

DOCUMENTO

“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”

(Proyecto de ley No. 071 de 2022 Cámara)

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), inspirada en el bien común, en la democracia participativa y en la búsqueda del mayor desarrollo y beneficio social para los colombianos, se permite presentar sus opiniones con respecto del proyecto de ley de la referencia.

Consideramos que este proyecto debe ser discutido primero en la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, antes de ser aprobado en el Congreso de la República. Lo anterior, en el marco de las discusiones y análisis que a nivel nacional se darán para construir la reforma laboral que pretende impulsar el Gobierno Nacional.

Los comentarios sobre el articulado propuesto son los siguientes:

A. El despido es una facultad del empleador y no es una sanción disciplinaria:

En lo que tiene que ver con el artículo 2 del proyecto, el cual busca modificar el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), la ANDI considera que, según jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia¹, el despido es una facultad del empleador para terminar el contrato laboral con justa causa, por lo cual no se trata de una sanción disciplinaria, como sí lo sería un despido disciplinario. En este sentido, el despido es una medida definitiva que pone fin a la relación laboral,

¹ Sentencia de la Sala de Casación Laboral, radicación No. 5127, Acta No. 26, de fecha 04 de agosto de 1992, M.P.: Dr. Manuel Enrique Daza Álvarez; Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, radicación No. 23508, Acta No. 51, de fecha 19 de mayo de 2005, M.P.: Dr. Francisco Javier Ricaurte Gómez; Sentencia CSJ SL 15 de febrero de 2011 (No. 39394); Sentencia SL3655-2016, radicación No. 47346, de fecha 09 de marzo de 2016, M.P.: Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz y; Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, radicación No. 40607, Acta No. 031, de fecha 09 de septiembre de 2015, M.P.: Dr. Luis Gabriel Mirando Buelvas.

DOCUMENTO

mientras que la sanción es un llamado a mejorar la conducta del trabajador, por lo cual el despido no está supeditado a un procedimiento disciplinario. Se sugiere que se tenga en cuenta lo dispuesto en reiterada jurisprudencia.

B. No todas las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa suponen a existencia de culpabilidad por parte del trabajador:

Sobre el artículo 3 del proyecto, que busca adicionar el artículo 111 A al CST, la ANDI cree que esta disposición desnaturaliza el concepto de terminación unilateral del contrato laboral, ya que buscar la prohibición de toda forma de responsabilidad objetiva es inconveniente, pues al referirse a todas las justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, se encuentran causales como el reconocimiento pensional, que de ninguna forma podría conllevar una evaluación de “culpabilidad”, puesto que la exigencia de la Corte Constitucional (Sentencia C-1037 de 2003) para su aplicación, es garantizar que el trabajador esté incluido en nómina de pensionados, que se constituye en un hecho objetivo y verificable.

Así las cosas, las causales de terminación del contrato de trabajo por justas causas, no suponen la existencia de culpabilidad por parte del trabajador, pues como lo indica la Corte Suprema de Justicia², la facultad del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa sólo genera la obligación de comunicar la causal o motivo de despido, cumplir con las formalidades que exige la justa causa y cumplir con el preaviso de los 15 días en caso de que la justa causa lo exija. Es decir, exige el cumplimiento objetivo de las formalidades y requisitos de aplicación de cada justa causa, por lo que, por regla general, **una justa causa dispuesta no supone un análisis de culpabilidad del trabajador para determinar la procedencia o no de esta.**

² Corte Suprema de Justicia, reiterando nuevamente lo indicado en la Sentencia de la Sala de Casación Laboral, radicación No. 5127, Acta No. 26, de fecha 04 de agosto de 1992, M.P.: Dr. Manuel Enrique Daza Álvarez.

DOCUMENTO

C. Sobre la dosificación de las faltas disciplinarias:

Dentro de la dosificación de las faltas disciplinarias, se incluyen unos criterios que el empleador deberá evaluar a efectos de graduar la gravedad de la falta disciplinaria en la que incurrió el trabajador, categorizándola en leve, grave o gravísima. Esto restringe la facultad que hoy tiene el empleador de determinar en el reglamento interno de trabajo, el contrato laboral, convenciones y pactos colectivos cuál es la graduación de la falta.

Lo anterior resulta inconveniente, pues es el empleador quien, a partir del sector, el tamaño de la empresa y su actividad está en la capacidad de distinguir cuáles son los criterios para determinar si una conducta es grave, leve y levísima.

Por su parte, el artículo 4 pretende adicionar el artículo 112 A al CST, y establece que la decisión de despido disciplinario del trabajador solo procederá por una actuación dolosa del trabajador y, además, por una falta gravísima, lo que sin duda restringe la posibilidad de terminación del contrato de trabajo dado que impide al empleador terminar el contrato por conductas del trabajador derivadas de su falta de deber de cuidado, negligencia, imprudencia e impericia en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones, deberes y obligaciones laborales. Es así que, como se mencionó anteriormente, no todas las conductas por las cuales el empleador puede terminar el contrato con justa causa requieren de una evaluación de culpabilidad.

D. Sobre el procedimiento disciplinario:

Por último, en lo que tiene que ver con el artículo 5 del proyecto, con el cual se busca modificar el artículo 115 y establecer el procedimiento a seguir cuando el empleador vaya a despedir a un trabajador, la ANDI considera que:

1. En la actualidad el procedimiento disciplinario de las relaciones laborales se encuentra regulado en el CST en su artículo 115 y la Corte Constitucional ha establecido los elementos mínimos que debe contemplar el reglamento interno

DOCUMENTO

de trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias, así:

“(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; (vii) 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” (Sentencia C-593 de 2014).

2. Establecer términos legales para el inicio del proceso, teniendo en cuenta el momento en el que se cometió la conducta por el trabajador, el desarrollo de la diligencia de descargos y emitir un pronunciamiento definitivo del proceso disciplinario, implicaría al empleador iniciar este procedimiento sin los suficientes argumentos y fundamentos, así como, también se le exigiría la omnipresencia en las relaciones y conductas del día a día del trabajador para poder iniciar procedimientos disciplinarios, lo cual en la práctica es una exigencia imposible y que no tiene en cuenta la dinámica de los empleadores.

En ese sentido, sobre el procedimiento, sería conveniente continuar aplicando el procedimiento que actualmente dispone el ordenamiento jurídico y lo dicho por la Corte Constitucional.

DOCUMENTO

En conclusión, la ANDI solicita que se archive el Proyecto de Ley 071 de 2022 y, en caso de no ser así, se tengan en cuenta los comentarios anteriormente expuestos y se incorpore en el proyecto lo que actualmente dice la ley y la jurisprudencia.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alberto Echavarría Saldarría". The signature is stylized and somewhat cursive.

ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales

Octubre del 2022.