo arbitral*, entre otros. Allí se deben establecer la escala de faltas y procedimientos para su comprobación; la escala de sanciones disciplinarias y la forma de aplicación de ellas.¹


El empleador se encuentra obligado a publicar el Reglamento Interno de Trabajo en una cartelera e informar a los trabajadores, mediante circular interna, de su contenido para que, junto al sindicato, puedan solicitar los ajustes necesarios si evidencian que se vulnera el debido proceso.² Si no se cumple este

1. Para ver la cita textual de la Sentencia C-299 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), ir a la pág. 125, párrafos 3, 4 y 5 en el Manual que se encuentra en el CD. Ver el art. 108 del CST: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr003.html#104

2. Art. 119 del CST.

procedimiento, el empleador podrá ser sancionado por el Ministerio del Trabajo.

Aunque los procedimientos disciplinarios no estén determinados o no existan en la respectiva relación de trabajo, el empleador no podrá pasar por alto el derecho a la defensa del trabajador(a).



Si usted pertenece a un sindicato... ¡felicitaciones! Tiene el derecho a estar acompañado de dos delegados de la organización sindical para que le asesoren y defiendan durante la diligencia de descargos.³ *Si existe una sanción omitiéndose este requisito, será ineficaz.*

La Corte Constitucional⁴ definió que, en el debido proceso, se deben tener en cuenta como mínimo los siguientes puntos:

- Que la falta y la sanción disciplinaria se encuentren previamente calificadas como tal (principio de legalidad).
- El empleador debe comunicarle al trabajador(a) que se abrirá contra él un proceso disciplinario (principio de publicidad).
- El empleador debe informar al trabajador(a) por escrito o de manera verbal las conductas y faltas disciplinarias en las que supuestamente incurrió.
- El empleador debe entregar al trabajador(a) todas y cada una de las pruebas en las que se apoyan los cargos contra él.
- El empleador debe indicar el tiempo durante el cual el trabajador(a) puede formular sus descargos (de manera oral o escrita), discutir las pruebas que haya en su contra y traer las que considere necesarias para su defensa.
- El empleador debe resolver el caso bajo la observancia de la presunción de inocencia, bajo el principio de imparcialidad: “todos somos inocentes hasta que se demuestre lo contrario”.

3. Art. 115 del CST.

4. Sentencia C-593 de 2014.

- Al momento de imponer la sanción, el empleador debe determinar si el trabajador obró con:
 - **Dolo:** El trabajador tenía plena conciencia de que se encontraba cometiendo una falta y tuvo plena voluntad de cometerla.
 - **Culpa:** El trabajador cometió la falta por inexperiencia, imprudencia o actuó de forma negligente.

De esta forma que, si la falta se cometió con dolo, la sanción será mayor a que si la cometió con culpa.⁵ Esta graduación es imprescindible para poder saber qué tipo de sanción se va a imponer.

- El empleador debe garantizar al trabajador(a) la posibilidad de interponer recursos (principio de doble instancia) contra la decisión que impone la respectiva sanción.
- El empleador debe informar al trabajador(a), de manera definitiva, la situación de su caso mediante un escrito que contenga las motivaciones de la decisión.
- El empleador debe imponer las sanciones necesarias, pero estas deben ser proporcionales a los hechos que dieron lugar a ellas.
- El empleador debe ofrecer la posibilidad de que el trabajador(a) pueda controvertir todas y cada una de las decisiones que se tomaron en su caso.⁶
- El empleador debe garantizar el principio de inmediatez, es decir, que no debe pasar un lapso de tiempo excesivo entre la presunta falta cometida por el trabajador y el momento en que se sanciona. La legislación no establece un lapso de tiempo específico, pero la Corte Suprema de Justicia⁷ indicó que la sanción debe ser impuesta en un lapso de tiempo que permita que no exista duda para el trabajador respecto a la

5. Sentencia T-330 de 2007 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

6. Para ver los puntos textuales de la Sentencia T-607 de 2002 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto): “la protección del debido proceso en las relaciones laborales y las guías de acciones”, ir a las págs. 126 a la 131 del Manual que se encuentra en el CD.

7. Corte Suprema de Justicia, 30 de julio de 1976.

falta que presuntamente cometió y la sanción que impone el empleador.

De tal forma que, si se inicia un proceso disciplinario porque el trabajador llegó diez minutos tarde hace dos años, se estaría estarían incumpliendo con este principio ya que, ¿cómo recordar qué sucedió exactamente hace dos años, para así poder defendernos en debida forma?

Tenga en cuenta que:

Si se incumple una o varias de las garantías del debido proceso, se producirá una violación a este y, por tanto, queda sin efecto la decisión que se tome.

El incumplimiento de la garantía del debido proceso acarrea la nulidad absoluta de la actuación y/o decisión administrativa o judicial. En términos prácticos, cuando se vulnera el debido proceso se entiende que la investigación y sanción jamás existieron.

En el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, el Pacto Colectivo, etc., debe aparecer lo que constituye una falta disciplinaria, así como estar especificado todo el procedimiento que debe seguir la empresa para investigar y sancionar la falta, porque el empleador no puede imponer sanciones que no están previstas en alguno de ellos, o que no sean conocidas por sus trabajadores(as).⁸

Es claro entonces, que la potestad disciplinaria del empleador no puede ser entendida como una facultad ilimitada para imponerse arbitrariamente sobre sus trabajadores. Por el contrario, es una facultad reglada que encuentra como limitante primordial los derechos fundamentales del trabajador inculcado, contemplados en la Constitución Política de Colombia, con especial énfasis en el artículo 29 precitado, que aplica en todo caso y con independencia de la calidad que tenga el empleador (sea un particular o un servidor público).

8. Art. 114 del CST: “El [empleador] no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual”.

2. PROTECCIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Acción de tutela

La aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, con violación del debido proceso, adolece de nulidad absoluta teniendo en cuenta que se encuentra vulnerando lo establecido en la Constitución Política.

La acción de tutela constituye una acción jurídica de urgencia, establecida en el artículo 86 de la Constitución Política, que se interpone cuando:

Requisitos	Caso en que procede la acción de tutela cuando se vulnera el debido proceso	¿Se cumple el requisito?
1. Se vulnera un derecho fundamental.	El derecho al debido proceso es una garantía de carácter fundamental.	Sí se cumple.
2. No existe otro mecanismo de defensa judicial.	En los casos en que se vulnera el debido proceso en los procedimientos disciplinarios siempre existe otro mecanismo de defensa judicial: Podemos acudir ante un juez laboral en el marco de un proceso ordinario.	No se cumple
3. En caso en que exista otro mecanismo de defensa, puede interponerse acción de tutela si se va a ocasionar un perjuicio irremediable.	Existen casos en que la vulneración del debido proceso genera consecuencias graves en la vida de las y los trabajadores y no resulta posible acudir ante un juez laboral (ya que se demoraría mucho y en el momento en que decida ya se habrán vulnerado ampliamente los derechos); por ejemplo, cuando: <ul style="list-style-type: none"> • Se interpone una sanción tan alta que se deja al trabajador(a) sin percibir ingresos para poder subsistir. • Se vulnera el debido proceso de uno o varios trabajadores(as) sindicalizados(as) como una estrategia de discriminación para afectar a la organización sindical. 	Sí se cumple.

Si se cumplen, como mínimo, los requisitos 1 y 3, la acción de tutela procede para defender el debido proceso.

En dichos casos, el trabajador puede interponer acción de tutela para que el juez constitucional anule la sanción respectiva y proceda al reconocimiento de los derechos dejados de reconocer al trabajador o a la trabajadora (salarios, días de descanso, prestaciones sociales, etc.), o a la devolución de los dineros que se le hayan podido deducir al trabajador o a la trabajadora por concepto de multas.

La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, cuando argumenta la existencia de una justa causa, con violación del debido proceso, adolece de nulidad absoluta. En dichos casos, el trabajador o la trabajadora pueden interponer acción de tutela para que el juez constitucional anule la terminación y ordene el reintegro del trabajador o la trabajadora al cargo que tenía al momento del despido o a uno de igual o mejor categoría, con el correspondiente pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro.



Recuerde que:

Ambas anulaciones (de la sanción o el despido) pueden exigirse ante el juez laboral ordinario mediante un proceso laboral ordinario, que puede iniciarse con el acompañamiento de un(a) estudiante de derecho capacitado(a) para ello, mediante un consultorio jurídico, cuando el valor que se demanda es inferior a 20 SMLMV o, en los demás casos, con el acompañamiento de un abogado o abogada.

Ninguna de las acciones mencionadas es excluyente de las demás, de tal modo que se pueden iniciar de forma simultánea o sucesiva, sin que el resultado de una afecte el posible resultado de las demás.

En los anexos del presente capítulo se presentarán algunas guías o formatos de las acciones que se mencionan.

Cápsulas para la defensa del debido proceso disciplinario

Si es llamado o llamada a descargos:

Recuerde que se encuentra protegido(a) por la **presunción de inocencia**. La empresa, en todo caso, debe probar sin lugar a duda que usted cometió una falta disciplinaria. Ningún ciudadano(a) colombiano(a) está obligado(a) a probar su inocencia.

La diligencia de descargos hace parte del proceso de investigación, no es una sanción.

Realice ejercicios que le permitan identificar la presencia de preguntas sugestivas o capciosas en el marco de la diligencia de descargo; si estas se presentan puede guardar silencio.

1. Las preguntas sugestivas son aquellas que sugieren la respuesta. Generalmente, este tipo de preguntas se realiza por medio de aseveraciones: “Lo cierto es que...; ¿Dígame si es o no cierto que ...?; (se expresa la aseveración) sí o no”, entre otras.
2. Las preguntas capciosas son las que inducen a error al deponente. Es la pregunta engañosa. Por ejemplo: ¿Lo cierto es que usted dejó de llegar tarde? No importa si contesta sí o no, pues la respuesta será perjudicial, ya que si se contesta se dará por cierto que llegaba tarde.

Si pertenece a un sindicato no olvide que tiene el derecho a ser asesorado y defendido por dos delegados de la organización en **la diligencia de descargos**.

Para las organizaciones sindicales, atacar el problema desde la raíz:

3. Existen reglamentos internos que no establecen todas las garantías del debido proceso. Se puede solicitar a la empresa que lo actualice y, si esta se niega, es posible acudir al Ministerio de Trabajo para que ordene la actualización de estos documentos en temas relacionados con la escala

de faltas, escala de sanciones y el procedimiento para formular quejas.

4. En las convenciones colectivas se pueden pactar todos los elementos necesarios para garantizar el debido proceso, incluso lapsos de tiempo claros y un procedimiento explícito que respete el principio de inmediatez.
5. Se debe exigir la socialización de los proyectos de reglamento interno que se encuentre desarrollando la empresa; pero además objetarlos en caso de que su contenido no garantice el derecho al debido proceso.



Recuerde siempre que:

La unión hace la fuerza. Afiliarse a una organización sindical le otorgará las garantías de defensa necesarias frente a las vulneraciones al debido proceso por parte de su empleador.

Herramienta didáctica para identificar la vulneración del derecho fundamental al debido proceso en materia disciplinaria

En la tabla de la página siguiente encontrará una serie de preguntas que deberá responder afirmativa o negativamente y seguidamente dar su justificación respecto a su respuesta.

Frente a cualquier proceso disciplinario que se inicie en su contra o la de un compañero(a) de trabajo, puede hacer uso de esta herramienta para identificar si se vulnera el debido proceso y justificar la razón por la cual esto sucede.

En caso de que la respuesta a cualquiera de las preguntas planteadas sea no, usted se encuentra frente a una vulneración del debido proceso disciplinario.

Criterios	Sí/No	¿Por qué?
¿La falta disciplinaria está previamente calificada como tal?		
¿Se comunicó al trabajador la apertura del proceso disciplinario?		
¿Se informó al trabajador las conductas y faltas disciplinarias en las que incurrió?		
¿Se entregaron al trabajador las pruebas en las que se apoyan los cargos contra él?		
¿Se indicó el tiempo durante el cual el trabajador puede formular descargos, discutir las pruebas que haya en su contra y allegar las que considere necesarias?		
¿Se resolvió el caso observando la presunción de inocencia?		
¿Se le dio la oportunidad de controvertir la decisión tomada?		
¿La decisión tomada estuvo debidamente motivada?		
¿La sanción es proporcional a la falta?		
¿Se estableció la culpabilidad (dolo-culpa/falta leve, grave o gravísima) con base en el reglamento interno?		

PROTECCIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

La aplicación de una sanción disciplinaria por parte del empleador, con violación del debido proceso, adolece de nulidad absoluta. En dichos casos, el trabajador o la trabajadora pueden interponer acción de tutela para que el juez constitucional anule la sanción respectiva y proceda al reconocimiento de los derechos dejados de reconocer al trabajador o a la trabajadora (salarios, días de descanso, prestaciones sociales, etc.), o a la devolución de los dineros que se le hayan podido deducir al trabajador o a la trabajadora por concepto de multas.

La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, cuando argumenta la existencia de una justa causa, con violación del debido proceso, adolece de nulidad absoluta. En dichos casos, el trabajador o la trabajadora pueden interponer acción de tutela para que el juez constitucional anule la terminación y ordene el reintegro del trabajador o la trabajadora al cargo que tenía al momento del despido o a uno de igual o mejor categoría, con el correspondiente pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro.

Ambas anulaciones (de la sanción o el despido) pueden exigirse ante el juez laboral ordinario, mediante un proceso laboral ordinario, que puede iniciarse con el acompañamiento de un(a) estudiante de derecho capacitado(a) para ello, mediante un consultorio jurídico, cuando el valor que se demanda es inferior a 20 SMLMV, o con el acompañamiento de un abogado o abogada, en los demás casos.

Ninguna de las acciones mencionadas es excluyente de las demás, de tal modo que se pueden iniciar de forma simultánea o sucesiva, sin que el resultado de una afecte el posible resultado de las demás.

En los anexos del presente capítulo se presentarán algunas guías o formatos de las acciones que se mencionan.

GUÍAS DE ACCIONES DE PROTECCIÓN DEL DEBIDO PROCESO EN LAS RELACIONES LA- BORALES

Acción de tutela

Señor,

Juez Constitucional (puede ser juez municipal o del circuito, civil, penal, laboral, de familia.)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: _____

ACCIONADO: _____

_____, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en _____, actuando en _____, ante usted respetuosamente acudo para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales _____, los cuales considero vulnerados y/o amenazados por _____, fundamento la acción en los siguientes

HECHOS:

PRIMERO: (en el primer hecho se deben narrar las condiciones personales, familiares, sociales y económicas del accionante)

SEGUNDO: _____

TERCERO: _____

CUARTO: _____

Los hechos deben ser tantos como se requieran para mostrarle al Juez con toda claridad la acción u omisión que genera la vulneración y/o amenaza del derecho fundamental que se busca proteger con la tutela. Los hechos deben de aparecer cronológicamente organizados y cada uno debe corresponder a una situación y no a varias

Es importante narrar en el último hecho la situación actual de los derechos fundamentales amenazados y/o vulnerados

ARGUMENTOS

La solicitud de tutela que presento considero que procede en tanto:

1. Se trata de un(os) derecho(s) fundamental(es): se le debe decir al juez por qué son derechos fundamentales
2. Dicho(s) derecho(s) en su contenido y el alcance establecen claramente las obligaciones de los accionados en tal sentido...
3. Sobre la ocurrencia actual de la vulneración o amenaza del o los derecho (s) con ocasión de acción(es) u omisión(es) de una(s) autoridad(es) o de un(os) particular(es).
4. Sobre la no existencia de un medio de defensa judicial, o de su no idoneidad o no eficacia frente a la situación concreta, o sobre el peligro de la ocurrencia de un perjuicio irremediable.
5. En caso de dirigirse contra un particular argumentar sobre la procedencia de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Se pueden utilizar citas textuales de jurisprudencia de la Corte Constitucional, siempre respetando la autoría de las mismas (indicando el fallo y el magistrado ponente del mismo). Lo ideal es que las citas de la jurisprudencia se utilicen como apoyo a la tesis que se quiere presentar con la argumentación y no que constituyan el único texto explicativo de la misma.

Es recomendable iniciar la labor argumentativa señalando el "Problema Jurídico" que se está tratando en la respectiva acción, pues esto además de dar una mayor claridad al fallador permite delinear con mayor facilidad el alcance de lo que se debe argumentar.

PETICIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor juez:

Primero: TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales a _____ los cuales están siendo amenazados y/o vulnerados por _____.

Segundo: ORDENAR a _____, que en el término de cuarenta y ocho horas desde la notificación del fallo que se sirva: (Ordenes específicas dirigidas a la protección de cada uno de los derechos vulnerados y amenazados) de tal forma que no continúe la vulneración o amenaza del derecho y que no tenga que acudir nuevamente a la tutela para ello.

Tercero: **PREVENIR** a _____, para que en adelante no vulnere o amenace los derechos fundamentales a _____.

Cuarto: **ORDENAR** a _____, o los accionados rendir informe sobre el cumplimiento,

Quinto: **ORDENAR** al (organismo de control correspondiente, en asuntos de la seguridad social puede ser la Superintendencia financiera, la Superintendencia de salud o el Ministerio del Trabajo), realizar el seguimiento del cumplimiento del fallo, y en caso de verificarse por usted señor juez el incumplimiento del fallo, adopte directamente todas las medidas necesarias para la protección de los derechos, he inicie el incidente de desacato correspondiente.

La correcta formulación de las peticiones conducirá a un fallo más eficaz para la protección de los derechos fundamentales que se quieren proteger. Aun cuando el Juez pueda encaminar las ordenes ante una mala formulación en la petición, es preferible indicarle ese camino al juez.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

PRUEBAS

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

Documentales:

Testimoniales:

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos _____ y 86 de la misma.

Tratados internacionales: _____

Sentencias de la Corte Constitucional: _____

COMPETENCIA

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces _____, y dado que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales han ocurrido en este Municipio, donde los jueces o tribunal _____ tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envíe al juez competente.

ANEXOS

Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo. Los documentos que se presentan como prueba.

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

Al accionado en: _____

Yo recibiré notificaciones en la secretaría de su despacho o en la siguiente _____, dirección: _____ Teléfono: _____

Ruégole al señor Juez darle trámite de ley a esta acción,

Del señor Juez,

C.C. No.

¿Dónde te ayudan? Centros de Atención Laboral (CAL)

CAL Sabana:

Teléfono: (1) 852 51 36 Teléfono: (1) 852 51 36
Calle 3 No. 7 - 64 Oficina 204
infosabana@calcolombia.co

Bucaramanga:

Calle 37 N° 9-31 (García Rovira)
Teléfono: (7) 633 81 08
infobucaramanga@calcolombia.co

Cartagena:

Barrio Getsemaní - Calle del Guerrero N° 29-86 (Centro)
Teléfono: (5) 660 16 65 - 660 16 28
infocartagena@calcolombia.co

Medellín:

Calle 51 N° 55-84 (Boyacá con Tenerife)
Teléfono: 2511432
infomedellin@calcolombia.co

CAL Móvil:

Calle 54 No. 10 - 81 oficina 902
calmovil@ens.org.co

Envíanos tu caso:

www.calcolombia.co

Escríbenos:



Centro de Atención Laboral



@calnacional



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Trabajo decente, vida digna