



Bogotá, 04 de noviembre de 2022

Honorable  
**AGMETH ESCAF**  
**Presidente**  
**Comisión VII Constitucional**  
Cámara de Representantes del Congreso de la República  
E.S.M

REF: Concepto al Proyecto de Ley No. 071 de 2022(C) *“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”*

Respetados/as Representantes a la Cámara,

Atendiendo al trámite legislativo que se adelanta en la Comisión VII constitucional de la Cámara de Representantes, respecto del Proyecto de Ley de la referencia, cuyo objeto señala que *“tiene como fin armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con las disposiciones constitucionales y la jurisprudencia en la materia”*, como corporación *Viva la Ciudadanía* nos permitimos compartir, el siguiente concepto en relación a la conveniencia, constitucionalidad y legal de la disposición, respetando siempre la autonomía de los poderes pero abogando por la garantía de los derechos fundamentales.

Es así pues que, en relación a lo anterior, consideramos que las y los trabajadores deben tener un proceso disciplinario con las etapas necesarias para garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso, de acuerdo a los principios constitucionales, considerando lo siguiente:

Las disposiciones normativas que atañen al Reglamento Interno de Trabajo, el procedimiento disciplinario y las sanciones que este conlleve, así como la terminación del contrato de trabajo por justa causa, son en su mayoría disposiciones de orden legal previas a la expedición de la Constitución Política de 1991, que por demás cambió nuestro enfoque de Estado, de legal a uno social, expresando tácitamente que el Estado garantizaría una serie de derechos como fundamentales y sus postulados sería norma de normas, entre los cuales encontramos el derecho fundamental al trabajo y al debido proceso.

La normatividad constitucional y legal, así como la jurisprudencia han considerado ampliamente el debido proceso como una prerrogativa fundamental para la garantía de igualdad y equidad, tanto entre las partes como ante la Ley. Es así pues, que la Corte Constitucional mediante Sentencia T-083

**CORPORACIÓN VIVA LA CIUDADANÍA**

Personería Jurídica 034 de enero 17 de 1991 –

Web: <http://viva.org.co/> PBX (57 1) 3480781 - Calle 54 # 10-81 piso 4 Bogotá – Colombia

PBX (57 4) 4441258 - Calle 51 # 55-84 piso 3. Medellín – Colombia

de 2010<sup>1</sup> dispuso que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que *“en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”* y esto ha implicado que no solo se obliga o tiene relación con las autoridades públicas, sino que también le es extensivo a los particulares que de una manera u otra, la ley les ha concedido facultades en la materia para sostener una suerte de orden establecido al interior de sus organizaciones, como las relaciones que se generan en el mundo del trabajo, mediadas por contratos laborales, de prestación de servicios, entre otros.

Así mismo, mediante esta providencia la Corte afirmó que la garantía del debido proceso se configura en favor de toda persona, incluso cuando existan consecuencias negativas que se deriven del ordenamiento jurídico, como es el caso del vacío normativo en relación al procedimiento disciplinario en el reglamento del trabajo, pues todo trabajador o trabajadora tiene derecho a tener reglas predeterminadas por su superior y/o persona que ejerza autoridad disciplinaria como es el empleador, con todas las posibilidades de una defensa legítima, ejercer su derecho de contradicción, ser oído/a, y que sean examinadas y evaluadas todas y cada una de las pruebas que pudiesen obrar en tanto en su contra como a su favor.

Por lo anterior, la Corporación afirmó 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”*<sup>2</sup>.

Por otra parte, el concurso de voluntades<sup>3</sup> tiene como límites los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, y las voluntades que se configuran en el mundo del trabajo, en especial las que se generen en el sector privado, no son ajenas a ello. Siendo así, y atendiendo al precedente jurisprudencial en materia constitucional, no es posible evadir que la necesidad de que se configure de un procedimiento disciplinario previo y conocido por las partes que se involucran en una relación laboral mediada por un contrato del trabajo, como también, la determinación clara, precisa y contundente de las faltas y las sanciones que pudieren ser imputables al trabajador o trabajadora por la configuración conductas sancionables<sup>4</sup>.

Así mismo, la Corte Constitucional mediante Sentencia C- 593 de 2014<sup>5</sup>, estableció criterios alrededor del procedimiento disciplinario, la imposición de sanciones, concepciones del derecho al trabajo, la intermediación laboral, entre otros, y sentó un precedente en relación al debido proceso disciplinario, estableciendo como elementos constitutivos de garantías de este, los siguientes: *“(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv)*

<sup>1</sup> <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/T-083-10.htm>

<sup>2</sup> <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/T-083-10.htm>

<sup>3</sup> Código Civil artículo 1494.

<sup>4</sup> Código Sustantivo del Trabajo artículos 111 - 115

<sup>5</sup> <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

*el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”*

Así mismo, dispuso que el debido proceso implica la materialización del derecho a la defensa así<sup>6</sup>:

*(...) es “indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”.*

*(...) “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”.*

*(...) [Estos] procedimientos deben asegurar al menos: 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.*

Con posterioridad a los precedentes jurisprudenciales en materia constitucional expuestos en los apartados anteriores, el precedente fue unificado por la Corte Constitucional mediante Sentencia SU 449 de 2020, por lo que es pertinente señalar que esta corporación especificó que *el ejercicio de la facultad disciplinaria que la ley le otorga al empleador, a través del reglamento interno de trabajo, se reduce a permitirle “(...) consagrar un régimen reglado de faltas y sanciones que [conduzca a] mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, en el proceso económico de una empresa”.* Es así pues que, consideramos que en ese propósito de mantener el orden y la paz, la seguridad y la solidaridad, dentro de las relaciones labores que ocupen a la empresa y/o empleadores, la terminación de la relación laboral equiparada a una sanción trasgrede toda posibilidad de mantener tal orden porque ejercicio no sería preventivo y reparador, sino que elimina toda posibilidad de acción.

Los contratos de trabajo comportan una condición resolutoria tácita, por medio de la cual se faculta a las partes para que puedan dar por terminado de manera unilateral el negocio jurídico, en los

<sup>6</sup> <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

eventos en que se incurra en alguna de las disposiciones consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consideradas como “justas causas”. Es así pues que, este elemento refleja que la terminación de la relación laboral es una facultad regulada por la ley, en la que demanda la existencia de una justa causa, y no es una prerrogativa del empleador/a equiparable a una sanción, sino que la aplicación de esta medida debe estar mediada por un debido proceso y garantías a la defensa para las y los trabajadores.

Este precedente constitucional, consagra las garantías obligatorias para finalizar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador; lo cual permite inferir que son figuras diferentes según la finalidad de cada una de ellas, y el empleador no puede hacer uso de esta condición resolutoria tácita sin que medie el concurso de los derechos fundamentales de las y los trabajadores. En particular, la finalidad de la sanción es la corrección de la conducta del trabajador, mientras que la finalidad de la terminación del contrato con justa causa es la configuración del incumplimiento grave o gravísimo de las obligaciones del trabajador que conlleva la rescisión del contrato laboral. Así las cosas y ante la existencia de la sentencia unificadora 449 de 2020, que establece garantías obligatorias para terminar el contrato de trabajo con justa causa, resultaría positivo usar estas mismas para la imposición de sanciones, y configurar un escenario de debido proceso y legítima defensa en los casos de terminación de contrato de trabajo.

Finalmente, consideramos constitucional y conveniente las disposiciones contenidas en el Proyecto de Ley 071 de cara a la garantía de derechos fundamentales del trabajo, debido proceso, y legítima defensa, por lo que solicitamos a las y los representantes a la cámara de la Comisión VII constitucional que voten y aprueben en primer debate la iniciativa y otorguen plenas garantías a las y los trabajadores en el país.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Sanín Vásquez'.

**JOSE LUCIANO SANÍN VÁSQUEZ**  
C.C 71.681.340 de Medellín