Doctor

Jairo Humberto Cristo Correa

Presidente

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

**Asunto:** Ponencia para primer debate en la Cámara de Representantes al proyecto de ley No 201 de 2021 Cámara *“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y dictan otras disposiciones”*

Respetado Sr. Presidente,

En condición de ponentes del proyecto de la referencia, nos permitimos presentar ponencia para primer debate en los siguientes términos:

|  |  |
| --- | --- |
| Número proyecto de ley | 201/2021 Cámara |
| Título | *“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y dictan otras disposiciones”* |
| Autores | Representantes: Pablo Catatumbo, Sandra Ramírez, Julián Gallo, Omar Restrepo, Carlos Carreño, Jairo Cala y Luis Albán. |
| Ponentes | Representantes: Juan Diego Echavarría Sánchez (Coordinador) y María Cristina Soto de Gómez y Jairo Giovanny Cristancho Tarache. |
| Ponencia | Positiva con pliego de modificaciones |

**Gacetas**

|  |  |
| --- | --- |
| Proyecto de ley | Gaceta del Congreso 1078 de 2021 |

1. **O b j e t o d e l p r o y e c t o**

El proyecto de ley tiene como objeto armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con las disposiciones constitucionales y la jurisprudencia en la materia.

1. **A n t e c e d e n t e s d e l p r o y e c t o**

|  |  |
| --- | --- |
| Radicación | 08 de agosto de 2021 |
| Publicación | 25 de agosto de 2021 |

1. **C o n s i d e r a c i o n e s**

El presente **proyecto de ley[[1]](#footnote-1)** consideró como necesidad “modificar algunas disposiciones en torno a los requisitos mínimos que deben tener los reglamentos internos de trabajo en relación con el procedimiento para aplicar una sanción disciplinaria al trabajador y solucionar la inseguridad jurídica derivada de la interpretación dispar entre la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de sí es necesario o no adelantar un trámite previo a la finalización del contrato de trabajo por justa causa o a lo que se ha denominado por la doctrina el *despido disciplinario*.”.

El proyecto de ley considera que las justas causas establecidas en el art. 62 del CST pueden ser objeto de un procedimiento disciplinario, específicamente, frente a las contempladas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 13. Señala, que frente a dichas conductas el Código Sustantivo de Trabajo no impone la necesidad de agotar un procedimiento previo.

Para soportar lo anterior manifiesta que existe un conflicto jurídico entre las diferentes posiciones de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional. Por tal razón se transcriben los apartes jurisprudenciales que desarrollan lo anterior:

**Posición de la Corte Suprema de Justicia**.

En Sentencia 40607 del 9 de septiembre de 2015, con ponencia del Magistrado Luis Gabriel Miranda la Sala Laboral de la Corte señaló:

El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente **avala la jurisprudencia de la Corte de que el despido no es una sanción disciplinaria.** Y así se dice porque dicho concepto no puede examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código. En efecto, los artículos 104 y siguientes del estatuto sustantivo laboral, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido; sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 dispone que no se pueden imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que, si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador.

Según lo anterior, y conforme lo señala la iniciativa legislativa, “el despido del trabajador no es considerado como una sanción disciplinaria, por lo tanto, no es obligatorio para el empleador adelantar el procedimiento aplicable para las sanciones disciplinarias. Dicha posición ha sido defendida históricamente por la Alta Corte, pues a su juicio la terminación del contrato de trabajo está definida por normas diferentes a las que contemplan la sanción disciplinaria.”.

**Posición de la Corte Constitucional**.

La Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998 y C-594 de 1998 amplió el conjunto de garantías en favor del trabajador al analizar algunas de las causales establecidas en el artículo 62 del CST indicando que el despido en determinadas circunstancias adquiere la connotación de sanción disciplinaria. En ese sentido determinó:

“[…] Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oido al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador […]

[…] Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que, para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.

Cabe agregar también, que, si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.

Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que, de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos.

Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.

Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.

De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C- 594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas (Negrilla y subrayado intencional).”

En el mismo sentido, la Sentencia T-546 de 2000 señaló:

“CONTRATO DE TRABAJO-Terminación unilateral por el empleador

En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones. La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

CONTRATO DE TRABAJO-Límites a la terminación unilateral

La facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa.”

Un aspecto de importancia para este proyecto es la consideración que desarrolla la Sentencia C-593 de 2014, en la cual se determinó la interpretación del artículo 115 del CST señalando que:

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “**en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”**. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los **particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones** (v. gr. establecimientos educativos, **empleadores,** asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los **particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada** la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

[…] Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.

En cuanto a la primera interpretación, podría pensarse que el artículo 115 consagra una simple formalidad de dar la posibilidad al subordinado de ser escuchado en forma previa a la imposición de la sanción establecida en el Reglamento de Trabajo. **Esta interpretación de la norma, es contraria al derecho al debido proceso y a lo establecido por la jurisprudencia constitucional en lo relacionado con la necesidad de garantizar las prerrogativas inherentes al artículo 29 de la Constitución, en el ámbito de las relaciones laborales particulares**.

**Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.**

Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.”

Si bien es cierto el proyecto de ley desarrolla un procedimiento en el derecho laboral, no es menos cierto que las reglas de defensa se han constituido en principios generales del derecho, tal como lo señala Ortega-Ruiz[[2]](#footnote-2) al señalar que “la tendencia de los tribunales constitucionales y los tribunales internacionales [al] mantener la prevalencia del principio de presunción de inocencia y del debido proceso.”.

Conforme lo anterior, el presente proyecto pretende modificar los siguientes artículos del C.S.T así:

|  |  |
| --- | --- |
| **Texto de la norma vigente** | **Propuesta de modificación** |
| ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.[[3]](#footnote-3) | ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias **consistirán en amonestación o llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multas y despido disciplinario.** |
| ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.[[4]](#footnote-4) | ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria **al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:**   1. **Dentro de los tres (3) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar una comunicación formal informando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.** 2. **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 esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.** 3. **El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.** 4. **La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que se considere necesarias para sustentar sus descargos.** 5. **El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.** 6. **La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.**   No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.  **PARÁGRAFO: El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.** |

1. **Texto presentado**

*“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y dictan otras disposiciones*

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como fin armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con las disposiciones constitucionales y la jurisprudencia en la materia.

Artículo 2**.** Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias consistirán en amonestación o llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multas y despido disciplinario.

Artículo 3. Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 112 A. DESPIDO DISCIPLINARIO. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empleador basado en el incumplimiento grave y culpable de las causales establecidas en el artículo 62 literal A, previo el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 115 de este código.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:

1. Dentro de los tres (3) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar una comunicación formal informando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. 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 esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que se considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.
6. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

PARÁGRAFO: El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.

Artículo 5. Vigencia y derogatorias.La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.”

**5. P l i e g o d e m o d i f i c a c i o n e s**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ARTÍCULO**  **TEXTO RADICADO** | **ARTÍCULO**  **TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE CÁMARA** | **JUSTIFICACIÓN** |
| *“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y dictan otras disposiciones”* | *“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y* ***se*** *dictan otras disposiciones”* | Se ajusta un *lapsus calami* en la redacción del título. |
| Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como fin armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con las disposiciones constitucionales y la jurisprudencia en la materia. | Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como fin armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con las disposiciones constitucionales y la jurisprudencia en la materia. | Sin modificación |
| Artículo 2**.** Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias consistirán en amonestación o llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multas y despido disciplinario. | Artículo 2**.** Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias consistirán en amonestación, ~~o~~ llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multa~~s~~ y despido disciplinario. | Se ajusta redacción |
| Artículo 3. Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 112 A. DESPIDO DISCIPLINARIO. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empleador basado en el incumplimiento grave y culpable de las causales establecidas en el artículo 62 literal A, previo el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 115 de este código. | Artículo 3. Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 112 A. DESPIDO DISCIPLINARIO. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empleador basado en el incumplimiento grave y culpable de las causales establecidas en el artículo 62 literal A, **numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 13,** previo el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 115 de este código. | En atención a que no todas las causales contenidas en el art. 62 literal A pueden constituirse en causales de procedimientos disciplinarios se considera necesario incluir aquellas que pueden ser objeto de este. |
| Artículo 4. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:   1. 1. Dentro de los tres (3) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar una comunicación formal informando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción. 2. 2. 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 esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. 3. 3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. 4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que se considere necesarias para sustentar sus descargos. 5. 5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron. 6. 6. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.   No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.  PARÁGRAFO: El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley. | Artículo 4. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:   1. Dentro de los tres (3) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar una comunicación formal informando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción. 2. La formulación de los cargos imputados **debe realizarse en forma** ~~, que puede ser verbal o~~ escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. 3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que se considere necesarias para sustentar sus descargos. 5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron. 6. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.   No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.  PARÁGRAFO: El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley. | En aras de garantizar un procedimiento disciplinario claro en relación con los verbos rectores de las causales que pueden materializar el procedimiento disciplinario se considera necesario que esta etapa se realice dejando por escrito el cargo que se imputa. De allí que se elimine la posibilidad de realizar cargos de manera verbal. |
| Artículo 5. Vigencia y derogatorias.La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. | Artículo 5. Vigencia y derogatorias.La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. | Sin modificación |

**6. P r o p o s i c i ó n**

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, se solicita a la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes **dar primer debate y aprobar** el proyecto de ley No 201 de 2021 Cámara *“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y dictan otras disposiciones”,* conforme el texto propuesto.

De los Honorables Representantes,

**Juan Diego Echavarría Sánchez María Cristina Soto de Gómez**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

Coordinador

**Jairo Giovanny Cristancho Tarache**

Representante a la Cámara

**Texto propuesto para primer debate en la Cámara de Representantes**

*“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares y se dictan otras disposiciones”*

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como fin armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con las disposiciones constitucionales y la jurisprudencia en la materia.

Artículo 2**.** Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias consistirán en amonestación, llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multa y despido disciplinario.

Artículo 3. Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 112 A. DESPIDO DISCIPLINARIO. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empleador basado en el incumplimiento grave y culpable de las causales establecidas en el artículo 62 literal A, numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 13, previo el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 115 de este código.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:

1. Dentro de los tres (3) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar una comunicación formal informando la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados debe realizarse en forma escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que se considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.
6. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

PARÁGRAFO: El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.

Artículo 5. Vigencia y derogatorias.La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**Juan Diego Echavarría Sánchez María Cristina Soto de Gómez**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara

Coordinador

**Jairo Giovanny Cristancho Tarache**

Representante a la Cámara

1. Gaceta del Congreso 1078 de 2021 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ortega-Ruiz, Luis Germán. "El acto administrativo en los procesos y procedimientos." (2018). [↑](#footnote-ref-2)
3. República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo. Diario oficial. AÑO LXXXVIII. N. 27622. 7, Junio, 1951. PÁG. 1.Disponible en: <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr003.html#111> [↑](#footnote-ref-3)
4. República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo. Diario oficial. AÑO LXXXVIII. N. 27622. 7, Junio, 1951. PÁG. 1.Disponible en: <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr003.html#111> [↑](#footnote-ref-4)