

Bogotá, D.C., octubre de 2022

Honorable Representante a la Cámara

**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA**

Comisión Séptima Constitucional Permanente – Cámara de Representantes

**Coordinador Ponente**

**CC H.R. Agmeth José Escaf Tijerino, Presidente de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes**

**Referencia:** Comentarios al proyecto de ley 071 de 2022 de Cámara

Respetado Representante:

El Consejo Gremial Nacional, en nombre de los 32 gremios más representativos de la economía, envía comentarios al proyecto de ley No. 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”*.

Antes de entrar en materia sobre el análisis sobre el articulado del proyecto de ley, quisiéramos partir de una reflexión general acerca de la importancia de revisar el entorno que rige las relaciones laborales desde un punto de vista integral, y no desde iniciativas atomizadas, que es lo que ha ocurrido en los últimos años.

Hoy son más de las 10 iniciativas laborales que se encuentran en trámite legislativo sobre jornada laboral, contrato de prestación de servicios, incremento de las vacaciones, horas extras, trabajo suplementario, licencias, salario mínimo profesional y técnico, entre otros, sin contar la reforma laboral que está preparando el Gobierno Nacional para la próxima legislatura.

El impulso de estas propuestas no puede desconocer el contexto económico actual de alta inflación y carestía, la tendencia al alza del dólar, entre otros aspectos, en el que es poco probable que el sector productivo sea capaz de generar nuevos empleos, e incluso de aguantar incrementos de los costos laborales superiores al 30%, si se suma lo que implica la reducción de la jornada aprobada a partir de 2023, el incremento anual del salario mínimo y la próxima reforma laboral del Gobierno.

Es indispensable brindar los espacios suficientes para la concertación y el diálogo. No es posible olvidar que la economía popular está conformada por empresas informales y la gran mayoría de los micronegocios, por lo que todas las reformas que se hagan alrededor del tema deben enfocarse hacia la formalización y el acceso de aquellos que hoy no tienen empleo.

Ahora, frente a este texto que reviste la mayor importancia para el desarrollo de las relaciones laborales entre miles de empresas y trabajadores de todos los sectores, nos permitimos compartir los siguientes comentarios:

---

ACOLFA, ACM, ACOLGEN, ACP ACOPI, ACOPLÁSTICOS, ANALDEX, ANATO, ANDI, ANDESCO, ASOBANCARIA, ASOCAÑA, ASOCOLFLORES, ASOFIDUCIARIAS, ASOFONDOS, ASOMOVIL, CAMACOL, CÁMARA COLOMBIANA DE LAINFRAESTRUCTURA, COLFECAR, CONFECÁMARAS, COTELCO, FASECOLDA, FEDECAFETEROS, FEDEGAN, FEDESOF, FEDEPALMA, FEDESEGURIDAD, FENALCO, FENAVI, NATURGAS, PORKCOLOMBIA, SAC

1. Esta iniciativa desconoce la facultad sancionatoria y disciplinaria que tiene cada empleador, durante el desarrollo de la relación laboral. Es necesario relacionar que la facultad sancionatoria hace más efectivo y productivo los objetivos empresariales y, en esa medida, complementa la facultad de dirigir y de supervisar que también posee el empleador.

En ese mismo sentido, no debe tratarse el despido con justa causa como una sanción disciplinaria, pues el mismo es una facultad que tiene el empleador de terminar la relación laboral cuando se configura una justa causa regulada en el CST. Esto sin que deba agotarse un procedimiento disciplinario, tal y como lo ha establecido de manera reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; el derecho laboral no desconoce que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades que tiene inmersa la condición resolutoria.

La iniciativa establece un procedimiento generalizado que desconoce aspectos importantes como el sector, el tamaño de la empresa y la cantidad de trabajadores, estos puntos son de vital importancia, pues responden a la capacidad operativa de cada empresa. Al respecto, se propone reconocer la liberalidad del empleador, que conoce sus capacidades, de determinar los términos del proceso en el Manual Interno de Trabajo de acuerdo con sus propias necesidades. Como lo mencionó la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación No 55472: *"Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes"*. Es decir que, el empleador debe determinar con anterioridad al interior de su empresa un sistema que permita bajo sus necesidades evaluar los resultados de los trabajadores y determinar las conductas que para el justifican el despido con justa causa.

2. En el artículo 3 del proyecto, en el que se regula la culpabilidad se incrementa la carga de la prueba en cabeza del empleador, lo que, en ciertos casos, imposibilita la capacidad de imponer sanciones al no cumplir con el trámite y los términos exigidos. Además, la creación de mayores criterios para evaluar la falta no debería ser relevante, dado que la gravedad de la falta y la culpabilidad en el hecho debería ser la regla.
3. El artículo 4 del Proyecto de Ley propone adicionar el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo (en adelante "CST"), estableciendo que 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 del mismo Código. Al respecto, se evidencia que dicha disposición estaría modificando la naturaleza de la terminación con justa causa, que no es propiamente una sanción disciplinaria, sino que se constituye como una facultad y decisión unilateral del empleador cuando se cumplen los supuestos previstos en el artículo 62 del CST. Lo anterior, sin perjuicio de que se le haya dado una connotación diferente en el reglamento interno de trabajo de la respectiva entidad. En consecuencia, se recomienda contemplar la eliminación del despido disciplinario como una sanción establecida en el artículo 2, que modifica el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, modificación legislativa que desconoce la ya decantada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Vale la pena destacar, que el trabajador siempre podrá acudir a la jurisdicción ordinaria cuando considere que sus derechos han sido vulnerados por el empleador.

Frente al mismo artículo se encuentra que establecer taxativamente las razones por las cuales se podrá extinguir el contrato de trabajo en el marco del despido disciplinario, elimina la discrecionalidad que le da la normatividad laboral al empleador para determinar las faltas que se consideren como graves según la ocupación y las particularidades de la entidad.

4. El artículo 5 del Proyecto propone modificar el artículo 115 del CST, estableciendo el procedimiento que deberá surtir el empleador antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Sobre el particular, se encuentra que dicha disposición parece desconocer el principio de inmediatez laboral que es aplicable a los procesos disciplinarios, el cual presupone que la sanción debe imponerse inmediatamente a la ocurrencia del hecho sancionable, o al momento en que el empleador tiene conocimiento de este. Adicionalmente, limita la posibilidad del empleador de realizar las investigaciones correspondientes, sin tener en cuenta el tiempo que tiene el empleador para investigar si existió o no la falta, lo que conlleva a realizar procesos disciplinarios sin fundamento. Así las cosas, se propone incluir unos criterios y principios generales para que los empleadores puedan establecer el trámite en sus reglamentos internos de trabajo.

Asimismo, se debe tener presente lo que la Corte Constitucional, en Sentencia C-593 de 2014, estableció sobre los requisitos mínimos que se deben tener en cuenta para la realización de un procedimiento disciplinario, los cuales son:

(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. Aquí 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, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) 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 ordinario.

Por su parte, el párrafo del mismo artículo, que establece textualmente “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 vigor de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.”, deja un vacío respecto a lo que se ha establecido en convenciones colectivas o laudos arbitrales, pues no indica qué va a suceder con los procesos establecidos de cara a este nuevo proceso disciplinario. En ese sentido, se recomienda precisar qué sucederá con las convenciones colectivas o laudos arbitrales ya establecidos, o en su defecto establecer un régimen de transición.

Frente a la facultad que se reconoce al acusado de formular sus descargos, tanto de manera oral o

escrita, sugerimos que en éstas se incluya la consignación de un acta de las actuaciones orales garantizando el debido proceso del trabajador y para efectos probatorios en el marco del proceso.

Finalmente, solicitamos que esta comunicación sea enviada a los integrantes de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes para su conocimiento y análisis pertinente, y que repose dentro del expediente del proyecto de ley, dejando constancia que desde el Consejo Gremial Nacional, consideramos que esta iniciativa debería ser archivada, pues atenta contra los principios propios de la libertad de empresa y las facultades que tienen los empleadores en desarrollo de las relaciones de trabajo.

Agradecemos su atención.

Cordialmente,

**JAIME ALBERTO CABAL SANCLEMENTE**

Presidente

**CONSEJO GREMIAL NACIONAL**