



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado:	08SE202230000000025914
Fecha:	2022-06-07 11:15:37 am
Remitente: Sede:	CENTRALES DT
Depen:	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCION
Destinatario:	CÁMARA DE REPRESENTANTES
Anexos:	0
Folios:	4



08SE202230000000025914

Bogotá D.C,

Doctor

ORLANDO ANÍBAL GUERRA DE LA ROSA

Secretario General

Comisión Séptima

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Carrera 7 No. 8 – 68

Comision.septima@camara.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: CONCEPTO 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."

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY.

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY "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"

- A. OBJETO: ARTÍCULO 1º. 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".
- B. PONENTES:** H.R. MARÍA CRISTINA SOTO DE GÓMEZ (Coordinador); H.R. JAIRO GIOVANNY CRISTANCHO TARACHE (Coordinador); H.R. JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ.
- C. NÚMERO DE ARTÍCULOS:** Cinco (5)
- D. TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes por el H.R. PABLO CATATUMBO TORRES VICTORIA. Este proyecto cuenta con ponencia a primer debate coordinado por el H.R. JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ y la H.R. MARÍA CRISTINA SOTO DE GÓMEZ. Así, el concepto tomará como base la ponencia a primer debate, que reposa en la Gaceta del Congreso 1470 del 14 de octubre de 2021, en páginas 1 - 5.

1

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1)3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



E. **CONSIDERACIONES:** Esta iniciativa legislativa pretende “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 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.” Con base en lo anterior y el siguiente articulado, se emiten las siguientes observaciones:

2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
1	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.	El procedimiento disciplinario de las relaciones de trabajo particulares ya esta regulado por los artículos 111 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo. De igual forma, mediante sentencia de constitucionalidad 593 de 2014 se estableció claramente el método para realizar el procedimiento disciplinario en el sector privado.
2	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.	El proyecto limita las facultades sancionatorias amplias que tiene el empleador en un contrato subordinado, pues establece taxativamente las sanciones disciplinarias dejando a un lado lo que podría establecerse en el reglamento de trabajo como sanciones. Resulta importante mencionar que el reglamento de trabajo también puede ser objeto de estudio (objeciones) por parte de los trabajadores, conforme al artículo 17 de la ley 1429 de 2010. A su vez, resulta extremadamente gravoso que el proyecto de artículo derogue el precepto normativo que prohíbe las sanciones lesivas de la





		<p><u>dignidad del trabajador</u>, como lo establece el artículo 111 actualmente.</p> <p>Por otro lado, desconoce la posibilidad que tienen los trabajadores de establecer contractualmente o mediante convención colectiva los procedimientos disciplinarios.</p>
3	<p>ARTÍCULO 3°. Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p>	<p>No se define claramente la expresión "incumplimiento grave y culpable", lo que podría generar que el empleador no tenga suficientes elementos fácticos para imponer sanciones al trabajador.</p> <p>De igual forma, esta disposición ya se encuentra regulada toda vez que el empleador, en el reglamento de trabajo, convención colectiva y pactos colectivos, define los incumplimientos graves que conlleven la terminación del contrato de trabajo por justa causa, conforme al artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
4	<p>Artículo 4°: Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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:</p> <p>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</p>	<p>Este procedimiento resulta gravoso para los empleadores pues gran parte de estos no cuentan con los recursos humanos o elementos materiales suficientes para dar seguimiento y cumplimiento al procedimiento sancionatorio tan estricto que se pretende, v.gr. el empleador en una cafetería, restaurante o el servicio doméstico.</p> <p>Respecto del numeral 6° se debe establecer que gran parte de los empleadores en Colombia no tienen superior jerárquico distinto al empleador que impone la sanción disciplinaria.</p>





	<p>quien se imputan las conductas posibles de sanción.</p> <p>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.</p> <p>3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</p> <p>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.</p> <p>5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.</p> <p>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.</p> <p>No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.</p> <p>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.</p>	<p>A su vez, el artículo desconoce totalmente que ya existe una obligación para el empleador, en el numeral 16° del artículo 108 del CST, de establecer vía Reglamento Interno la escala de sanciones disciplinarias y su forma de aplicación.</p> <p>De igual forma, desconoce la sentencia de constitucionalidad 593 de 2014, relacionada con las reglas claras y precisas del procedimiento disciplinario como también la posibilidad de que el empleador defina su propio procedimiento disciplinario.</p> <p>Por otro lado, en lo relativo a la obligatoriedad de conceder un recurso de apelación, resulta un trámite realmente inocuo, toda vez que el apelante actúa como juez y parte del procedimiento. De igual forma, esta posibilidad la debería establecer conforme a la estructura administrativa del empleador o dependiendo del número de la planta de personal de la empresa.</p> <p>Es lesivo para los trabajadores y empleadores actuales que el proyecto de ley no tenga un término de entrada en vigencia. Lo anterior pues dejaría sin efecto jurídico a los procesos sancionatorios que se adelantan hoy en día con el procedimiento interno disciplinario en cada empresa.</p>
--	---	---

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1)3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

5	Artículo 5.º VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.	Sin comentarios pertinentes.
---	--	------------------------------

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

3.1.1. *Artículo 2 de la Constitución Política, sobre los fines esenciales del estado.*

3.1.2. *Artículo 25 de la Constitución Política, sobre el derecho al trabajo.*

3.2. MARCO LEGAL

3.2.1. *Artículo 111, Código Sustantivo del Trabajo, sobre sanciones disciplinarias.*

3.2.2. *Artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo, sobre procedimiento para sanciones.*

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

En primer lugar, es menester recalcar que el Ministerio del Trabajo esta comprometido con el respeto al debido proceso disciplinario de los trabajadores. Sin embargo, este proyecto de ley desconoce que el 80% de las empresas en el país (Mipymes) no tienen los elementos materiales ni los recursos humanos necesarios para adelantar un proceso sancionatorio de las magnitudes pretendidas. A su vez, se ignora que las empresas tienen la obligación de establecer, en el reglamento interno, sus propias faltas disciplinarias y el proceso para aplicarlas. De igual forma, derogar, sin un término de vigencia, las normas que le sean contrarias dejaría sin piso jurídico las sanciones que las empresas se encuentren imponiendo.

Por lo anterior, el Ministerio considera inconveniente esta iniciativa legislativa, recordando siempre que esta cartera esta puesta a realizar las recomendaciones pertinentes.

Cordialmente,

ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Aprobó: Carlos Quiñonez
Proyectó: Wilson Castaño

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1)3779999

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

• 1998

• 1999