



# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

Bogotá, 27 de octubre de 2022

Señor

**JOSE AGMETH ESCAF TIJERINO**

Honorable Representante a la Cámara  
Presidente Comisión Séptima de Cámara  
Bogotá D.C.

**Ref. Concepto favorable y propositivo sobre Proyecto de Ley 071 de 2022 – 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”**

### Aspectos Generales:

La Central Unitaria de Trabajadores presenta 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”*, esto en el sentido en que el debido proceso y el acceso efectivo a la justicia laboral para los trabajadores y trabajadoras, es un derecho de magna relevancia, contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política, consagrando así su derecho a ejercer la defensa en cualquier momento en el que se requiera.

Evidenciamos que éste proyecto de ley pretende regular el procedimiento disciplinario en las relaciones de trabajo entre particulares, tema de gran relevancia ya que actualmente estas relaciones si bien se rigen de manera general por las consideraciones normativas respecto a los reglamentos de trabajo, en lo particular, respecto incluso desde el inicio de la promulgación de los reglamentos de trabajo y en ello los procedimientos disciplinarios para los trabajadores, se vive un escenario donde la expedición es unilateral y los trabajadores poco o nada pueden opinar o incidir sobre la aplicación disciplinaria y reglamentaria que le harían a los trabajadores y trabajadoras.

Consideramos que un proyecto de esta envergadura con el enfoque de derechos constitucionales adecuado podría generar un efecto positivo para el amparo del derecho al debido proceso y el derecho al trabajo de trabajadores y trabajadoras. De igual forma podría incidir en descongestionar la administración de justicia ante múltiples procesos que se inician a diario ante despidos posteriores a procesos disciplinarios que carecen precisamente del amparo de este debido proceso.

En consecuencia, nos proponemos a continuación hacer una serie de propuestas de reforma a algunos de los artículos del proyecto de ley, así como reiterar algunos elementos jurisprudenciales sobre el derecho al debido proceso y al derecho de defensa que consideramos deben ser los principios que guíen el sentido y enfoque para la expedición del respectivo proyecto de ley.

Texto Radicado	Texto propuesto para primer debate	Comentarios
<b>ARTÍCULO NUEVO</b>		



# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y Derechos Laborales*

**Propuesta:** Una de las mayores dificultades que afrontan los trabajadores a diario con respecto a los procedimientos disciplinarios, es la existencia de reglamentos sobre los cuales no han podido incidir o exigir la reforma de medidas que a toda luz pueden llegar a ser desproporcionadas, ilegales o inconstitucionales, razón por la cual proponemos una reforma al artículo 106 en ese sentido:

Nuevo artículo 106. Elaboración: La elaboración del Reglamento Interno de Trabajo, así como cualquier modificación requerida, debe realizarse como primer borrador por parte del empleador, quien tendrá el deber de realizar consulta vinculante con los trabajadores del contenido de éste, previo a su expedición final.

El empleador remitirá el texto del primer borrador oficial del Reglamento Interno de Trabajo a las organizaciones sindicales representantes de trabajadores, en caso de ausencia de estas, será compartido vía correo electrónico con los trabajadores de toda la empresa.

Las organizaciones sindicales y/o trabajadores según refiere este artículo, tendrán el término de 15 días calendario a partir del momento de recibirlo, para hacer cualquier propuesta de reforma, ajuste o adición que consideren pertinente.

Una vez remitidos al empleador, éste tendrá 15 días calendario para unificar su primera propuesta junto con las propuestas sugeridas por los trabajadores y/o sus representantes, caso en el cual solo podrá negarse a integrarlas con la respectiva motivación de las razones legales que no permiten la reforma o adición propuesta por el trabajador.

Una vez hecha esta unificación del reglamento interno de trabajo, será revisado por el Comité de Quejas y Reclamos de la empresa para garantizar por un lado que las opiniones tanto de trabajadores como de empleador se encuentren recogidas e integradas; Garantizar que ninguno de los artículos del RIT vaya en contravía de los principios constitucionales del debido proceso.

Lo anterior entendiendo que se debe ajustar en consecuencia toda normativa relacionada con la expedición del Reglamento Interno de Trabajo para que se armonice con la propuesta, la cual tiene como principio base la participación de los trabajadores en la construcción del Reglamento Interno de Trabajo y que no solo sea una consulta. Estos reglamentos deben siempre redactarse en el marco del principio de proporcionalidad cumpliendo con los parámetros establecidos por la sentencia C-593 de 2014.

<p>Artículo 2. Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 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</p>	<p>Artículo 2. Modifíquese el artículo 111 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias consistirán en llamado de atención verbal, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del</p>	<p>Para fortalecer la aplicación del principio de legalidad inscrito en el artículo 29 de la Constitución Política, el artículo debe contener otros elementos como: 1. Plantear de forma taxativa las sanciones a aplicar, indicando además las escalas de manera acorde con el principio de proporcionalidad. Esto requiere que se señale el tipo de falta (leve, grave,</p>
--	--	---



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

<p>disciplinario.</p> <p>Parágrafo: <del>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.</del></p>	<p>trabajador, suspensión, multa o despido disciplinario.</p> <p><b><u>PARÁGRAFO PRIMERO. En el contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y/o el laudo arbitral</u></b> podrán preverse otro tipo de sanciones siempre y cuando no sean más graves <b>que</b> las contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo.</p>	<p>gravísima) y en consecuencia que se fije las sanciones proporcionales a cada una de estas, de tal forma que cualquier reglamentación al interior de la empresa, deba hacerse en este marco.</p> <p>-Debe adicionarse el llamado de atención verbal especialmente para las faltas de menor gravedad, permitiendo también en los procesos disciplinarios un ánimo de dialogo, solución y restablecimiento de las condiciones óptimas de trabajo antes de que primen medidas meramente inquisitivas.</p> <p>-Proponemos que lo referente a amonestación sea denominado y tratado como "llamado de atención por escrito con o sin copia a la hoja de vida"</p>
<p>ARTICULO NUEVO:</p>	<p>ARTÍCULO 3. Adiciónese el artículo 111A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 111A. PRINCIPIOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO EN MATERIA LABORAL. En todas las actuaciones y procedimientos de carácter disciplinario en materia laboral que adelanten los empleadores del sector privado contra sus trabajadores, se deberán observar los siguientes principios fundamentales:</p> <p>(...)</p> <p>FRENTE AL PARÁGRAFO FINAL:</p>	<p>Se recogen allí cerca de 14 principios sobre los cuales debe guiarse y orientarse todo el curso de los procedimientos disciplinarios, incluso desde el análisis acerca de si es o no una falta cualquier actuación del trabajador.</p> <p><i>"Los principios pronunciados fueron: Dignidad del trabajador, presunción de inocencia, indubio pro disciplinario, proporcionalidad, fines de la sanción disciplinaria, responsabilidad subjetiva, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, doble instancia, imparcialidad, non bis idem, legalidad, tipicidad."</i></p>



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<p>Los anteriores principios tienen carácter enunciativo, por lo que no pueden considerarse en ninguna circunstancia taxativos. Por consiguiente, además de estos, deberán tenerse en cuenta en las actuaciones y procedimientos disciplinarios todos aquellos de rango convencional, constitucional y legal que garanticen el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>	<p>-Proponemos que también sean consagrados otros principios constitucionales como: transparencia, veracidad, objetividad, imparcialidad, razonabilidad, publicidad, entre otros que la jurisprudencia ha demarcado. Para esto debe exhortarse en la propuesta normativa a que todos los procedimientos disciplinarios se hagan a la luz de los elementos jurisprudenciales existentes. (Recoger elementos de sentencias como T-572/92, SU-150/21)</p> <p>Al respecto hay que proponer que el artículo tenga en consideración señalar que:</p> <p>Los anteriores principios tienen carácter enunciativo y orientador, por lo que no pueden considerarse en ninguna circunstancia taxativos, pero si como principios de orientación constitucional e interpretarse en todo momento a la luz del principio de favorabilidad en el derecho laboral. Por consiguiente, además de estos, deberán tenerse en cuenta en las actuaciones y procedimientos disciplinarios todos aquellos de rango convencional, constitucional y legal que garanticen el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>
ARTÍCULO NUEVO	<p><u>Artículo 43. Adiciónese el artículo 111BA al Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO</u></p>	<p>Toda vez que la reforma al artículo pretende incluir elementos sobre la culpa o dolo en la comisión de la</p>

4



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<p><u>111BA: 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></p> <p><u>La conducta es dolosa cuando el trabajador disciplinado conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.</u></p> <p><u>La conducta es culposa cuando el trabajador disciplinado incurra en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado exigido para su cargo y cuando debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.</u></p> <p><u>PARÁGRAFO PRIMERO. Las faltas podrán ser leves, graves o gravísimas. En la graduación de la gravedad de la falta deberán tenerse en cuenta:</u></p> <p><u>I) la jerarquía del cargo desempeñado por el trabajador;</u>  <u>II) las consecuencias que la falta tuvo para el empleador;</u>  <u>III) las especiales características de la labor encomendada, la antigüedad del trabajador;</u>  <u>IV) sus antecedentes, respetando en todo caso el principio de non bis in ídem;</u></p>	<p>infracción y a partir de ello la aplicación de las respectivas sanciones, referimos que es necesario adicionar algunos parámetros para la interpretación del carácter de la infracción, es decir, que la definición de si la actuación se encuentra enmarcada en una actuación dolosa o culposa, no quede únicamente bajo la interpretación y decisión del empleador, sino que esta deba obedecer a su lectura a la luz de determinados criterios, ejemplo <i>para determinar la responsabilidad disciplinaria mediante una valoración de la conducta desarrollada en sus elementos intelectual (conocimiento) y volitivo (motivación), dicha valoración ya se realiza en el proceso disciplinario aplicable a las personas que desempeñan.</i></p> <p>El legislador debe considerar que en muchas ocasiones las infracciones de carácter culposo en el cual aún sin ser el deseo del trabajador cometer determinada actuación, éstas pueden bien obedecer a condiciones poco optimas de bienestar laboral o pueden obedecer o tener causa u origen familiar, entre muchos otros orígenes, razón por la cual se hace fundamental plantear algunos criterios mínimos para su lectura y posterior aplicación de actuaciones disciplinarias.</p> <p>Se encuentra inscrito en la sentencia T-330 de 2007 de la</p>
--	---	---



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<u>V) y la naturaleza de la infracción</u>  <u>En todo caso, la sanción disciplinaria en materia laboral debe corresponder a la gravedad de la falta cometida y a la culpabilidad.</u>	Corte Constitucional.4 , teniendo en cuenta lo anterior, en la definición de dolo o culpa se toman como fuente los artículos 28 y 29 de la Ley 1952 de 2019, adaptándolos a las particularidades de las relaciones laborales en el sector privado.
Artículo 3. Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: (...)		SIN COMENTARIOS
<p>Principios para la aplicación del artículo siguiente: Se debe garantizar el principio de legalidad y de inmediatez entre la comisión de la falta, los llamados y la sanción, para lo cual deben establecerse tiempos pertinentes en cada etapa del proceso disciplinario ha sido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia la que ha determinado los criterios para establecer cuando el tiempo transcurrido es razonable, así a través de la sentencia 62078 del 27 de junio de 2019 indicó: “De acuerdo con el anterior itinerario y contrastado con el criterio jurisprudencial existente respecto a la inmediatez, que como se vio no significa simultaneidad, es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes; pues lo sucedido ameritaba esclarecer preliminarmente varias situaciones, a través de la averiguación y recolección de las pruebas pertinentes, cuya investigación y pasos que se siguieron se muestran moderados, máxime que como quedó reseñado después de la diligencia de descargos, se adelantaron otras actuaciones necesarias para la determinación de la falta e incluso hubo una etapa de negociación con el trabajador a fin de obtener un retiro conciliado.”</p> <p>Dicho término debería establecerlo la ley para poder otorgar seguridad jurídica tanto en el procedimiento como a las garantías que deben gozar las partes a lo largo de este.</p>		
Artículo 4:	Artículo 6. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <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	Artículo 6. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <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





# CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<p>empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:</p> <p>1. Dentro de los cinco tres (53) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar, <b>por escrito</b>, una comunicación formal, informando la apertura del proceso disciplinario, a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción. <b>Dicha comunicación contendrá:</b></p> <p>a. La formulación de los cargos imputados, <b><u>en la cual constarán</u></b> de manera clara y precisa las conductas <b>presuntamente cometidas</b>, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.</p> <p>b. Todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados</p> <p><b><u>2. Dentro de los quince (15) días cinco (5) días siguientes a la notificación de la comunicación, mediante la cual se da apertura al proceso disciplinario,</u></b> el acusado podrá formular sus descargos, <b><u>de manera oral o escrita,</u></b> controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. <b><u>En caso en que la formulación de descargos se realice de forma verbal, el trabajador podrá estar acompañado de dos representantes del sindicato</u></b></p>	<p>empleador deberá surtir el siguiente procedimiento:</p> <p>1. Dentro de los cinco tres (53) días siguientes a la comisión de la conducta, el empleador deberá enviar, <b>por escrito</b>, una comunicación formal, informando la apertura del proceso disciplinario, a la persona a quien se imputan las conductas pasibles de sanción. <b>Dicha comunicación contendrá:</b></p> <p>a. La formulación de los cargos imputados, <b><u>en la cual constarán</u></b> de manera clara y precisa las conductas <b>presuntamente cometidas</b>, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.</p> <p>b. Todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. <b><u>Todas aquellas pruebas que no se pongan en conocimiento del trabajador para esa oportunidad, no podrán referirse por parte del empleador más adelante.</u></b></p> <p><b><u>2. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la comunicación, mediante la cual se da apertura al proceso disciplinario,</u></b> el acusado podrá formular sus descargos, <b><u>de manera oral o escrita,</u></b> controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. <b><u>En caso en que la</u></b></p>
--	---	--



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<p><u>al que pertenezca, para que le asesoren. .</u></p> <p><u>3.Dentro de los tres (3) cinco (5) 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.</u></p> <p><u>4.Dentro de los tres cinco (53) días siguientes a la notificación de pronunciamiento definitivo por parte del empleador, el trabajador podrá controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, interponer el recurso de apelación ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción.</u></p> <p>Estos recursos no <u>serán requisito de procedibilidad ante la jurisdicción ordinaria laboral.</u></p> <p>No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga <u>omitiendo</u> este trámite.</p> <p><u>En todo caso, el desarrollo de este procedimiento no constituye una causa para omitir la realización de los procesos judiciales y/o administrativos pertinentes para el levantamiento del fuero sindical, la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada entre otros derechos fundamentales a</u></p>	<p><u>formulación de descargos se realice de forma verbal, se brindará la garantía al trabajador de asistir acompañado de dos representantes del sindicato al que pertenezca, para que le asesoren.</u></p> <p><u>3.Dentro de los cinco (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.</u></p> <p><u>4.Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de pronunciamiento definitivo por parte del empleador, el trabajador podrá controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones, interponer el recurso de apelación ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción.</u></p> <p>Estos recursos no <u>serán requisito de procedibilidad ante la jurisdicción ordinaria laboral.</u></p> <p>No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga <u>omitiendo</u> este trámite.</p> <p>Para la revisión de estos recursos se debe garantizar el principio de la doble instancia, en este sentido, el reglamento interno debe</p>
--	--	---





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<p><u>que haya lugar según el caso concreto.</u></p> <p><u>PARÁGRAFO 1. Desde la notificación al trabajador de la apertura del proceso disciplinario, este tendrá el derecho de informarle al empleador, si desea o no, contar con un apoderado que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica. Quien, en todos los casos, deberá ser profesional del derecho titulado con o sin tarjeta profesional; persona que haya terminado materias y posea o no licencia provisional; o, estudiante de derecho que se encuentre adelantando prácticas de consultorio jurídico.</u></p> <p><u>Cuando el trabajador manifieste el deseo de contar con apoderado, estará bajo su absoluta responsabilidad que aquel, concurra inmediatamente al proceso disciplinario, sin que se entienda que la ausencia de este suspende o modifica los términos previstos en los numerales 1,2,3 y 4 del presente artículo.</u></p> <p>PARÁGRAFO 2. 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.</p>	<p>contemplar la existencia de un comité de quejas y reclamos dispuesto para la revisión de estos procedimientos en segunda instancia en caso de que así se requiera. La composición de este comité debe garantizar por parte del empleador un superior jerárquico diferente al evaluador del trámite disciplinario en primera instancia y la presencia de un delegado de los trabajadores, donde exista organización sindical u organizaciones sindicales, éstas deben de manera autónoma nominar al integrante del comité.</p> <p><u>En todo caso, el desarrollo de este procedimiento no constituye una causa para omitir la realización de los procesos judiciales y/o administrativos pertinentes para el levantamiento del fuero sindical, la garantía del derecho a la estabilidad laboral reforzada entre otros derechos fundamentales a que haya lugar según el caso concreto.</u></p> <p><u>PARÁGRAFO 1. Desde la notificación al trabajador de la apertura del proceso disciplinario, este tendrá el derecho de informarle al empleador, si desea o no, contar con un apoderado que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica. Quien, en todos los casos, deberá ser profesional del derecho titulado con o sin tarjeta profesional; persona que</u></p>
--	--	---



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

	<p><u>PARÁGRAFO 3. En las empresas donde existan organizaciones sindicales, y los trabajadores inmersos en los procesos disciplinarios pertenezcan a estos, el sindicato tendrá el derecho hacerse partícipe en todo el procedimiento, con los mismos derechos, deberes y responsabilidades del trabajador.</u></p>	<p><u>haya terminado materias y posea o no licencia provisional; o, estudiante de derecho que se encuentre adelantando prácticas de consultorio jurídico.</u></p> <p><u>Cuando el trabajador manifieste el deseo de contar con apoderado, estará bajo su absoluta responsabilidad que aquel, concurra inmediatamente al proceso disciplinario, sin que se entienda que la ausencia de este suspende o modifica los términos previstos en los numerales 1,2,3 y 4 del presente artículo.</u></p> <p>PARÁGRAFO 2. 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, <u>de acuerdo con las modificaciones hechas en el presente texto normativo.</u> El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la presente ley.</p> <p><u>PARÁGRAFO 3. En las empresas donde existan organizaciones sindicales, y los trabajadores inmersos en los procesos disciplinarios pertenezcan a estos, el sindicato tendrá el derecho hacerse partícipe en todo el procedimiento, con los mismos derechos, deberes y responsabilidades del trabajador.</u></p>
<p><b>Artículo 5.</b> Modifíquese el artículo 108 <del>N.º 16</del> del</p>	<p>Artículo 76. Modifíquese el numeral 16 del artículo 108</p>	<p>Evidenciamos que la reforma propuesta para primer</p>



**CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES  
DE COLOMBIA CUT**

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



**ITUC CSI IGB**

*Por Paz, Soberanía, Democracia y  
Derechos Laborales*

<p>Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <b>ARTÍCULO 108. CONTENIDO.</b> El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 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>del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <b>ARTÍCULO 108. CONTENIDO.</b> El Reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos: 16. Escala de faltas, <u>graduación de la gravedad y procedimientos</u> para su comprobación conforme el artículo 115; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.</p> <p><b>20. Causales de impedimento y recusación de quien ejerce la acción disciplinaria al interior de la empresa, declaración de impedimento, y procedimiento en caso de impedimento o recusación.</b></p>	<p>debate contiene los elementos necesarios para garantizar el principio de legalidad y de proporcionalidad, exhortando a que así mismo se incluyan en el Reglamento Interno de Trabajo elementos como la graduación de la gravedad de las faltas, principio que consideramos fundamental en todo lo referente a los tramites disciplinarios hacia los trabajadores.</p> <p>De igual forma consideramos relevante que el legislador evalúe si se requieren adicionar elementos para impedir que los procedimientos disciplinarios se conviertan en una forma de generar acoso laboral hacia los trabajadores, tomando medidas preventivas para procurar que no se cometan este tipo de actos.</p>
---	--	---

En este sentido exhortamos al honorable congresista a que en virtud de la importancia que tiene dar claridad y garantía del debido proceso a todas las circunstancias disciplinarias que requieran las relaciones laborales en el sector privado, avance en el acompañamiento favorable al presente proyecto de ley, tanto en sus elementos propuestos para primer debate, como ojalá teniendo en cuenta también las propuestas acá allegadas. Es de suma importancia para los trabajadores que este proyecto de ley pueda tener un pronto debate en la Comisión Séptima de Cámara y en consecuencia pueda votarse y aprobarse para que continúe de manera positiva y ágil su trámite en el Congreso de la República hasta ser ley y poder con esto propiciar mejores escenarios y relaciones laborales para el sector privado, así como la protección del debido proceso para todos los trabajadores y trabajadoras del país.

Atentamente,

**FRANCISCO MALTES TELLO**  
Presidente

**PEDRO LUIS ARANGO SANCHEZ**  
Secretario General