



MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá D.C, 2022

Doctor:
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario General Comisión Séptima
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Congreso de la República de Colombia
Email: comision.septima@camara.gov.co
Ciudad

No. Radicado: 08SE202212000000054350
 Fecha: 2022-11-10 10:51:44 am
 Remitente: Sede: CENTRALES DT
 Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
 Destinatario: COMISION SEPTIMA CAMARA DE REPRESENTANTES
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE202212000000054350



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: CONCEPTO 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"

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY.

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY "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"

- A. **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.
- B. **PONENTES:** H.R. GERMAN GÓMEZ; H.R. OMAR DE JESÚS RESTREPO; H.R. CARLOS CARREÑO MARÍN; H.R. SANDRA RAMIREZ LOBO S., H.R. JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ, H.R. JULIÁN GALLO CUBILLOS, H.R. LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO, H.R. IMELDA DAZA, H.R. PABLO CATATUMBO TORRES V. y H.R. PEDRO BARACUTAO GARCÍA OSPINA.
- C. **NÚMERO DE ARTÍCULOS:** Seis (6)
- D. **TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes por el H.R. GERMAN GÓMEZ. Este proyecto cuenta con ponencia a primer debate coordinado por el H.R. OMAR DE JESÚS RESTREPO; H.R. CARLOS CARREÑO MARÍN; H.R. SANDRA

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

RAMIREZ LOBO S., H.R. JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ, H.R. JULIÁN GALLO CUBILLOS, H.R. LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO, H.R. IMELDA DAZA, H.R. PABLO CATATUMBO TORRES V. y H.R. PEDRO BARACUTAO GARCÍA OSPINA. Así, el concepto tomará como base la ponencia a primer debate, que reposa en la Gaceta del Congreso 937 del 23 de agosto de 2022, en páginas 3 - 15.

CONSIDERACIONES:

Las normas que regulan el Reglamento de Trabajo, el procedimiento previo para aplicar una sanción, así como la terminación del contrato de trabajo por justa causa que le dio una connotación al trabajo como principio de la organización social y como derecho fundamental.

Al ser disposiciones pre-constitucionales, la jurisprudencia de las Altas Cortes, especialmente de la Corte Constitucional le ha dado un significado diferente a la facultad que tiene el empleador para aplicar sanciones y realizar el despido por justa causa. Aunado a lo anterior, el país no está en armonía con el contexto internacional, especialmente desde 1982 el Convenio 158 de la OIT prescribe la necesidad de hacer efectivo el derecho a la defensa, previo a la terminación del contrato por justa causa.

Sin embargo, la legislación colombiana de forma particular concibe las justas causas para la terminación del contrato como una manifestación de la voluntad del empleador en contradicción con el espíritu y la interpretación del artículo 62 del CST, pues la gran mayoría de las justas causas se soportan en el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones del trabajador.

Al no estar consagrado las justas causas como una sanción disciplinaria, los trabajadores quedan sumamente desprotegidos a la voluntad del empleador en el momento de valorar la decisión ante una falta infringida, pues del texto del CST no se desprende la necesidad de que el trabajador sea escuchado previamente, con el conjunto de garantías mínimas agrupadas en la sentencia C-593 de 2014. Esto es de vital importancia, dado que una medida como la que se propone en este Proyecto de Ley está orientada a que, a través de un procedimiento interno en las empresas, los conflictos derivados por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del trabajador, no se trasladen automáticamente a la jurisdicción laboral -cuando no se está de acuerdo con la decisión de fondo- o a la jurisdicción constitucional -cuando se considera vulnerado el derecho fundamental al debido proceso-.

Con base en lo anterior y el siguiente articulado, se emiten las siguientes observaciones:

2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



	TRANSACRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
1	<p>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.</p>	<p>Sobre el objeto de la ley no se hacen reparos, sin embargo, conforme a la línea constitucional adoptada en la misma, se recomienda la siguiente redacción:</p> <p><i>La presente Ley tiene como fin armonizar el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo particulares con la normativa y jurisprudencia constitucional de la materia.</i></p> <p>Lo indicado se considera toda vez que en la jurisdicción ordinaria laboral – Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral – ha considerado un procedimiento un poco más flexible para que el empleador finalice el contrato de trabajo con justa1.</p> <p>Por otro lado, la Corte Constitucional estableció, mediante sentencia unificadora 449 de 2020, las 6 garantías obligatorias para terminar el contrato de trabajo con justa causa en un procedimiento interno de la empresa, a diferencia de lo indicado en la sentencia de constitucionalidad 593 de 2014 que determinó un procedimiento de imposición de sanciones.</p>
2	<p>Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Este artículo está ajustado a la realidad, aunque cita las sanciones indicadas en los artículos 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin</p>

1 Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, radicado 53676, SL 2351 de 2020.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>embargo, en lo relativo a la figura de despido disciplinario, la Corte Suprema de Justicia de la Sala de Casación Laboral, en diferentes fallos, ha indicado que la terminación con justa causa del contrato de trabajo no se considera sanción pues aquella tiene como objeto demostrar el grave o gravísimo incumplimiento de las obligaciones que implica la terminación del contrato mientras que la sanción tiene como finalidad corregir la conducta del infractor en vigencia del contrato trabajo. En consecuencia, propondría la siguiente redacción:</p> <p><i>ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias consistirán en amonestación o llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador, suspensión y multas.</i></p> <p><i>Parágrafo: En los Reglamentos 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.</i></p>
<p>3</p>	<p>Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 112A. 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</p>	<p>Sobre la figura de "despido disciplinario" se debe tener en cuenta la observación del artículo 2, relacionada con la diferencia entre sanción (corrección de conducta del trabajador) y terminación del contrato de trabajo (incumplimiento grave o gravísimo de obligaciones laborales).</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	<p>13, previo el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 115 de este código.</p> <p>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.</p>	<p>Por tal razón, resulta contradictorio el primer inciso del artículo.</p> <p>Sobre el parágrafo no se tiene observación alguna y se podría incluir como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><u>Adicionar al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:</u> <i>Parágrafo segundo. 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.</i></p> <p>Se debe tener en cuenta que el numeral 9 es el único que tiene su propio procedimiento, que es el establecido en el Decreto 1373 de 1.966 ARTÍCULO 2º.</p> <p>Esta norma continua vigente en el DUR 1072 de 2015 Art. 2.2.1.1.3. Motivo por el cual el procedimiento para el despido debe ser posterior al ya establecido.</p>
<p>4</p>	<p>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 trabajo con justa causa, el empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:</p>	<p>Si bien es cierto, este procedimiento se estableció en la sentencia de constitucionalidad 593 de 2014, sin embargo, la Corte Constitucional mediante sentencia unificadora 449 de 2020, determinó los requisitos mínimos exclusivamente para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, motivo por el cual, se propone el siguiente texto:</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
 desde teléfono fijo:**
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none">1. 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.2. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.3. 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.4. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.5. 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	<p>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. <i>Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al trabajador o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el empleador establecerá un procedimiento disciplinario, el cual deberá contener las siguientes garantías:</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>Inmediatez:</u> Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de sancionar o terminar el contrato laboral con justa causa;2. <u>Causales taxativas:</u> Dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley, como también las conductas objeto de sanción indicadas en la ley, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral y reglamento de trabajo;3. <u>Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato.</u> Se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato y/o sanción;
--	--	--

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	<p>recursos no podrán ser entendidos como requisito para acceder a la jurisdicción.</p> <p>No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.</p> <p>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.</p>	<p>4. <u>Existencia y aplicación de procedimiento específicos de terminación del vínculo contractual o sanción.</u> Se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento de trabajo, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;</p> <p>5. <u>Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas.</u> Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación;</p> <p>6. <u>Respeto debido en la relación laboral.</u> Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación del contrato laboral o sanción, independiente de la causal.</p> <p>7. <u>Doble instancia.</u> En el procedimiento que se establezca en el reglamento de trabajo para imponer una sanción disciplinaria, cualquiera que sea, o para dar por terminada la relación</p>
--	--	---

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



		<p>laboral, se deberá establecer la doble instancia.</p> <p>No producirá efecto alguno la decisión de sanción o terminación de contrato de trabajo con justa causa pretermitiendo este trámite.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: Lo indicado en este artículo no aplicará para las causales que tienen procedimiento especial y/o no requieren la realización de procedimiento disciplinario.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador deberá actualizar el Reglamento de Trabajo acorde con las garantías descritas dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.</p>
5	<p>Modifíquese el artículo 108 N.º 16 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 108. CONTENIDO. El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:</p> <p>16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación conforme el artículo 115; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.</p>	<p>Conforme a lo indicado en las observaciones, se considera innecesaria la modificación del numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
6	<p>Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se debe mantener vigente el Decreto 1373 de 1.966 ARTÍCULO 2º.</p> <p>Para ser fieles al título del proyecto de ley "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



		<p>SUSTANTIVO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO PARTICULARES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”</p> <p>No se debe mezclar las disposiciones procedimentales para la imposición de sanciones disciplinarias, con el procedimiento para el despido.</p>
--	--	--

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

- 3.1.1. *Artículo 25 de la Constitución Política. Derecho al Trabajo.*
- 3.1.2. *Artículo 29 de la Constitución Política. Debido Proceso.*

3.2. MARCO LEGAL:

- 3.2.1. *Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Terminación del contrato de justa causa.*
- 3.2.2. *Artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo. Sanciones disciplinarias.*
- 3.2.3. *Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo. Suspensión de trabajo.*
- 3.2.4. *Artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Multas.*
- 3.2.5. *Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo. Sanciones no previstas*
- 3.2.6. *Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Procedimiento para imponer sanciones.*

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

El debido proceso como garantía constitucional y fundamental de las personas no solamente se predicen de las autoridades administrativas y judiciales, pues su finalidad es la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia, como postulado que debe asegurar el Estado Social de Derecho conforme al preámbulo de la Constitución Política Nacional. Por tanto, el derecho fundamental al debido proceso resulta integralmente aplicable a las relaciones particulares, ya sea que se trate de un contrato laboral, de prestación de servicios, entre otros.

Así las cosas, el concurso de voluntades² tiene como límites los derechos fundamentales consagrados en la carta magna nacional. Por ello, para materializar la garantía del debido proceso, en las relaciones laborales del sector privado, se exige la existencia de un procedimiento previo y

² Código Civil artículo 1494.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

conocido por las partes del contrato del trabajo, como también, la determinación clara, precisa y contundente de las faltas y las sanciones imputables por la configuración de aquellas³.

Conforme a las consideraciones previas, este despacho considera pertinente regular expresamente el procedimiento disciplinario de imposición de sanciones, como también la configuración de la terminación con justa causa de los contratos laborales, con la finalidad de tener seguridad jurídica ante la disparidad de criterios técnicos jurídicos sobre este asunto en particular entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

Ahora bien, resulta importante mencionar que la Corte Constitucional profirió la sentencia de constitucionalidad 593 de 2014, en lo relativo al procedimiento para imponer sanciones, como también, determinó, mediante sentencia unificadora 449 de 2020, las garantías obligatorias para finalizar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador; lo cual permite inferir que son figuras totalmente diferentes teniendo en cuenta la finalidad de cada una de ellas. 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, estadio que permitiría evitar confusiones entre las partes del contrato de trabajo, como también, generaría eficiencia interna en las empresas sobre estos asuntos en particular.

Finalmente, este despacho considera conveniente el presente proyecto de ley, condicionado a las observaciones señaladas en cada uno de los artículos y como también las últimas consideraciones.

Cordialmente,

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: C. Quiñonez
Vo Bc- Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección
Vo. Bo.: J. Angel – Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos

3 Código Sustantivo del Trabajo artículos 111 - 115

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co