



Observatorio
Laboral

Pontificia Universidad Javeriana



Del despido como consecuencia de un incumplimiento contractual al despido Disciplinario

Giovanni González U

Profesor de Derecho laboral en pregrado y postgrado de la Pontificia Universidad Javeriana.





Una de las sentencias de la Corte Constitucional más célebres en el mundo laboral es la C-593 de 2014, no solo porque se refiere a normas cardinales del derecho laboral como lo son el artículo 34 del CST y el régimen disciplinario laboral, sin porque además es una de las sentencias con el menor rigor técnico, lo que ha generado que en muy diversas sentencias de la Corte Suprema de Justicia, no se tenga como obligatorio el procedimiento disciplinario propuesto por la precitada sentencia.

Bajo este contexto el 25 de julio de 2022 la Bancada Comunes radicó un proyecto de ley que tiene como finalidad modificar los artículos 108, 111 y 115 del CST así como adicionar un artículo 115A de la siguiente manera:

- 1) En primer lugar, el proyecto de ley pretender establecer como sanciones disciplinarias la amonestación o llamado de atención, la suspensión, las multas y el despido disciplinario. En este sentido, constituye una novedad instituir legalmente las amonestaciones y los llamados de atención, ya que si bien, estas sanciones son comunes en la práctica, no había una norma legal que las contemplara de manera expresa.

Por otro lado, es aún más novedoso que se establezca la terminación con justa causa como sanción, ya que una de las posiciones más tradicionales de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, es precisamente aquella que entiende la terminación del contrato con justa causa como una consecuencia por el incumplimiento contractual del trabajador, lo que permite no aplicar, de manera estricta, las reglas del proceso disciplinario, lo cual cambiaría con la entrada en vigencia del proyecto de Ley ya que se obligaría a los empleadores a aplicar el procedimiento disciplinario antes de terminar un contrato laboral con justa causa.

Ahora bien, cabe destacar que el proyecto señala que las sanciones aplicadas sin el cumplimiento de del proceso disciplinario “*no producirán efecto*”, expresión que puede ser interpretada de alguna de las siguientes maneras:

- i) Que la terminación no se entiende con justa causa, lo que obligaría a pagar la indemnización como si el contrato se hubiese terminado sin justa causa o,
 - ii) Que la terminación se entienda como nula, es decir, que el trabajador puede ser reintegrado a su cargo.
- 2) Además de lo anterior, el proyecto de ley desarrolla el paso a paso que se debería cumplir en caso de querer aplicar sanciones a los trabajadores, lo que incluye: los tres días que el empleador tiene para comenzar el proceso, contados desde la comisión de la falta, la formulación de cargos, el traslado de las pruebas que sustentan el



procedimiento, la indicación del término para formular los descargos, el pronunciamiento definitivo por parte del empleador y la posibilidad de interponer recursos ante la decisión tomada.

- 3) Finalmente cabe señalar que se ordenaría a los empleadores modificar el reglamento interno de trabajo de manera tal que las reglas de procedimiento indicadas en el numeral anterior queden dentro de dicho instrumento en un plazo de hasta seis (6) meses desde la promulgación de la Ley.