



Bogotá D.C., 25 de julio de 2022

Doctor  
**JAIME LUIS LACUTURE PEÑALOZA**  
Secretario General  
Cámara de Representantes  
Ciudad

**Asunto:** Radicación de 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”*

Respetado secretario general:

En nuestra calidad de congresistas de la República y en uso de las atribuciones que nos han sido conferidas constitucional y legalmente, nos permitimos respetuosamente radicar el proyecto de ley de la referencia y, en consecuencia, le solicitamos se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.

Por los honorables congresistas,

**GERMÁN GÓMEZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**OMAR DE JESÚS RESTREPO**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**CARLOS CARREÑO MARÍN**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**SANDRA RAMIREZ LOBO S**  
Senadora de la República  
Partido Comunes



**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**JULIÁN GALLO CUBILLOS**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**IMELDA DAZA**  
Senadora de la República  
Partido Comunes

**PABLO CATATUMBO TORRES V.**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**PEDRO BARACUTAO GARCÍA OSPINA**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**Proyecto de Ley N° \_\_\_\_ 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”***

El Congreso de Colombia

**DECRETA**

**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.

**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 disciplinario.

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.

**Artículo 3.** Adiciónese el artículo 112A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 112 A. 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 13, previo el agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 115 de este código.

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.

**Artículo 4.** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**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:

1. 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.
2. 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.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. 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.
5. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.
6. 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 recursos no podrán ser entendidos como requisito para acceder a la jurisdicción.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

**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.

**Artículo 5.** Modifíquese el artículo 108 N.º 16 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 108. CONTENIDO. 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.

**Artículo 6. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Por los honorables congresistas,

**GERMÁN GÓMEZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**OMAR DE JESÚS RESTREPO**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**CARLOS CARREÑO MARÍN**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**SANDRA RAMIREZ LOBO S**  
Senadora de la República  
Partido Comunes

**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**JULIÁN GALLO CUBILLOS**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**IMELDA DAZA**  
Senadora de la República  
Partido Comunes

**PABLO CATATUMBO TORRES V.**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**PEDRO BARACUTAO GARCÍA OSPINA**  
**Representante a la Cámara**  
**Partido Comunes**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I. Introducción:**

En 1991 la Constitución Política le ordenó al Congreso de la República la elaboración de un Estatuto del Trabajo a fin garantizar el derecho fundamental a un trabajo digno, decente y seguro para todas y todos los trabajadores. Pese al mandato de la Constitución, por intereses político económicos, la mayoría de congresistas han incumplido la orden del Constituyente.

Han sido 31 años de reformas neoliberales que han precarizado los derechos de los asalariados e incrementaron las arcas de los patronos, con la adopción de medidas como la eliminación del régimen anualizado de las cesantías, la estafa de los fondos privados de pensiones a los ahorradores colombianos, la pérdida de antigüedad como elemento de estabilidad, el recargo nocturno, la tercerización laboral y un sin número de medidas empleadas para precarizar las relaciones laborales.

Hoy, en un nuevo escenario de un cambio, la bancada del Partido Comunes aporta al objetivo de garantizar un derecho al trabajo digno y decente, presentando un proyecto de ley en el que el derecho fundamental al debido proceso sea respetado por los empleadores al finalizar la relación laboral.

Las disposiciones que se proyectan como ley, son producto del acumulado de acciones jurídicas que las y los trabajadores emprendieron y que desencadenaron en la orden de la Sentencia C-593 de 2014, en la que la Corte Constitucional ordena a que el despido con justa causa debe estar rodeado de las garantías propias del debido proceso.

La Legislación actualmente vigente, esto es el Título IV del Código Sustantivo de Trabajo, contempla que el empleador, mediante el Reglamento Interno de Trabajo es quien impone la regulación para el mantenimiento del orden interno en las empresas y, específicamente, el artículo 115 dispone el procedimiento que se debe adelantar para la imposición de una sanción.

En razón a la forma como está redactado dicho artículo, además de ser restrictivo para los trabajadores, ha generado inseguridad jurídica en el mundo del trabajo, por las interpretaciones

de las Altas Cortes, pues la Corte Constitucional en varias Sentencias de tutela y de constitucionalidad -como se abordará posteriormente- señaló que era deber de los empleadores agotar un procedimiento que permita la defensa del trabajador ante una conducta que se le endilga y que es constitutiva de un despido. No así lo entiende la Corte Suprema de Justicia, para quien no existe la obligación del empleador, bajo las normas actualmente vigentes, de agotar un procedimiento de despido al ser éste una facultad unilateral.

Por tanto, el proyecto ley pretende modificar algunas disposiciones en torno a los requisitos mínimos que deben tener los reglamentos internos de trabajo en relación con el procedimiento para aplicar una sanción disciplinaria al trabajador y solucionar la inseguridad jurídica derivada de la interpretación dispar entre la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de sí es necesario o no adelantar un trámite previo a la finalización del contrato de trabajo por justa causa o a lo que se ha denominado por la doctrina el *despido disciplinario*.

El despido, es sin lugar a dudas uno de los episodios más complejos que se presentan en la relación de trabajo, Toyama (2003) sostiene:

*De los momentos más conflictivos de la relación laboral, el despido es el acto que tiene mayor impacto entre las partes y las relaciones laborales dado que se trata de una decisión unilateral del empleador que usualmente no tiene aceptación del trabajador y quiebra el principio de continuidad deseada por el Derecho Laboral. De allí que el grado de rigidez o flexibilidad de un país tiene como uno de sus principales rasgos los niveles de protección laboral ante un despido no ajustado a cada legislación: reposición, indemnización, seguro de desempleo, etcétera. La subordinación o dependencia laboral supone que el trabajador se debe adecuar al ordenamiento empresarial y seguir reglas de conducta mínima expresada en las políticas y procedimientos del centro laboral, un convenio individual o colectivo y las propias normas legales. Ante la falta de observancia de dichas reglas, corresponde la imposición de una sanción. Naturalmente, el ejercicio de dicha potestad disciplinaria no puede ser arbitraria: debe ser razonable y observar el debido proceso (p. 120).*

La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa surge del poder de subordinación que tiene el empleador frente al trabajador, sin embargo, dicho poder encuentra unas limitaciones a los derechos fundamentales del trabajador.

De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo en 1982 expidió el Convenio 158<sup>[1]</sup> estableciendo en la Sección B. *Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta*, artículo 7º, la garantía de defensa frente a la decisión de finalizar el contrato por conductas atribuibles al trabajador:



*No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.*

En consecuencia, este proyecto de ley pretende garantizar el derecho a la defensa de los trabajadores cuando se pretenda finalizar el contrato por la ocurrencia de una justa causa.

## **II. Protección constitucional del trabajo:**

El artículo 25 de la Constitución Política, es claro en manifestar que el trabajo debe gozar de una protección especial por el Estado, y toda persona tiene derecho a un empleo en condiciones dignas y justas.

Para este proyecto de ley, es pertinente manifestar que la Corte Constitucional ha desarrollado fuertemente la concepción del trabajo en un Estado Social de Derecho. Por lo tanto, es oportuno traer a colación los criterios de la Sentencia C-1064 de 2001 para la protección al trabajo:

*La fórmula política del Estado social de derecho surge en la posguerra europea como una forma de organización estatal que pretende corregir las limitaciones de la concepción clásica del Estado de derecho, expresión política de una sociedad compuesta por individuos concebidos abstractamente como libres e iguales. La teoría del Estado del siglo XIX y principios del XX partía de la idea del ciudadano como persona adulta, letrada, propietaria, generalmente masculina, y libre frente al poder público. Desde esta perspectiva, la sociedad era autónoma para el aseguramiento de su reproducción material y cultural, por lo que el Estado estaba prioritariamente destinado a proteger a las personas frente a peligros internos y externos por medio de la policía, el ejército y la justicia. No obstante, la recesión económica de la primera posguerra y la expansión de las ideas socialistas, acompañadas de reacciones de corte igualitario dentro de las doctrinas liberales y conservadoras, así como la creciente industrialización y tecnificación de las sociedades vinieron a dejar en claro hasta qué punto el ser humano no es realmente libre e igual debido a limitaciones naturales y sociales, dentro de las cuales sobresalen las económicas. Es por ello que se acepta que, en muchos casos, la libertad y la igualdad requieren para su realización de medidas, acciones, prestaciones, servicios, que la persona, por sí misma, no puede asegurar. El Estado de derecho evolucionó, así, de un Estado liberal democrático a uno social, también democrático, animado por el propósito de que los presupuestos materiales de la libertad y la igualdad para todos estén efectivamente asegurados.*



En consecuencia, el Estado deja de ser un simple árbitro de los actores que intervienen en el proceso productivo para entrar a regular distintos ámbitos del entorno laboral, por ejemplo, se ha regulado la existencia de un salario mínimo a fin de que su determinación no esté sometida a las fuerzas de la oferta y la demanda, “...como si el trabajo fuese una mercancía más entre las que ordinariamente se negocia en los mercados”<sup>[2]</sup>; se regula la edad apta para el trabajo, la jornada laboral máxima permitida, la capacidad para contratar, los derechos mínimos e irrenunciables, las facultades y límites derivados de la subordinación laboral, entre otros aspectos, bajo el reconocimiento de una relación asimétrica entre el empleador y trabajador, reconociendo la desigualdad estructural entre ambos actores como justificación para la adopción de medidas que protejan al más débil de la relación laboral.

De ahí que el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo establezca como finalidad primordial de las normas laborales la búsqueda de la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

De otro lado, desde el preámbulo de la Constitución “...se anuncia como uno de los propósitos que animaron la expedición de la nueva Carta Política bajo la concepción del Estado como Social de Derecho, asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es por ello que en su artículo 1° se consagra el trabajo como uno de los principios fundantes de ese nuevo modelo de Estado” (Sentencia C-107 de 2002) de allí que el Constituyente plasmara en el artículo 53 de la Carta Política los principios mínimos que garantizan la existencia de un trabajo en condiciones dignas y justas.

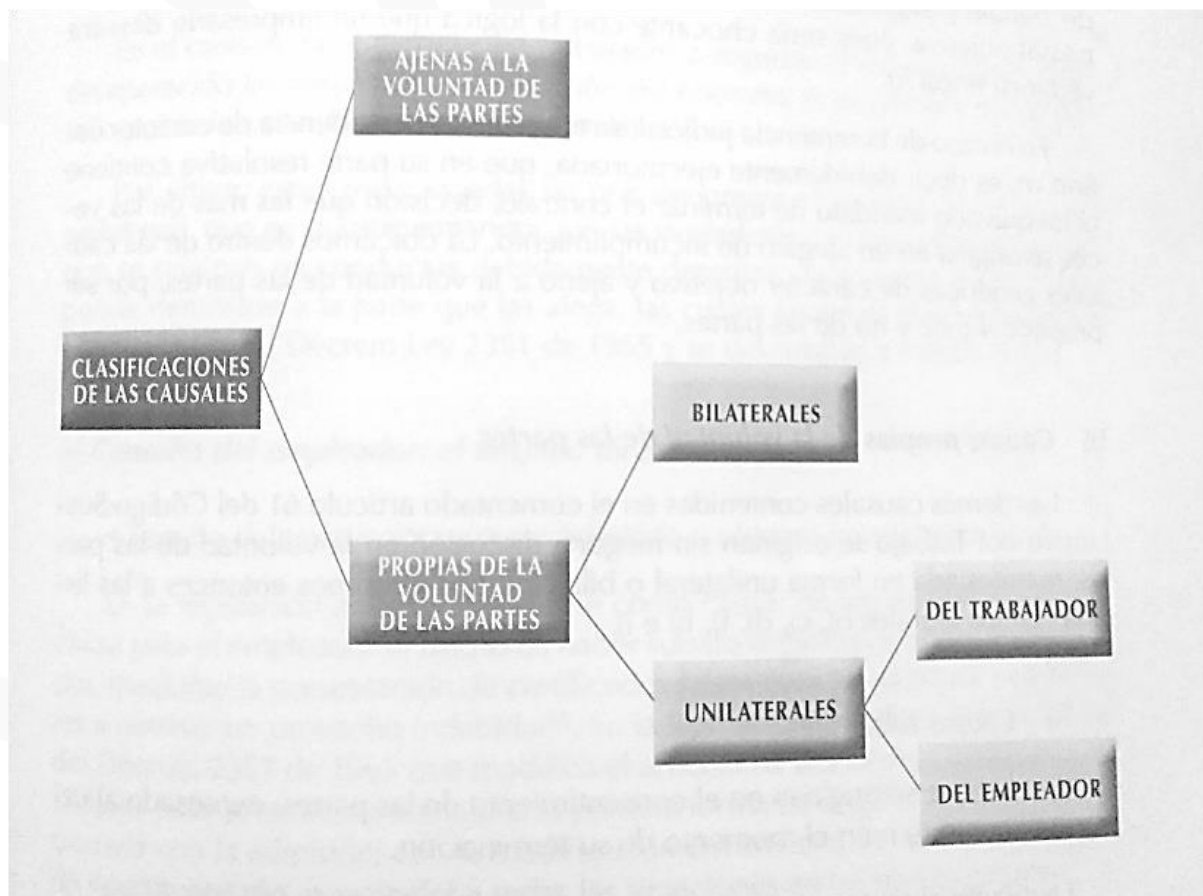
En este orden de ideas, cuando se afirma que el trabajo constituye uno de los principios fundantes del nuevo Estado Social de Derecho y el trabajo deja de ser una mercancía la conclusión necesaria, a juicio de la Corte Constitucional (Sentencia C-107 de 2002), es la exigencia de unas condiciones mínimas que permita su realización en un contexto sin características humillantes o degradantes “...o que desconozcan los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su realización en condiciones equitativas para el trabajador”.<sup>[3]</sup>

En consecuencia, el legislador no puede imponer límites al trabajo, pero si puede regular el derecho al trabajo para determinar su contenido y delimitar sus alcances, siempre bajo las condiciones que establecen los artículos 25 y 53 de la Constitución Política.

### III. Discusiones en torno a la terminación del vínculo laboral con justa causa sede judicial que se contrapone

Actualmente, en el país las causales para la terminación del contrato de trabajo se enlistan en el Capítulo VI del CST; en el artículo 61 se consagran nueve causales generales y en el artículo 62 se establecen las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador o trabajador.

A modo de síntesis en torno a las causas para la terminación del contrato de trabajo, según (Novoa & Borda, 2013) se propone la siguiente clasificación:



Obsérvese que la clasificación sugerida por los doctrinantes da cuenta de la existencia de causas para la terminación del contrato de trabajo por una voluntad ajena o entre las partes. En torno a la primera, es posible identificar en Código Sustantivo del Trabajo artículo 61 las causales ajenas a la voluntad de las partes, por ejemplo: (i) la muerte del trabajador, (ii) por liquidación o clausura definitiva de la empresa, (iii) por sentencia ejecutoriada y (iv) por suspensión de actividades de la empresa.

Respecto a las causas que surge del acuerdo o los actos de las partes son: (i) mutuo consentimiento, (ii) expiración del plazo fijo pactado, (iii) terminación de la obra contratada y (iv) cuando el trabajador no regresa después de la suspensión de labores y (v) por aplicación de la terminación unilateral del contrato cuando se presenta las justas causas del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 el cual modificó el artículo 62 del CST.

Este artículo prevé lo siguiente:

***Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.***

*Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A) Por parte del Empleador:*

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.*

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.*

10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12. *La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.*

*El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.* <sup>[4]</sup>

Obsérvese que algunas de las justas causas para dar por terminada la relación de trabajo por parte del empleador, tienen soporte en el juzgamiento de conductas del trabajador como los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 11 y 13. A pesar de que el contrato de trabajo puede ser finalizado por parte del empleador aduciendo la existencia de una justa causa, el Código Sustantivo de Trabajo no impone la necesidad de agotar un procedimiento previo, pues en nuestro ordenamiento jurídico, el despido en materia de derecho laboral particular no constituye una sanción disciplinaria, pues prima la concepción de que en el contrato de trabajo incluye la condición resolutoria ante un incumplimiento, es decir, prima una concepción de orden civilista en desconocimiento de la autonomía relativa del derecho laboral.

Muestra de la postura sobre el despido, son las diferencias de criterios entre la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral y las decisiones que la Corte Constitucional ha expedido en sede de control concreto y abstracto de constitucionalidad.

Para la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, el despido del trabajador no es considerado como una sanción disciplinaria, por lo tanto, no es obligatorio para el empleador adelantar el procedimiento aplicable para las sanciones disciplinarias. Dicha posición ha sido defendida históricamente por la Alta Corte, pues a su juicio la terminación del contrato de trabajo está definida por normas diferentes a las que contemplan la sanción disciplinaria.

En Sentencia 40607 del 9 de septiembre de 2015, con ponencia del Magistrado Luis Gabriel Miranda la Sala Laboral de la Corte señaló:

*El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente avala la jurisprudencia de la Corte de que el despido no es una sanción disciplinaria. Y así se dice porque dicho concepto no puede examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código. En efecto, los artículos 104 y siguientes del estatuto sustantivo laboral, regula lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido; sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 dispone que no se pueden imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese*



*mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que, si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador.*

De otro lado (Mantilla & Vargas, 2003) sostienen que:

*De antaño, la Corte Suprema de Justicia, en punto a si el despido corresponde a una modalidad de sanción disciplinaria, ha señalado:*

*“[...] infatigablemente la Corte ha dicho que no es dable identificar el despido con una sanción, por cuanto dicho acto es una prerrogativa que dimana de la esencia misma del contrato -artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo-; en tanto que la sanción es una medida correctiva de la conducta del trabajador en el ámbito del trabajo que requiere para su imposición el agotamiento de un procedimiento previo - artículo 115 ibídem- y que, salvo que en el contrato, la convención colectiva de trabajo, el laudo arbitral u otro acto similar se establezca el proceder, las normas que refieren la terminación del contrato de trabajo no lo exigen (p. 347).*

Con base en estas posturas jurisprudenciales la definición del despido como sanción disciplinaria queda al arbitrio del empleador, pues para la Corte Suprema de Justicia el despido como sanción sólo es admisible cuando lo contempla el Reglamento Interno de Trabajo o cuando entre empleador y organización sindical deciden darle esas características al despido.

Contrario a la anterior postura, la Corte Constitucional a partir de la Sentencia C-299 de 1998<sup>[5]</sup>, teniendo de presente los argumentos expresados en la C-594 de 1998 amplió el conjunto de garantías en favor del trabajador al analizar algunas de las causales establecidas en el artículo 62 del CST indicando que el despido en determinadas circunstancias adquiere la connotación de sanción disciplinaria y por lo tanto, el empleador está obligado a escuchar previamente al trabajador en el ejercicio del derecho de defensa de éste, así lo manifestó la Corte Constitucional:

*[...] Cuando ocurra una de las situaciones descritas en la norma, y una vez se haya oído al empleado, el empleador puede recurrir a la terminación del contrato a manera de sanción para el comportamiento reprochable del trabajador [...]*

*[...] Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al*

**trabajador su derecho de defensa.** La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que, para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa.

Cabe agregar también, que, si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.

**Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que, de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos.**

**Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.**

Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.

De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el párrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas (Negrilla y subrayado intencional).

La necesidad de garantizar el derecho a la defensa del trabajador, previo a la decisión de finalizar el contrato de trabajo por justa causa fue reiterado en la Sentencia T-546 de 2000. Allí



la Corte Constitucional encontró una vulneración al debido proceso y el derecho a la defensa por la terminación del contrato de trabajo con justa causa sin habersele dado al accionante la posibilidad de ser escuchado previamente. En esta sentencia, se realizan las posturas jurisprudenciales en relación con las limitaciones que tiene el empleador para dar por terminado el contrato por justa causa a fin de evitar la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Esas limitaciones se refieren a la forma en cómo se debe llevar a cabo el despido, así como las causales que puede alegar el empleador, veamos:

[...] En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones, que esta Sala entra a analizar a continuación, interpretando armónicamente nuestro ordenamiento laboral, desde la óptica del derecho constitucional.

La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

Tanto la Corte Suprema de Justicia, como esta Corporación han confirmado en diversas decisiones judiciales, el carácter obligatorio de este comportamiento y han precisado la forma como se debe llevar a cabo. La jurisprudencia de la primera, si bien ha aceptado en ocasiones la posibilidad de que el empleador comunique al trabajador la causal genérica legal del despido o los motivos fácticos del mismo,<sup>[6]</sup> en otras oportunidades ha manifestado que es más acorde con el deber de lealtad manifestarle al trabajador los motivos concretos de su despido y, en una tercera corriente jurisprudencial, ha sido aún más estricta, determinando que el empleador está en la obligación de comunicarle al trabajador las razones concretas para el despido. Confirmando esta tercera corriente jurisprudencial, ha dicho:

*“Si fuera permisible que en la carta de despido sólo se enumeraran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a*

*todas luces inadmisibles.” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de noviembre 12 de 1986, M.P. Juan Hernández Sáenz)*

Esta Corporación comparte la posición de la anterior Sentencia, y ha establecido, en reiterada jurisprudencia, que el empleador debe aducir razones fácticas concretas. Al respecto ha dicho:

*“La Corte Constitucional afirmó en la pronombrada sentencia, que el párrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.” (Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz)*

**De este modo el derecho a la defensa extiende su ámbito de aplicación por fuera de los procedimientos administrativos y judiciales y se hace oponible a los empleadores particulares, cuando pretendan dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo por justa causa. En concreto, esta aplicación del derecho a la defensa presupone dos obligaciones concretas por parte del empleador. La primera, manifestarle al trabajador los hechos concretos por los cuales va a ser despedido y, la segunda, darle la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen (Negrilla y subrayado intencional).**

La discusión en las Altas Cortes se avivó mucho más a partir de la expedición de la Sentencia C-593 de 2014 la cual se pasará a explicar en los capítulos posteriores.

#### **IV. Decisiones constitucionales previo a la Sentencia C-593 de 2014:**

La Constitución Política de Colombia en el artículo 29 establece la garantía fundamental al Debido Proceso el cual debe ser observado en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. A pesar de que el Texto Superior señala que deberá observarse el debido proceso en las actuaciones judiciales y administrativas, la Corte Constitucional ha extendido

esa garantía en todos los ámbitos en donde se haga uso de la facultad de sancionar, indistintamente si son personas de derecho público o privado.

El máximo Tribunal Constitucional del país en Sentencia T-433 de 1998, reiterada T-605 de 1999 expresó:

*El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa 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. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones. Razón que hace 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. Se hace referencia a unas reglas mínimas que deben estar contenidas en estos reglamentos, para denotar que existen una serie de materias o áreas, en las que el debido proceso está constituido por un mayor número de formalidades y procedimientos, que integran ese mínimo irreductible que debe ser observado, a fin de proteger derechos igualmente fundamentales.*

En virtud de lo anterior, se siguió desarrollando esta línea jurisprudencial en las sentencias T-470 de 1999, así como en la T-944 de 2000 y en la T-769 de 2005 para que se observen las garantías del debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la facultad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros indicando 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”.

Dentro de las garantías básicas del debido proceso que deben ser observadas por los particulares, la Sentencia T-944 de 2000, reiterada en la T-917 de 2006 indicó los parámetros mínimos que deben ser observados, decantando que se debe asegurar por lo menos lo siguiente:

- *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”*

Ahora bien, la Corte Constitucional vía tutela ha conocido una serie de casos en los cuales trabajadores alegaron violaciones al debido proceso en la aplicación de sanciones disciplinarias o despidos, esta es la línea jurisprudencial que recogió la Sentencia C-593 de 2014:

**T-170 de 1999:** Se estudió el caso de un trabajador al servicio de una droguería que había sido sancionado por promover reuniones dentro de las instalaciones de la empresa. La Corte indicó que las facultades sancionatorias que se otorgan a los empleadores deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas y plenamente demostrada la ocurrencia de la falta. Sumado a esto, se indicó que toda sanción debe estar precedida de la posibilidad de ejercer íntegramente el derecho a la defensa y se evalúen las pruebas con que se cuenten. Se insistió, por parte de la Corte, que toda decisión debe estar plenamente motivada e

indicar con claridad las normas legales o las disposiciones del reglamento interno de trabajo infringidas.

**T-433 de 1998:** La Corte indicó que el artículo 29 de la Constitución Política establece que el debido proceso debe aplicarse a todos los procedimientos administrativos o judiciales. Dicho mandato no solo involucra a las autoridades públicas sino en todos los campos en donde se haga uso de la facultad o poder disciplinaria. De ahí la exigencia sobre la existencia de los reglamentos, manuales en donde se fijen las garantías mínimas del derecho a la defensa y al debido proceso.

En esa sentencia la Corte analizó si el Comité de Ética Médica de una institución de salud había incurrido en irregularidades cuando investigó y sancionó a un profesional de salud por haberse ausentado de su trabajo durante el horario laboral y haber ingerido alcohol durante ese tiempo, imponiendo la sanción de no volver a ejercer en esa institución. El trabajador alegó que no se le había informado formalmente de la investigación, no se le permitió controvertir las pruebas y se le impuso la sanción más grave desconociendo el principio de proporcionalidad de la sanción.

En consecuencia, la Corte tuteló el derecho fundamental al debido proceso, indicando los requisitos que debe tener todo proceso de descargos.

**T-605 de 1999:** Se estudió una acción de tutela que interpuso un trabajador en contra de una empresa de gas natural, en el cual solicitaba la protección al derecho fundamental al debido proceso, al trabajo y a la libertad de asociación. En ese entonces, el empleador dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, alegando la existencia de una justa causa, acorde con lo el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, sin que se hubiese comprobado previamente. La Corte en su sentencia reiteró que el artículo 29 de la Constitución Política es aplicable a los procedimientos internos de las empresas en donde el despido se realiza por causas disciplinarias.

Indicó la Corte en el recuento realizado en la C-593 de 2014 lo siguiente:

*“el Tribunal reiteró que el artículo 29 de la Constitución Política es aplicable a los procesos internos adelantados en las empresas privadas tratándose del despido de sus trabajadores por causas disciplinarias, ello en razón a que el debido proceso es aplicable a toda actuación de carácter administrativo que sigan las empresas tanto del sector público, como del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o en los reglamentos internos de trabajo. Adicionalmente, dice que esa facultad que tienen los empleadores debe ser ejercida en*



*forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*

**T-385 de 2006:** En esta sentencia se resolvió una acción que interpuso un trabajador en contra de su empleador alegando que se le estaba imputando faltas al reglamento de trabajo y nunca se le dio la oportunidad de ser escuchado previamente a la determinación de finalizar el contrato de trabajo. La Corte reiteró que el trabajador tiene derecho a conocer previamente los hechos que se le endilgan, así como la oportunidad de defenderse.

#### **V. Sentencia C-593 de 2014:**

En ejercicio del control de constitucionalidad, el ciudadano Edwin Palma Egea presentó demanda de inconstitucionalidad en contra de los artículos 34, 115 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo. La Corte Constitucional, en el análisis de exequibilidad del artículo 115 del CST -procedimiento previo a la aplicación de sanciones disciplinarias- determinó que dicho artículo permite dos interpretaciones, una ajustada a la Constitución y otra que desconoce el Texto Superior. Al respecto, argumentó la Corte:

*[...] Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.*

*En cuanto a la primera interpretación, podría pensarse que el artículo 115 consagra una simple formalidad de dar la posibilidad al subordinado de ser escuchado en forma previa a la imposición de la sanción establecida en el Reglamento de Trabajo. Esta interpretación de la norma, es contraria al derecho al debido proceso y a lo establecido por la jurisprudencia constitucional en lo relacionado con la necesidad de garantizar las prerrogativas inherentes al artículo 29 de la Constitución, en el ámbito de las relaciones laborales particulares.*

**Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.**

*Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino 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 para mantener el orden*

*al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.*

*Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*

*En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.*

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan [...] (Negrilla y subrayado intencional).*

En torno a los parámetros mínimos que deben ser observados en los Reglamentos Internos de Trabajo dijo la Corte:

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (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, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) 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 ordinaria<sup>[7]</sup>.*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia [...]*

Si bien la Corte Constitucional interpretó de forma obligatoria el artículo 115 del CST lo cierto es que el cumplimiento de un debido proceso rodeado de las garantías del artículo 29 de la Constitución o las garantías mínimas de la jurisprudencia constitucional no están siendo cumplidas al interior de las empresas del sector privado y no existe disposición normativa expresa que habilite al Ministerio de Trabajo, en su función de policía administrativa laboral, de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento del artículo 115 del CST interpretado de la manera en que lo realizó el máximo órgano de la jurisdicción constitucional.

## **V. Derecho comparado:**

En determinados países la finalización del contrato de trabajo por justa causa exige que al trabajador se le de la oportunidad de ejercer el derecho a la defensa o como lo denomina la doctrina peruana, la *defensa del cargo*. De suerte que lo pretendido en este proyecto de ley tiene como parámetro adicional, las codificaciones laborales del Estado Español y de la República del Perú.

El artículo 52 del Estatuto del Trabajo Español, establece la “*extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*” en donde se enumeran cinco supuestos normativos en los cuales el empleador puede terminar objetivamente o con justa causa la relación laboral.

Sin embargo, el Estatuto Español entiende que esas causales objetivas están relacionadas con el desempeño del trabajador y en su artículo 53 N° 4 prevé la posibilidad de que el trabajador ejerza su derecho de defensa impugnando o recurriendo la decisión extintiva como si se tratase de un despido disciplinario.

En el artículo 54 se contempla lo siguiente:

*Artículo 54. Despido disciplinario.*

*1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se consideran incumplimientos contractuales:*

*a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*

*b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*

*c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*

*d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*

*e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*

*f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*

*g) El caso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.*

Y en torno a la forma en que se debe realizar el despido, el artículo 55 del Estatuto Español establece que si el trabajador es afiliado a una organización sindical deberá darse apertura a un “*expediente contradictorio*” o lo que en nuestro país se conoce como un procedimiento de descargos.

El Tribunal Constitucional Español ha señalado que “*el derecho a no ser despedido sin justa causa, o causalidad del despido, forma parte del derecho al trabajo, en su vertiente individual, que la Constitución reconoce en su artículo 35*”. Esa necesidad de causalidad “*incluye la posibilidad de reaccionar frente a la decisión unilateral de despido, pues lo contrario debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría el Derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social que caracteriza al Estado de Derecho*” (STCO 20/1994 de 27 de enero).

Debido a la ausencia de una normatividad sobre el despido disciplinario y a la poca jurisprudencia que se tiene en el país en relación con lo que se llama el despido disciplinario, debemos recurrir a jurisprudencia extranjera. Concretamente en España la figura del despido disciplinario ha sido desarrollado de forma expresa en sus codificaciones o estatutos laborales, así como en su jurisprudencia. Precisamente el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sentencia 2413/15 del 30 de septiembre de 2015 define el despido disciplinario así:

*El despido disciplinario es una extinción por incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador. Este matiz es relevante: ha de tratarse de un incumplimiento referido a las obligaciones del trabajador derivadas de la existencia de un contrato de trabajo. Por tanto, se trata de incumplimiento de obligaciones laborales establecidas en el propio contrato, establecidas en el convenio colectivo, en la normativa laboral, o en normas extra laborales que tienen repercusión en la prestación de trabajo. Lo que en ningún caso puede hacer el empresario es sancionar comportamientos privados o ajenos del todo a la relación laboral, o que no tengan ninguna relación con el correcto desarrollo de la misma”.*

Chamorro (2016) realiza un estudio sobre las causas que establece el artículo 54 del Estatuto del Trabajo Español encontrando unas “cuestiones comunes” sobre los criterios para adoptar una decisión de fondo. Al respecto se afirma:

*Tras analizar las causas del despido disciplinario debe señalarse que la doctrina de nuestro Tribunal Supremo impone una serie de requisitos para la existencia de causa justa para el despido disciplinario:*

- A. *La gravedad y culpabilidad, no bastando cualquier incumplimiento.*
- B. *Que para determinar si se dan o no los requisitos han de ponderarse todos los aspectos, subjetivos y objetivos, que concurran en el caso, así como los antecedentes y las circunstancias coetáneas que puedan darse.*
- C. *Que la máxima sanción que para el trabajador comporta el despido sólo puede imponérsele si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato.*
- D. *Que para valorar la gravedad de los hechos probados debe tener en cuenta tanto el tipo del deber profesional incumplido, como las especiales características del trabajo desempeñado. Es decir, que es preciso individualizar la sanción al caso concreto enjuiciado, teniendo en cuenta la conducta observada por el trabajador, su antigüedad, el puesto desempeñado, la naturaleza de la infracción u otras circunstancias, así como el recíproco comportamiento de los demás intervinientes en los hechos, con el fin de obtener*

*la debida proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta, objetivo último de la revisión jurisdiccional efectuada (p. 24).*

De otro lado, en América Latina, Perú es quizás más garantista que el Estado Español en relación con la manera en que el contrato de trabajo se extingue por causas atribuibles al trabajador, consagrando un procedimiento previo al despido. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) [8] en el artículo 16<sup>[9]</sup> indica que el contrato de trabajo se extingue por el despido en los casos y formas permitidos por la ley.

De forma particular la LPCL en el artículo 23 enuncia dos causas relacionadas con la *capacidad* [10] y la *conducta* [11] del trabajador, así como la especificación de las faltas graves [12] que justifican la extinción del contrato de trabajo mediante el despido. Sin embargo, el estatuto laboral peruano -contrario a lo que ocurre en Colombia- sí establece la necesidad de agotar un procedimiento previo a la decisión de despido, dado que la facultad para terminar el contrato de trabajo tiene unos limitantes, y uno de ellos es el derecho fundamental de defensa en virtud del poder subordinante del empleador.

Establece la LPCL:

**Artículo 31°.-** *El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.*

*Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito (...)*

*La existencia este procedimiento permite que el trabajador ejerza la defensa del cargo antes que el empleador lo sancione. Esa posibilidad es una manifestación de la garantía constitucional del derecho a la defensa, como parte integrante del debido proceso y predicable en cualquier procedimiento particular como el que se ejerce previamente al despido del empleado. Dicho derecho (debido proceso y defensa) solo*

*es exigible cuando la sanción sea un despido, más no para cualquier tipo de corrección disciplinaria (Toyama, 2009) [13]*

## **VI. Consideraciones finales:**

Las normas que regulan el Reglamento Interno de Trabajo, el procedimiento previo para aplicar una sanción, así como la terminación del contrato de trabajo por justa causa, son disposiciones normativas de antiquísima existencia e incluso antes de la Constitución Política de 1991 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 al 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-.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**





Corte Constitucional, Sala Plena. (7 de junio de 1995). Sentencia C-252 de 1995. [M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz].

Corte Constitucional, Sala Plena. (17 de junio de 1998). Sentencia C-299 de 1998. [M.P. Carlos Gaviria Díaz].

Corte Constitucional. (6 de julio de 1999). Sentencia T-470 de 1999 [M.P. José Gregorio Hernández Galindo].

Corte Constitucional. (17 de marzo de 1999). Sentencia T-170 de 1999 [M.P. José Gregorio Hernández Galindo].

Corte Constitucional. Sala segunda de revisión (17 de marzo de 1999). Sentencia T-605 de 1999 [M.P. Alfredo Beltrán Sierra].

Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión (15 de mayo de 2000). Sentencia T-546 de 2000 [M.P. Vladimiro Naranjo Mesa].

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión (4 de mayo de 2000). Sentencia T-499 de 2000 [M.P. Alejandro Martínez Caballero].

Corte Constitucional. Sala Sexta de Revisión (24 de julio de 2000). Sentencia T-944 de 2000 [M.P. Alejandro Martínez Caballero].

Corte Constitucional. Sala Plena (10 de octubre de 2001). Sentencia C-1064 de 2001 [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño].

Corte Constitucional. Sala Plena (14 de febrero de 2002). Sentencia C-107 de 2002 [M.P. Clara Inés Vargas Hernández].

Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión (25 de julio de 2005). Sentencia T-769 de 2005 [M.P. Clara Inés Vargas Hernández].

Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión (9 de noviembre de 2006). Sentencia T-917 de 2006 [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa].

Corte Constitucional. Sala Novena de Revisión (22 de mayo de 2006). Sentencia T-386 de 2006 [M.P. Clara Inés Vargas Hernández].

Corte Constitucional. Sala Plena (20 de agosto de 2014). Sentencia C-593 de 2014 [M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub].

Chamorro, O. (2016). *El despido disciplinario*. Tesis en relaciones laborales y recursos humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo Universidad de Valladolid España.

Mantilla, G., Vargas, D. (2013). Cap. 10 Reglamento Interno de Trabajo. En *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo* (pp. 342-354). Bogotá, Colombia: Legis Editores S.A.

Novoa, A., Borda, E. (2013). Cap. 6 Terminación del Contrato. En *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo* (pp. 212-266). Bogotá, Colombia: Legis Editores S.A.

Toyama, J. (2003). El despido disciplinario en el Perú. *Ius la revista* N° 38, 120-154.

Estatuto de los Trabajadores, España. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm> (3 de marzo de 2020).

Ley de Productividad y Competitividad Laboral de la República del Perú. Disponible en: [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf) (3 de marzo de 2020).

Sentencia del Tribunal Constitucional Español (STCO 20/1994 de 27 de enero). Disponible en: [http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2537#complete\\_resolucion&fundamentos](http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/2537#complete_resolucion&fundamentos) (3 de marzo de 2020).

---

[1] Si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, debe ser fuente auxiliar y criterio para la adopción de medidas legislativas

[2] Sentencia C-252 de 1995.

[3] *Ibidem*.

[4] Código Sustantivo de Trabajo, versión: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019323>

[5] Sentencia derivada de la demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 62 N° 3 del CST en donde se determina como justa causa para dar por terminada la relación de trabajo “*todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador por fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigialentes o celadores*. En esta ocasión la Corte declaró exequible el numeral 3 siempre y cuando exista la posibilidad de escuchar previamente a la imposición de la sanción al trabajador.

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Sentencia de diciembre 10



de 1990, M.P. Manuel Enrique Daza Alvarez.

[7] Ibídem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

[8] Disponible en [http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf) (2 de marzo de 2020).

[9] **Artículo 16º-** Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...) g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley (...)

[10] **Artículo 23º-** Son causas justas de despido relacionados con la capacidad del trabajador:

- a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;
- b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;
- c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

[11] **Artículo 24º-** Son causas justas de despido relacionados con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave;
- b) La condena penal por delito doloso;
- c) La inhabilitación del trabajador.

[12] Es definida en el artículo 25 de la LPCL como la infracción cometida por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Allí se enuncian algunas de las causas que establece nuestro Código Sustantivo de Trabajo como (a) el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, el incumplimiento de órdenes relacionadas con las labores, la paralización intempestiva las actividades, así como el desconocimiento del reglamento interno de trabajo y seguridad e higiene industrial; (b) la disminución deliberada en el rendimiento de trabajo en cantidad o calidad; (c) el indebido uso de los bienes, herramientas y utensilios del patrón; (d) la violación del secreto profesional y/o industrial así como la prohibición de usar información falsa por parte del trabajador para sacar ventajas personales; (e) presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez o alucinación; (f) la violencia, grave indisciplina, injuria en contra del empleador o sus compañeros de trabajo; (g) el daño intencional a los bienes muebles, inmuebles o fungibles del empleador y (h) el abandono del puesto de trabajo. Así mismo, en el artículo 26º se establece que “...Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir”.

[13] <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>

Por los honorables congresistas,

**GERMÁN GOMEZ**  
**Representante a la Cámara**  
**Partido Comunes**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO**  
**Senador de la República**  
**Partido Comunes**



**CARLOS CARREÑO MARÍN**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**SANDRA RAMIREZ LOBO S**  
Senadora de la República  
Partido Comunes

**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**JULIÁN GALLO CUBILLOS**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes

**IMELDA DAZA**  
Senadora de la República  
Partido Comunes

**PABLO CATATUMBO TORRES V.**  
Senador de la República  
Partido Comunes

**PEDRO BARACUTAO GARCÍA OSPINA**  
Representante a la Cámara  
Partido Comunes