

Bogotá, 2 de noviembre de 2022

Honorable

AGMETH ESCAF  
Presidente Comisión Séptima de Cámara  
Bogotá D.C.

Ref. Comentarios al proyecto de ley 071 de 2022 de Cámara

Aspectos Generales:

La corporación Centro de Estudios Sociales para la Defensa de Derechos – DEFENS, organización no gubernamental dedicada a la defensa, protección y promoción de los derechos fundamentales y laborales de las y los trabajadores de Colombia, como organización social que desarrolla su actividad en diversos sectores a nivel nacional, presentamos a continuación de la manera más atenta y respetuosa, concepto jurídico al Proyecto de Ley 071 por medio del cual “*Por medio del se modifica el código sustantivo del trabajo en lo Referente al Procedimiento Disciplinario en las Relaciones de Trabajo Particulares y se dictan otras disposiciones*”.

Con el proyecto de ley de la referencia se busca regular el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo en el sector privado, iniciativa que resulta muy acertada, pues en efecto la normatividad que actualmente regula este tema resulta insuficiente e ineficaz a la hora de proteger el derecho fundamental al debido proceso de las y los trabajadores en Colombia, lo que ha generado que los trabajadores siendo la parte débil de la relación laboral, sean víctimas de arbitrariedades frente a la falta de garantías al debido proceso por parte de los empleadores.

Con la formulación de este proyecto de Ley se da apertura al siguiente debate:

¿Reglamentar el proceso disciplinario en las relaciones laborales implica desconocer la facultad sancionatoria y disciplinaria que tienen los empleadores?

Es necesario dar respuesta a este cuestionamiento en la medida en que existe jurisprudencia en la que se argumenta que el despido no se puede considerar una sanción en el marco del ejercicio que tienen los empleadores respecto a la libertad contractual.

Lo anterior se fundamenta en que existe en los contratos de trabajo la condición resolutoria tacita, en virtud de la cual, se faculta a las partes de manera unilateral, bajo el incumplimiento de las justas causas para terminación del contrato consagradas en el artículo 62 del CST, de esta manera consideran que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción, sino una facultad contractual.

Frente a la tesis anterior es preciso manifestar que al considerar el despido como una sanción como lo plantea el proyecto de ley en estudio, no se estaría eliminando la condición resolutoria del contrato de trabajo, que le permite al empleador dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, simplemente implica que el empleador no podría utilizar la facultad que representa la condición resolutoria del contrato de trabajo de manera caprichosa, sino que ahora deberá cumplir con las garantías propias del debido proceso, que le entreguen a las y los trabajadores la posibilidad de defenderse de manera adecuada, cuando se les acuse de incumplir con sus obligaciones contractuales.

Ahora bien analizando lo anterior frente a una ponderación de derechos, tomando de un lado el derecho de los empleadores a ejercer su libertad contractual y ejercer facultad sancionatoria y disciplinaria y de otro lado el derecho fundamental que tienen las y los trabajadores al debido proceso, mismo que cuando es vulnerado por el ejercicio arbitrario de la facultad sancionatoria y disciplinaria de los empleadores puede verse afectado su derecho al trabajo, encontramos que de mantener las condiciones actuales, estaremos frente a un Estado que no es garante de la protección del derecho fundamental al debido proceso en las

relaciones laborales particulares, con el agravante del deber de protección que deben tener los trabajadores, siendo ellos la parte débil de la relación laboral, mientras que si pone en marcha la regulación del debido proceso propuesta en el proyecto de ley, se está, materializando el principio de legalidad y de esta manera brindando garantías efectivas para la protección del derecho al debido proceso de los trabajadores pero a su vez no desaparece la facultad disciplinaria y sancionatoria que tienen las empresas, ni mucho menos como ya se reiteró desaparece la posibilidad de los empleadores de activar la condición resolutoria de los contratos de trabajo.

Ahora bien analizando lo anterior frente a una ponderación de derechos, tomando de un lado el derecho de los empleadores a ejercer su libertad contractual y ejercer facultad sancionatoria y disciplinaria y de otro lado el derecho fundamental que tienen las y los trabajadores al debido proceso, mismo que cuando es vulnerado por el ejercicio arbitrario de la facultad sancionatoria y disciplinaria de los empleadores puede verse afectado su derecho al trabajo, encontramos que de mantener las condiciones actuales, estaremos frente a un Estado que no es garante de la protección del derecho fundamental al debido proceso en las relaciones laborales particulares, con la agravante del deber de protección que deben tener los trabajadores, siendo ellos la parte débil de la relación laboral, mientras que si pone en marcha la regulación del debido proceso propuesta en el proyecto de ley, se está, materializando el principio de legalidad y de esta manera brindando garantías efectivas para la protección del derecho al debido proceso de los trabajadores, pero a su vez no desaparece la facultad disciplinaria y sancionatoria que tienen las empresas, ni mucho menos como ya se reiteró desaparece la posibilidad de los empleadores de activar la condición resolutoria de los contratos de trabajo.

En consecuencia, nos proponemos a continuación hacer una serie de comentarios y propuestas de reforma a algunos de los artículos del proyecto de ley

Texto radicado	Texto propuesto para primer debate	Comentarios
<p><b>Artículo 2.</b> Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>(...)</p>	<p><b>Artículo 2.</b> Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>(...)</p>	<p>SIN COMENTARIOS</p>
<p><b>ARTÍCULO NUEVO.</b></p>	<p><b>Artículo 3.</b> Adiciónese el artículo 111A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b><u>Artículo 3. Adiciónese el artículo 111A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</u></b></p> <p><b><u>ARTÍCULO 111A: Culpabilidad. Para procesos disciplinarios en materia laboral, se proscribe toda forma de responsabilidad objetiva. Las faltas solo serán sancionables cuando el trabajador incurra en ellas a título de dolo o culpa.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>Se entenderá por culpa cuando el trabajador incurra 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.</u></b></p> <p><b><u>PARÁGRAFO PRIMERO. Las faltas podrán ser leves, graves o gravísimas. En la graduación de la</u></b></p>	<p>Definir el concepto de culpabilidad y el dolo dentro del procedimiento disciplinario de las relaciones laborales, garantiza que el empleador realice un ejercicio de fondo, para probar, analizar y juzgar las conductas de los trabajadores a la luz de la escala de faltas y sanciones, garantizando un ejercicio adecuado de la acción disciplinaria por parte de los empleadores.</p>



DEFENS

DEFENS

Centro de Estudios Sociales para la Defensa de Derechos

NIT: 901210886-8

Twitter: @defenscolombia Instagram: @cdfens Email: cdfens@gmail.com

	<p><b><u>gravedad de la falta deberán tenerse en cuenta:</u></b></p> <p><b><u>I) la jerarquía del cargo desempeñado por el trabajador;</u></b> <b><u>II) las consecuencias que la falta tuvo para el empleador;</u></b> <b><u>III) las especiales características de la labor encomendada, la antigüedad del trabajador;</u></b> <b><u>IV) sus antecedentes;</u></b> <b><u>V) y la naturaleza de la infracción.</u></b></p> <p><b><u>En todo caso, la sanción disciplinaria en materia laboral debe corresponder a la gravedad de la falta cometida y a la culpabilidad.</u></b></p>	
<p><b>Artículo 3.</b> Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>(...)</p>	<p><b>Artículo 4.</b> Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 112 A. DESPIDO DISCIPLINARIO.</b> El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empleador en caso en <b><u>que el trabajador haya incurrido, de forma gravísima y dolosa, en</u></b> 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>El establecer que el contrato de trabajo podrá extinguirse por el empleador en caso de que el trabajador haya incurrido de forma gravísima y dolosa en las causales del artículo 62 del CST, no elimina la discrecionalidad del empleador de determinar las faltas que se consideran como graves, por el contrario materializa las garantías de las y los trabajadores de que el empleador no hará uso de manera arbitraria y caprichosa del artículo 62 del CST cuando no se trate en efecto de una falta grave.</p>
<p><b>Artículo 4.</b> 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</p>	<p><b>Artículo 5.</b> Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.</b> 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</p>	<p>Teniendo en cuenta el principio de legalidad de la falta y la sanción disciplinaria y que estas deben encontrarse previamente consagradas o tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo, proponemos se de <u>claridad al literal (a)</u> del presente artículo, en tal sentido se establezca allí:</p>



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.~~

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 posibles 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.

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

Referente al literal (b), es necesario que se clarifique que la etapa procesal para correr traslado de todas y cada una de las pruebas es con la comunicación de la apertura formal del proceso disciplinario, en tal sentido las pruebas que no sean aportadas con dicha comunicación no pueden ser tenidas en cuenta en medio del proceso disciplinario, por ello proponemos el siguiente párrafo:

**PARÁGRAFO: Las pruebas que no sean entregadas al trabajador con la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario, no serán tenidas en cuenta al momento de tomar la decisión respecto de la presunta falta cometida por el trabajador.**

**El trabajador puede solicitar al empleador las pruebas que considere necesarias para su defensa previo a la diligencia de descargos o en medio de los descargos.**



**DEFENS**

DEFENS

Centro de Estudios Sociales para la Defensa de Derechos

NIT: 901210886-8

Twitter: @defenscolombia Instagram: @cdfens Email: cdfens@gmail.com

~~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~~

controversiar, 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 ~~pretermiéndose~~ 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

**4. Dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del pronunciamiento definitivo por parte del empleador, el trabajador podrá** controversiar, 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.

Esta propuesta conforme al principio del derecho a la defensa y el derecho a la contradicción y controversia de la prueba.

Referente al numeral 2, teniendo en cuenta el principio de imparcialidad, es necesario que se aclare que, **la formulación de descargos verbales o escritos no puede ser llevada a cabo por el superior que se encuentre inmerso dentro del conflicto**, por el contrario debe ser una persona plenamente imparcial.



**DEFENS**

**DEFENS**

Centro de Estudios Sociales para la Defensa de Derechos

NIT: 901210886-8

[@defenscolombia](#) [cdfens](#) [cdfens@gmail.com](#)

el cumplimiento de la presente ley.		
<b>Artículo 5.</b> Modifíquese el artículo 108 N.º 16 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: (...)	<b>Artículo 6.</b> Modifíquese <b>el numeral 16 del artículo</b> del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: (...)	SIN COMENTARIOS
<b>Artículo 6. Vigencia y derogatorias.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.	<b>Artículo 7. Vigencia y derogatorias.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.	SIN COMENTARIOS.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado, resaltamos la importancia de este proyecto de Ley, teniendo en cuenta la insuficiencia de las normas actuales para garantizar un proceso disciplinario justo para las y los trabajadores en Colombia, con las disposiciones del proyecto de Ley 071 de 2022, se materializa el cumplimiento efectivo del artículo 29 de la Constitución Política y a su vez permite el desarrollo de relaciones laborales más justas.

Atentamente,

**YURANI MORENO**  
Representante legal  
DEFENS

