**Bogotá D.C., Septiembre 28 de 2022**

Representante

**AGMETH ESCAF**

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

**Asunto:** Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 071 de 2022 Cámara.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del ***Proyecto de Ley 071 de 2022 Cámara “Por medio de la 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”.***

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  Representante a la Cámara por Bogotá | **JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA**  Partido Verde – Antioquia |

***INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 071 DE 2022 CÁMARA “POR MEDIO DE LA 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”.***

La presente ponencia está compuesta por once (11) apartes:

1. Antecedentes legislativos.
2. Objeto del Proyecto de Ley.
3. Problema a solucionar.
4. Cómo se resuelve el problema.
5. Justificación del proyecto.
6. Fundamento normativo.
7. Conflictos de interés.
8. Cuadro de modificaciones.
9. Proposición.
10. Texto propuesto.
11. Referencias.
    * + 1. **ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.**

El proyecto fue presentado por los Congresistas: H.S.[Omar de Jesús Restrepo Correa](https://www.camara.gov.co/omar-de-jesus-restrepo-correa) , H.S.[Sandra Ramírez Lobo](https://www.camara.gov.co/sandra-ramirez-lobo) , H.S.[Julián Gallo Cubillos](https://www.camara.gov.co/julian-gallo-cubillos) , H.S.[Imelda Daza Cotes](https://www.camara.gov.co/imelda-daza-cotes) , H.S.[Pablo Catatumbo Torres Victoria](https://www.camara.gov.co/pablo-catatumbo-torres-victoria) H.R.[Germán José Gómez López](https://www.camara.gov.co/representantes/german-jose-gomez-lopez) , H.R.[Carlos Alberto Carreño Marin](https://www.camara.gov.co/representantes/carlos-alberto-carreno-marin) , H.R.[Jairo Reinaldo Cala Suárez](https://www.camara.gov.co/representantes/jairo-reinaldo-cala-suarez) , H.R.[Luis Alberto Albán Urbano](https://www.camara.gov.co/representantes/luis-alberto-alban-urbano) , H.R.[Pedro Baracutao García Ospina](https://www.camara.gov.co/representantes/pedro-baracutao-garcia-ospina)

El día 08 de septiembre, con oficio CSCP3.7-743-22 del 06 de septiembre del 2022, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima me designó como ponente del presente proyecto de ley, junto con el H.R. Juan Camilo Londoño, quien es el ponente coordinador.

**Publicaciones:** GacetaNo**.** 937 de 2022.

1. **OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.**

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

Este proyecto modifica el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 111,112ª, 115, entre otros, para introducir los parámetros del procedimiento que se debe seguir para imponer sanciones disciplinarias.

1. **PROBLEMA A SOLUCIONAR.**

La normatividad actual sobre el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares es insuficiente, toda vez que no permite que los trabajadores ejerzan su derecho a la defensa de manera adecuada y con las garantías correspondientes, lo que iría en contra de lo dispuesto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, generando inseguridad jurídica para los trabajadores.

1. **CÓMO SE RESUELVE EL PROBLEMA.**

Lo que buscan los autores con el presente proyecto de ley es modificar las disposiciones que permiten eliminar las interpretaciones que atentan contra los trabajadores, con el fin de fijar los requisitos mínimos que deben tener en cuenta los reglamentos internos de trabajo frente a la aplicación del procedimiento de sanción disciplinaria (Gómez, Restrepo, Carreño y otros, 2022).

Como se explicó anteriormente la normatividad actual sobre el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares es insuficiente, teniendo como consecuencia que las y los trabajadores deban acudir a la presentación de acciones de tutela como única alternativa para que la totalidad de las garantías establecidas en el artículo 29 de la Carta les sean respetadas. En palabras de los autores del proyecto de ley (Gómez, Restrepo, Carreño y otros, 2022):

*“La Legislación actualmente vigente, esto es el Título IV del Código Sustantivo de Trabajo, contempla que el empleador, mediante el Reglamento Interno de Trabajo es quien impone la regulación para el mantenimiento del orden interno en las empresas y, específicamente, el artículo 115 dispone el procedimiento que se debe adelantar para la imposición de una sanción. En razón a la forma como está redactado dicho artículo, además de ser restrictivo para los trabajadores, ha generado inseguridad jurídica en el mundo del trabajo, por las interpretaciones de las Altas Cortes, pues la Corte Constitucional en varias Sentencias de tutela y de constitucionalidad -como se abordará posteriormente- señaló que era deber de los empleadores agotar un procedimiento que permita la defensa del trabajador ante una conducta que se le endilga y que es constitutiva de un despido. No así lo entiende la Corte Suprema de Justicia, para quien no existe la obligación del empleador, bajo las normas actualmente vigentes, de agotar un procedimiento de despido al ser éste una facultad unilateral”.*

1. **JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.**

De acuerdo con la normatividad vigente, las causales para la terminación del contrato de trabajo se describen en el artículo 61. Por otro lado, en el artículo 62 se enlistan las causas para ser terminado el contrato de manera unilateral.

Ahora, la terminación unilateral ha de ser uno de los escenarios más conflictivos y difíciles de la relación laboral, en tal sentido Jorge Toyama (2003) sostiene lo siguiente[[1]](#footnote-1):

*“De los momentos más conflictivos de la relación laboral, el despido es el acto que tiene mayor impacto entre las partes y las relaciones laborales dado que se trata de una decisión unilateral del empleador que usualmente no tiene aceptación del trabajador y quiebra el principio de continuidad deseada por el Derecho Laboral. De allí que el grado de rigidez o flexibilidad de un país tiene como uno de sus principales rasgos los niveles de protección laboral ante un despido no ajustado a cada legislación: reposición, indemnización, seguro de desempleo, etcétera. La subordinación o dependencia laboral supone que el trabajador se debe adecuar al ordenamiento empresarial y seguir reglas de conducta mínima expresada en las política y procedimientos del centro laboral, un convenio individual o colectivo y las propias normas legales. Ante la falta de observancia de dichas reglas, corresponde la imposición de una sanción. Naturalmente, el ejercicio de dicha potestad disciplinaria no puede ser arbitraria: debe ser razonable y observar el debido proceso” (p. 120).*

Analizado el artículo 62 del CST, se puede determinar que las causales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 13 tienen origen en conductas del trabajador, sobre las cuales, como se mencionó al principio, no tienen como prerrequisito el agotamiento de un procedimiento previo, en el que se garantice el debido proceso y el derecho a la defensa. En palabras de los autores (Gómez, Restrepo, Carreño y otros, 2022):

*“A pesar de que el contrato de trabajo puede ser finalizado por parte del empleador aduciendo la existencia de una justa causa, el Código Sustantivo de Trabajo no impone la necesidad de agotar un procedimiento previo, pues en nuestro ordenamiento jurídico, el despido en materia de derecho laboral particular no constituye una sanción disciplinaria, pues prima la concepción de que en el contrato de trabajo incluye la condición resolutoria ante un incumplimiento, es decir, prima una concepción de orden civilista en desconocimiento de la autonomía relativa del derecho laboral”.*

Como bien lo señalan los autores Gómez, Restrepo, Carreño y otros (2022) y Toyama (2003) la facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa surge del poder de subordinación que tiene el empleador frente al trabajador, derivado del contrato laboral. Sin embargo, dicho poder encuentra unas limitaciones en los derechos fundamentales del trabajador.

En ese mismo sentido, la OIT en su convenio 158, referenciado por los autores del proyecto de ley, en la Sección B. *Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta,* artículo 7º, la garantía de defensa frente a la decisión de finalizar el contrato por conductas atribuibles al trabajador:

*“No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.*

Por otro lado, a través de la sentencia C-593 de 2014 la Corte Constitucional determinó el contenido mínimo que deben respetar los particulares al momento de imponer sanciones disciplinarias, esto es (Corte Constitucional):

*(1) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas pasibles 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 (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) 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 (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*

*(5) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*

*(6) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;*

*(7) La posibilidad de que el disciplinado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de las autoridades competentes.*

Lo que nos lleva a concluir que existe la necesidad de determinar en la norma correspondiente los parámetros que se deben seguir en este tipo de procedimientos. Pues a pesar del pronunciamiento de la Corte Constitucional, aún persisten los problemas jurídicos generados por la falta de aplicación de estas reglas jurisprudenciales en los procesos disciplinarios del sector privado, esto también se debe a lo que se conoce como *“choque de trenes”* pues la Corte Suprema de Justicia tiene una posición diferente a la Corte Constitucional, tal y como se verá más adelante.

Teniendo en cuenta todo esto se puede concluir que es pertinente y necesaria la regulación propuesta a través del PL 071 de 2022, no obstante, es fundamental complementar su contenido con el fin de fortalecer el procedimiento disciplinario en orden a garantizar:

* El principio de culpabilidad y la escala de faltas como ejes para la dosificación y aplicación de la sanción y, por tanto, para garantizar el principio de proporcionalidad. Lo anterior conforme a las sentencias C-593 de 2014 y T-330 de 2007 de la Corte Constitucional.
* El principio de legalidad como eje para garantizar el principio de inmediatez entre la comisión de la falta y la implementación de la sanción. Lo anterior conforme a lo establecido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en virtud de las sentencias 61157 del 5 de diciembre de 2018 y 62078 del 27 de junio de 2019.

1. **FUNDAMENTO NORMATIVO**
   1. **Normas Internacionales del Trabajo**

Como ya se mencionó anteriormente, de acuerdo con lo manifestado por los autores del proyecto de ley (Exposición de motivos PL 071 de 2022C) el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo[[2]](#footnote-2) establece en su Sección B los procedimientos previos a la terminación de la relación laboral, preceptuando en el artículo 7º, el derecho a la defensa frente a la decisión de finalizar el contrato de trabajo por conductas atribuibles al trabajador:

*“No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.”*

* 1. **Fundamento Constitucional**

El artículo 29 de la Constitución Política establece las garantías que deben respetarse en el marco del derecho fundamental al debido proceso en todo tipo de actuaciones de carácter disciplinario, entre las cuales se encuentran:

* **El principio de legalidad:** “Nadie*podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio”.*
* **Principio de favorabilidad:** “*En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.”*
* **Presunción de inocencia:** “*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable.”*
* **Derecho a la defensa material y técnica:** *“Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento.”*
* **Principio de Publicidad:** “…*a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas.”*
* **Principio de Contradicción Probatoria: “…***a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra.”*
* **Principio de Doble Instancia:** *“…a impugnar la sentencia condenatoria…”*
* **Non bis in ídem:** *“… y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.*

Por su parte, el artículo 53 de la Constitución Política establece los principios mínimos fundamentales del Derecho del Trabajo estableciendo un marco que, junto al artículo 25, delinea los límites dentro de los cuales el legislador puede regular las relaciones laborales en Colombia.

A su vez, de acuerdo con lo manifestado por los autores del proyecto de ley se hacen las siguientes consideraciones (Exposición de motivos PL 071 de 2022C):

* El artículo 25 de la Constitución Política, es claro en manifestar que el trabajo debe gozar de una protección especial por el Estado, y toda persona tiene derecho a un empleo en condiciones dignas y justas, por tanto, el Estado deja de ser un simple árbitro de los actores que intervienen en el proceso productivo para entrar a regular distintos ámbitos del entorno laboral, bajo el reconocimiento de una relación asimétrica entre el empleador y trabajador frente a la cual el Derecho Laboral funge como derecho protector, justificando la adopción de medidas que protejan a la parte más débil de la relación laboral.
  1. **Fundamento Legal: Código Sustantivo del Trabajo**

Dentro del Código Sustantivo el Trabajo se encuentran algunas preceptivas que delinean las garantías que el empleador, en el sector privado, debe respetar al momento de interponer sanciones disciplinarias a las y los trabajadores, las cuales se encuentran inscritas en los siguientes artículos:

* *“****Artículo 108. Contenido.*** *El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:*

*(…)*

*15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores.*

*16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.*

*17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respective…”*

* ***“Articulo 112. Suspensión del Trabajo****. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.”*
* ***“Articulo 113. Multas.***

*1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.*

*2. El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.*

*3. La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.”*

* ***“Articulo 114. Sanciones no previstas.*** *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.”*
* *“****Articulo 115. Procedimiento para sanciones.*** *Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el 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.”*

Adicionalmente, tal como lo manifiestan los autores del proyecto de ley (Exposición de motivos PL 071 de 2022C) el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 en virtud del cual se modificó el artículo 62 del CST establece las justas causas por las cuales el contrato de trabajo puede terminar de forma unilateral, preceptuando:

***“Artículo 62.*** *Terminación del contrato por justa causa.*

*Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A) Por parte del Empleador:*

*1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*

*2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

*3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*

*4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

*5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.*

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

*7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

*8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

*9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.*

*10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

*11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

*12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

*13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

*14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

*15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.*

*El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.”*

* 1. **Fundamento Jurisprudencial** 
     1. **Sobre el derecho al debido proceso en la relación laboral del sector privado**

Como lo plantean los autores del proyecto de ley (Exposición de motivos PL 071 de 2022C), a través de la sentencia T-433 de 1998, reiterada por la sentencia T-605 de 1999 puntualizó que las garantías inscritas en el artículo 29 de la Constitución Política deben aplicarse en todos los ámbitos en donde se haga uso de la facultad de sancionar, indistintamente sí son personas de derecho público o privado.

Dicha regla jurisprudencial se siguió desarrollando a través de las sentencias T-470 de 1999, T-944 de 2000 y en la T-769 de 2005 estableciendo que: “*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 dicho contexto, y tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley en comento (Exposición de motivos PL 071 de 2022C) la Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial dirigida a decantar las garantías inscritas en el derecho fundamental al debido proceso, de esta forma, a través de la Sentencia T-944 de 2000, reiterada en la T-917 de 2006 preceptuó:

· “*La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*

*· 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;*

*· el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*

*· la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*

*· el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*

*· la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*

*· la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones”*

Adicionalmente, a través de la Acción de Tutela, en sede de revisión, la Corte Constitucional conoció de casos en los que trabajadores del sector privado alegaron violaciones al debido proceso en la aplicación de sanciones disciplinarias o despidos, constituyendo la línea jurisprudencial que recogió la Sentencia C-593 de 2014 (Exposición de motivos PL 071 de 2022C):

**T-433 de 1998:** El artículo 29 de la Constitución Política establece que el debido proceso debe aplicarse a todos los procedimientos administrativos o judiciales. Dicho mandato no solo involucra a las autoridades públicas sino a todos los campos en donde se haga uso de la facultad disciplinaria. De ahí la exigencia sobre la existencia de los reglamentos, manuales en donde se fijen las garantías mínimas del derecho a la defensa y al debido proceso.

**T-170 de 1999:** Las facultades sancionatorias que se otorgan a los empleadores deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas y plenamente demostrada la ocurrencia de la falta. Toda sanción debe estar precedida de la posibilidad de ejercer íntegramente el derecho a la defensa, evaluando las pruebas con que se cuente. Toda decisión debe estar plenamente motivada indicando con claridad las normas o disposiciones del reglamento interno de trabajo infringidas.

**T-605 de 1999:** Frente a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador alegando la existencia de una justa causa (que no fue comprobada) en virtud del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, la Corte puntualizó que dicha facultad de los empleadores debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete, a su vez, deben encontrarse plenamente probados los hechos que se imputan, teniendo en cuenta las garantías inscritas en el artículo 29 de la Constitución Política.

**T-385 de 2006:** La Corte reiteró que el trabajador tiene derecho a conocer previamente los hechos que se le endilgan, así como la oportunidad de defenderse.

* + - 1. **Sentencia C-593 de 2014**

Tal como lo establecen los autores del proyecto de ley (Exposición de motivos PL 071 de 2022C) esta sentencia constituye un hito en relación con la garantía del derecho fundamental al debido proceso en los procesos disciplinarios implementados en las relaciones laborales del sector privado, así, al analizar la constitucionalidad el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo relativo al procedimiento para sanciones, la Corte determinó que dicha norma permite dos interpretaciones, una ajustada a la Constitución y otra que desconoce el Texto Superior. Al respecto, argumentó la Corte:

*“[…] 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.*

*Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*

*En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.*

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan […]” (*Negrilla y subrayado intencional).

Desde dicha perspectiva, respecto a los parámetros mínimos que deben ser observados en los Reglamentos Internos de Trabajo dijo la Corte:

“E*n este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran* ***(i)*** *la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción,* ***(ii)*** *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. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo,* ***(iii)*** *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados,* ***(iv)*** *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,* ***(vi)*** *el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente,* ***(vii)*** *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y* ***(viii)*** *la posibilidad 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 laboral ordinaria[[3]](#footnote-3).*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia […]*

* + 1. **Sobre el despido disciplinario**

Como lo plantean los autores del proyecto de ley (Exposición de motivos PL 071 de 2022C) la regulación existente al interior del Código Sustantivo del Trabajo, en particular el artículo 115, cuenta con una redacción que genera inseguridad jurídica y distintas interpretaciones por parte de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, especialmente en relación el siguiente problema jurídico: ¿Debe agotarse un procedimiento que permita la defensa del trabajador ante una conducta que se le endilga, que se inscribe dentro de las justas causas inscritas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, por tanto, es constitutiva de un despido?

* + - 1. **Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia**

Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley sub examine:

*“Para la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, 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.”* (Exposición de motivos PL 071 de 2022C)

Lo cual puede evidenciarse en su jurisprudencia, así:

**Sentencia de agosto 4 de 1992. Radicado 5127:** Basta con que se presente una de las justas causas estipuladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para que el empleador pueda legítimamente hacer uso del derecho a dar fin al contrato de trabajo. No obstante, se requiere el cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley, como manifestar al momento de la comunicación del despido la causal o motivo determinante de esa decisión.

**Sentencia del 19 de mayo de 2005. Radicado 23508:** La terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a este.

**Sentencia del 9 de septiembre de 2015. Radicado 40607**. La Corte puntualizó:

“*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.”*

**Sentencia del 8 de julio de 2020. Radicado 53676.** La Corte puntualizó:

“*La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”*

No obstante, lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacifica en señalar que en caso en que se haya establecido en el reglamento interno de trabajo, convención colectiva de trabajo o pacto colectivo un procedimiento que debe surtirse antes de la terminación unilateral del contrato de trabajo, este debe ser respetado, así lo manifestó en la **Sentencia del 9 de marzo de 2016. Radicado 47346:**

*“Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST.*

*De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo.”*

A su vez en su jurisprudencia la Corte Suprema ha puntualizado que deben manifestarse 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. El trabajador debe conocer los motivos precisos que causan la terminación unilateral del contrato, sin que este requisito pueda entenderse cumplido con la mención genérica de las causales del Código Sustantivo del Trabajo.[[4]](#footnote-4)

* + 1. **Jurisprudencia de la Corte Constitucional**

Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley la Corte Constitucional a partir de la Sentencia C-299 de 1998, teniendo de presente los argumentos expresados en la C-594 de 1998, amplió las garantías en favor del trabajador al analizar algunas de las causales establecidas en el artículo 62 del CST preceptuando que en determinadas circunstancias el despido tiene la naturaleza de sanción disciplinaria y por lo tanto, el empleador está obligado a escuchar previamente al trabajador en el ejercicio del derecho de defensa de éste (Exposición de motivos PL 071 de 2022C), así lo manifestó la Corte Constitucional:

*“[…] Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oído 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).*

Dicha necesidad de garantizar el derecho a la defensa del trabajador, previo a la decisión de finalizar el contrato de trabajo por justa causa fue reiterada en la Sentencia T-546 de 2000 en la cual la Corporación encontró una vulneración al debido proceso y el derecho a la defensa por la terminación del contrato de trabajo con justa causa sin habérsele dado al accionante la posibilidad de ser escuchado previamente. En esta sentencia, se desarrollan las posturas jurisprudenciales en relación con las limitaciones que tiene el empleador para dar por terminado el contrato por justa causa a fin de evitar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Esas limitaciones se refieren a la forma en cómo se debe llevar a cabo el despido, así como las causales que puede alegar el empleador. A su vez en dicha sentencia se puntualizó que tanto la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional:

*“…han confirmado en diversas decisiones judiciales, el carácter obligatorio de este comportamiento y han precisado la forma como se debe llevar a cabo. La jurisprudencia de la primera, si bien ha aceptado en ocasiones la posibilidad de que el empleador comunique al trabajador la causal genérica legal del despido o los motivos fácticos del mismo[[5]](#footnote-5), en otras oportunidades ha manifestado que es más acorde con el deber de lealtad manifestarle al trabajador los motivos concretos de su despido y, en una tercera corriente jurisprudencial, ha sido aún más estricta, determinando que el empleador está en la obligación de comunicarle al trabajador las razones concretas para el despido. Confirmando esta tercera corriente jurisprudencial, ha dicho:*

*“Si fuera permisible que en la carta de despido sólo se enumeraran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisible.” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de noviembre 12 de 1986, M.P. Juan Hernández Sáenz)*

*Esta Corporación comparte la posición de la anterior Sentencia, y ha establecido, en reiterada jurisprudencia, que el empleador debe aducir razones fácticas concretas. Al respecto ha dicho:*

*“La Corte Constitucional afirmó en la pronombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.” (Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz)*

***De este modo el derecho a la defensa extiende su ámbito de aplicación por fuera de los procedimientos administrativos y judiciales y se hace oponible a los empleadores particulares, cuando pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa.******En concreto, esta aplicación del derecho a la defensa presupone dos obligaciones concretas por parte del empleador. La primera, manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen*** *(Negrilla y subrayado intencional).*

Tal como lo indican los autores del proyecto de ley, la discusión en las Altas Cortes se avivó mucho más a partir de la expedición de la Sentencia C-593 de 2014 (Exposición de motivos PL 071 de 2022C) retomada en el acápite anterior.

* + 1. **Competencia del Congreso.**
       1. ***De orden constitucional.***

**ARTÍCULO 114**. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes

**ARTÍCULO 150**. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.
   * + 1. ***De orden legal.***

**LEY 3 DE 1992.**

***ARTÍCULO 2º*** *Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.*

*Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:*

*(…) Comisión Séptima.*

*Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.*

***Parágrafo Transitorio 3o.******Parágrafo adicionado por el artículo***[***1***](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2267_2022.html#1)***de la Ley 2267 de 2022****. De conformidad con lo establecido en el artículo*[*1o*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/acto_legislativo_02_2021.html#1)*del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022-2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.*

*Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley*[*5a*](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0005_1992.html#INICIO)*de 1992.*

1. **CONFLICTOS DE INTERÉS.**

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general. Sin embargo, salvo mejor criterio, podría considerarse que los Congresistas con familiares con procesos disciplinarios en el sector privado podrían presentar un conflicto de interés, conforme a lo dispuesto en el literal a del artículo 286 de la Ley 5 de 1992.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

*“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.*

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

*“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

*a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

*b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

*c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

1. **PLIEGO DE MODIFICACIONES.**

Para fortalecer la garantía de los derechos de los trabajadores, se tuvo en cuenta lo dispuesto en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), pues constituye una fuente clave para garantizar los principios resaltados en la justificación de la ponencia.

Teniendo en cuenta lo anterior se hacen las siguientes modificaciones para primer debate:

| **TEXTO RADICADO** | **TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE** | **COMENTARIOS.** |
| --- | --- | --- |
| **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 cambios |  |
| **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.  Parágrafo: ~~En los Reglamentos Internos de Trabajo, en las Convenciones Colectivas y/o Laudos Arbitrales podrá preverse~~ otro tipo de sanciones siempre y cuando no sean más graves ~~de~~ las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo. | **Artículo 2.** Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS.** Las sanciones disciplinarias consistirán en **llamado de atención verbal**, llamado de atención **escrito** con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multa o despido disciplinario.  **PARÁGRAFO PRIMERO. En el contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral** podrán preverse otro tipo de sanciones siempre y cuando no sean más graves **que** las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo. | Para fortalecer la aplicación del principio de legalidad[[6]](#footnote-6) inscrito en el artículo 29 de la Constitución Política resulta importante plantear de forma taxativa las sanciones a aplicar. A su vez, para garantizar el principio de proporcionalidad entre hechos se agrega el llamado de atención verbal, permitiendo que faltas de menor gravedad sean sancionadas de manera correspondiente con la actuación[[7]](#footnote-7).  Por otro lado, teniendo en cuenta que la amonestación es una sanción específica que se aplica a servidores públicos, para evitar confusiones con el régimen disciplinario en el sector privado, se propone que el término amonestación cambie por: *“llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador”*. |
| **ARTÍCULO NUEVO.** | **Artículo 3.** Adiciónese el artículo 111A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **ARTÍCULO 111A: Culpabilidad. Para procesos disciplinarios en materia laboral, se proscribe toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas solo serán sancionables cuando el trabajador incurre en ellas a título de dolo o culpa.**  **Se entenderá por dolo la intención y el deseo por parte del trabajador de incurrir en una conducta reprochable a la luz del presente código, contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral.**  **Se entenderá por culpa cuando el trabajador incurre por faltar el deber de cuidado, negligencia, imprudencia o impericia en una conducta reprochable a la luz del presente código, contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral.**  **PARÁGRAFO PRIMERO. Las faltas podrán ser leves, graves o gravísimas. En la graduación de la gravedad de la falta deberán tenerse en cuenta:**   1. **la jerarquía del cargo desempeñado por el trabajador;** 2. **las consecuencias que la falta tuvo para el empleador;** 3. **las especiales características de la labor encomendada, la antigüedad del trabajador;** 4. **sus antecedentes;** 5. **y la naturaleza de la infracción.**   **En todo caso, la sanción disciplinaria en materia laboral debe corresponder a la gravedad de la falta cometida**  **y a la culpabilidad.** | Teniendo en cuenta que el artículo hace referencia a sanciones disciplinarias, es conveniente incluir parámetros taxativos para su aplicación y dosificación, lo anterior con el fin de garantizar el principio de legalidad en este proceso que, puede desencadenar, la terminación de la relación laboral del trabajador, en ese sentido, se propone:   * + - Agregar un parágrafo que haga referencia al principio de culpabilidad, elemento fundamental para determinar la responsabilidad disciplinaria mediante una valoración de la conducta desarrollada en sus elementos intelectivo (conocimiento) y volitivo (motivación), dicha valoración ya se realiza en el proceso disciplinario aplicable a las personas que desempeñan funciones públicas[[8]](#footnote-8) y se encuentra inscrito en la sentencia T-330 de 2007 de la Corte Constitucional.[[9]](#footnote-9)     - Agregar un parágrafo en el cual se establezca la clasificación de la gravedad de las faltas como elemento fundamental para la dosificación de la sanción y, por tanto, para la garantía del principio de proporcionalidad inscrito en la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.   Vale mencionar que la clasificación se basa en la establecida en el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), no obstante, se establecen criterios marco en virtud de los cuales el empleador, a través del Reglamento Interno, determinará la gravedad.   * + - Agregar un parágrafo en virtud del cual se establezca taxativamente el principio de proporcionalidad cumpliendo con los parámetros establecidos por la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional. |
| **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.  ~~Parágrafo: Para valorar la gravedad del incumplimiento, deberá tenerse en cuenta el tipo de deber profesional incumplido, las especiales características de la labor encomendada, la conducta observada por el trabajador, su antigüedad, el puesto desempeñado y la naturaleza de la infracción.~~ | **Artículo 4.** 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 en caso en **que** **el trabajador haya incurrido, de forma gravísima y dolosa**, **en** 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. | Aplicando el principio de legalidad y los parámetros inscritos en el artículo 112, para la dosificación de la sanción y la garantía del principio de proporcionalidad, se establece taxativamente que, para determinar que la sanción a aplicar es el despido disciplinario (la más grave), el trabajador debe haber incurrido de forma gravísima y dolosa en las causales preceptuadas. |
| **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 el recurso de apelación ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción o en ausencia de este, el recurso de reposición. Estos recursos no ~~podrán ser entendidos~~ ~~como requisito para acceder a la jurisdicción.~~    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.** 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, **por escrito,** una comunicación formal**,** informando la apertura del proceso disciplinario**,** a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción. **Dicha comunicación contendrá:**  **a.** La formulación de los cargos imputados, **en la cual constarán** de manera clara y precisa las conductas **presuntamente cometidas**, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.  **b.** Todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.  **2.Dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la comunicación, mediante la cual se da apertura al proceso disciplinario**, el acusado podrá formular sus descargos, **de manera oral o escrita,** controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. **En caso en que formulación de descargos se realice de forma verbal, el trabajador podrá estar acompañado de dos representantes del sindicato al que pertenezca para que le asesoren.**  **3**.**Dentro de los tres (3) días siguientes a la formulación de descargos, el empleador debe** **emitir un pronunciamiento definitivo, por escrito, respecto a la comisión de la falta y la sanción a asignar,** mediante un acto motivado, congruente y proporcional.  **4.Dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del pronunciamiento definitivo por parte del empleador, el trabajador podrá** controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ya sea el recurso de apelación ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción o en ausencia de este, el recurso de reposición. Estos recursos no **serán requisito de procedibilidad ante la jurisdicción ordinaria laboral.**  No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga **omitiendo** este trámite.  **PARÁGRAFO.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los **doce (12)** meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley. | En orden a cumplir con el principio de legalidad y teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el principio de inmediatez entre la comisión de la falta y la sanción, se establecen, de forma taxativa, términos en cada etapa del procedimiento disciplinario.  Dichos términos se establecieron teniendo en cuenta la naturaleza del principio de inmediatez, el cual ha sido definido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 61157 del 5 de diciembre de 2018 así:  *«Y es que la razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez está originada en que el tiempo transcurrido en exceso entre la ocurrencia de la causal y la decisión de finiquitar el vínculo laboral, rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por el empleador y la terminación unilateral del vínculo, …»*  A su vez, ha sido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia la que ha determinado los criterios para establecer cuando el tiempo transcurrido es razonable, así a través de la sentencia 62078 del 27 de junio de 2019 indicó:  *“De acuerdo con el anterior itinerario y contrastado con el criterio jurisprudencial existente respecto a la inmediatez, que como se vio no significa simultaneidad, es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes; pues lo sucedido ameritaba esclarecer preliminarmente varias situaciones, a través de la averiguación y recolección de las pruebas pertinentes, cuya investigación y pasos que se siguieron se muestran moderados, máxime que como quedó reseñado después de la diligencia de descargos, se adelantaron otras actuaciones necesarias para la determinación de la falta e incluso hubo una etapa de negociación con el trabajador a fin de obtener un retiro conciliado.”*  De esta forma, hasta el momento, la determinación del término razonable que debe transcurrir entre la comisión de la falta y la sanción se ha realizado en cada caso concreto, dependiendo de sus particularidades, siendo fundamental que dicho término se establezca en la ley para brindar seguridad jurídica a las partes.  **-**En el numeral 2 se incluye parte del procedimiento actualmente establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual no puede perderse ya que garantiza que, cuando el trabajador formula sus descargos de forma verbal, puede ser asesorado por dos representantes del sindicato al que se encuentre afiliado. |
| **Artículo 5.** Modifíquese el artículo 108 N.º 16 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 108. CONTENIDO. El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:  16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación conforme el artículo 115; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas. | **Artículo 6.** Modifíquese **el numeral 16 del artículo** del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **ARTÍCULO 108. CONTENIDO.** El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:  16. Escala de faltas, **graduación de la gravedad** y procedimientos para su comprobación conforme el artículo 115; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas. | Teniendo en cuenta las consideraciones establecidas en precedencia, para garantizar el principio de legalidad y de proporcionalidad, se incluyen, dentro de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, la graduación de la gravedad de las faltas. |
| **Artículo 6. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. | **Artículo 7. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. |  |

1. **PROPOSICIÓN.**

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicito a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el ***Proyecto de Ley 071 de 2022 Cámara “Por medio de la 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”,*** conforme al texto que se anexa.

De los honorables congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  Representante a la Cámara por Bogotá | **JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA**  Partido Verde – Antioquia |

1. **TEXTO PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 071 DE 2022 CÁMARA “POR MEDIO DE LA 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 llamado de atención verbal, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión, multa o despido disciplinario.*

***PARÁGRAFO PRIMERO.*** *En el contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral podrán preverse otro tipo de sanciones siempre y cuando no sean más graves que las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo.*

**Artículo 3.** Adiciónese el artículo 111A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***ARTÍCULO 111A. CULPABILIDAD.*** *Para procesos disciplinarios en materia laboral, se proscribe toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas solo serán sancionables cuando el trabajador incurre en ellas a título de dolo o culpa.*

*Se entenderá por dolo la intención y el deseo por parte del trabajador de incurrir en una conducta reprochable a la luz del presente código, contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral.*

*Se entenderá por culpa cuando el trabajador incurre por faltar el deber de cuidado, negligencia, imprudencia o impericia en una conducta reprochable a la luz del presente código, contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral.*

***PARÁGRAFO PRIMERO.*** *Las faltas podrán ser leves, graves o gravísimas. En la graduación de la gravedad de la falta deberán tenerse en cuenta:*

1. *la jerarquía del cargo desempeñado por el trabajador;*
2. *las consecuencias que la falta tuvo para el empleador;*
3. *las especiales características de la labor encomendada, la antigüedad del trabajador;*
4. *sus antecedentes;*
5. *y la naturaleza de la infracción.*

*En todo caso, la sanción disciplinaria en materia laboral debe corresponder a la gravedad de la falta cometida y a la culpabilidad.*

**Artículo 4.** 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 en caso en que el trabajador haya incurrido, de forma gravísima y dolosa, en 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 5.** 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, por escrito, una comunicación formal, informando la apertura del proceso disciplinario, a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción. Dicha comunicación contendrá:*

***a.*** *La formulación de los cargos imputados, en la cual constarán de manera clara y precisa las conductas presuntamente cometidas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.*

***b.*** *Todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*

1. *Dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la comunicación, mediante la cual se da apertura al proceso disciplinario, el acusado podrá formular sus descargos, de manera oral o escrita, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. En caso en que formulación de descargos se realice de forma verbal, el trabajador podrá estar acompañado de dos representantes del sindicato al que pertenezca para que le asesoren.*
2. *Dentro de los tres (3) días siguientes a la formulación de descargos, el empleador debe emitir un pronunciamiento definitivo, por escrito, respecto a la comisión de la falta y la sanción a asignar, mediante un acto motivado, congruente y proporcional.*
3. *Dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del pronunciamiento definitivo por parte del empleador, el trabajador podrá controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, ya sea el recurso de apelación ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción o en ausencia de este, el recurso de reposición. Estos recursos no serán requisito de procedibilidad ante la jurisdicción ordinaria laboral.*

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

***PARÁGRAFO.*** *El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.*

**Artículo 6.** Modifíquese el numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***ARTÍCULO 108. CONTENIDO.*** *El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:*

***16.*** *Escala de faltas, graduación de la gravedad y procedimientos para su comprobación conforme el artículo 115; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.*

**Artículo 7. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  Representante a la Cámara por Bogotá | **JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA**  Partido Verde – Antioquia |

1. **REFERENCIAS.**

Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 071 de 2022C. Bogotá.

Corte Constitucional. (1998). Sentencia C-299 de 1998, Sala Plena. M.P. Carlos

Gaviria Díaz. Bogotá.

Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-433 de 1998, Sala Primera de Revisión. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá.

Corte Constitucional. Sentencia T-470 de 1999 [M.P. José Gregorio Hernández

Galindo]. Bogotá.

Corte Constitucional. (1999). Sentencia T-170 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Bogotá.

Corte Constitucional. (1999). Sentencia T-470 de 1999. M.P. José Gregorio

Hernández Galindo. Bogotá.

Corte Constitucional. (1999). Sentencia T-605 de 1999, Sala segunda de revisión. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá

Corte Constitucional. (2000). Sentencia T-944 de 2000, Sala Sexta de Revisión. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.

Corte Constitucional. (2000). Sentencia T-546 de 2000, Sala Octava de Revisión. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-917 de 2006, Sala Tercera de Revisión. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-385 de 2006, Sala Novena de Revisión. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá.

Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-593 de 2014, Sala Plena. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.

Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-1034. M.P. Humberto Sierra Porto. Bogotá.

Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-555. M.P. Marco Gerardo Monroy. Bogotá.

Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-1102. M.P. Jaime Araújo Rentería. Bogotá.

Corte Constitucional. (2007). Sentencia T-330. M.P. Marco Gerardo Monroy. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (1992). Sala de Casación Laboral. Proceso 5127. M.P. Manuel Enrique Daza Álvarez. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2005). Sala de Casación Laboral. Proceso 23508. M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2015). Sala de Casación Laboral. Proceso 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2016). Sala de Casación Laboral. Proceso 47346. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2020). Sala de Casación Laboral. Proceso 53676. M.P.

Omar Ángel Mejía Amador. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2018). Sala de Casación Laboral. Proceso 61157. M.P.

Martín Emilio Beltrán. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2019). Sala de Casación Laboral. Proceso 62078. M.P. Martín Emilio Beltrán. Bogotá.

Montenegro-Timón, J. D. (2018). El debido proceso disciplinario laboral. Diazgranados-Quimbaya, LA, Vallecilla-Baena, LF, Diazgranados-Quimbaya CM, Gómez-Escobar, S., Montenegro-Timón, JD, Almanza-Junco, JE (2018).

Derecho laboral en Colombia. (LA Diazgranados-Quimbaya, &amp; EA Perafán-del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.

Toyama, J. (2003). El despido disciplinario en el Perú. Ius la revista Nº 38, 120-154.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio 158. Obtenido de: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>

1. Cita referenciada en la Exposición de motivos PL 071 de 2022C. [↑](#footnote-ref-1)
2. Los autores del proyecto de ley clarifican que si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, debe ser fuente auxiliar y criterio para la adopción de medidas legislativas. [↑](#footnote-ref-2)
3. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ver Sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral: Sentencia del 24 de mayo de 1960, Magistrado Ponente Luis Fernando Paredes; Sentencia de noviembre 12 de 1986, Magistrado Ponente: Juan Hernández Sáenz; Sentencia del 25 de octubre de 1994, Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez. [↑](#footnote-ref-4)
5. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Sentencia de diciembre 10 de 1990, M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez.

   [↑](#footnote-ref-5)
6. Al respecto ver Sentencia T-1034 de 2006. En igual sentido, las sentencias C-310 de 1997, C-555 de 2001, T-1102 de 2005, T-330 de 2007. [↑](#footnote-ref-6)
7. El numeral 4 del artículo 49 de la Ley 1952 de 2019 establece que la amonestación implica un llamado de atención, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ver artículos 10, 28 y 29 de la Ley 1952 de 2019. [↑](#footnote-ref-8)
9. Al respecto, la sentencia T-330 de 2007 de la Corte Constitucional indicó: *“…no es suficiente que el individuo sujeto a la ley disciplinaria haya ejecutado un hecho tipificado en la misma para que pueda hacérselo responsable disciplinariamente, sino que es indispensable que se le pruebe el elemento subjetivo mediante una valoración de la conducta desarrollada en sus elementos intelectivo (conocimiento) y volitivo (motivación), es decir, que se pruebe su culpabilidad, y sólo a partir de esa comprobación puede hablarse de la comisión de una conducta disciplinariamente sancionable”* [↑](#footnote-ref-9)