



Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202341060000004653

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto al procedimiento que se debe seguir en caso de configurarse una justa causa según el código sustantivo de trabajo, esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

Frente al caso en concreto:

A continuación, se harán ciertas precisiones de carácter legal y jurisprudencial que le servirán de orientación respecto al tema de su consulta.

Es preciso advertir que solamente haremos referencia a las normas que rigen las relaciones laborales entre trabajadores nombrados mediante contrato de trabajo y el empleador más no porque estemos advirtiendo que el trabajador se encuentra inmerso en alguna de las causales del artículo 62 del CST. Tampoco nos pronunciaremos respecto a las relaciones que deben existir entre los órganos sociales de una empresa para su dirección, administración y representación las cuales están establecidas en sus estatutos y frente a las cuales no tiene esta cartera Ministerial injerencia alguna para pronunciarse.

En primer lugar, se aclarar que las justas causas respecto a la Terminación del Contrato de trabajo se encuentran establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 62, así:

“ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965. 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 {empleador}, 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 {empleador}, 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 de trabajo o en el desempeño de sus labores.*

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

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 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 {empleador}.*
 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 renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
 13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
 14. *<Ver Notas del Editor. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*
 15. *<Ver Notas del Editor> 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 (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} 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 {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co





MINISTERIO DEL TRABAJO

En cuanto a la forma como debe realizarse la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en Sentencia T – 546 de mayo 15 de 2000 M.P Vladimiro Naranjo Mesa, la sala de revisión de la Corte Constitucional considero:

“En cuanto a la forma como se debe llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo, el empleador tiene diversas obligaciones. 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.

(...)

La facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo está limitada a que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo. Así, a pesar de que su tipificación admite cierta amplitud, los motivos del despido deben caracterizarse suficientemente en las causales legales o convencionales, sin que se permita su interpretación analógica o la posibilidad de alegar otras causales distintas. De tal modo entonces, se garantiza la legalidad de la terminación unilateral del contrato por justa causa.

El acto de despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. En efecto, la terminación unilateral del contrato es una facultad que tienen tanto el empleador, como el trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. Ahora, si bien en derecho laboral, la situación de subordinación en que se encuentra el trabajador respecto del empleador, justifica la consagración de algunas prerrogativas a su favor, no por ello se desnaturaliza la institución de la terminación unilateral del contrato, ni se puede afirmar que adquiere el carácter de facultad disciplinaria, por cuanto la terminación del contrato y las facultades disciplinarias obedecen a propósitos diferentes.

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

Como prerrequisito para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivo, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso..."

Nos parece importante aclarar para llegar a determinarse un despido o la aplicación de cualquier sanción de un trabajador, será necesario adelantar un **Proceso Disciplinario**, por lo que en virtud del artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el **Reglamento de Trabajo** es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio, el cual de acuerdo al artículo 105 del código en referencia es obligatorio adoptarlo por "... todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales..."

Ahora bien, respecto a la obligación de adoptar el Reglamento de trabajo, como ya es de su conocimiento el artículo 105 del C.S. del T y de la S.S., estableció:

"ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

- 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo {empleador} que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.*
- 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el {empleador} ocupe más de diez (10) trabajadores*

En este sentido, si se trata de iniciar un **proceso de disciplinario**, sin que exista Reglamento de Trabajo en la empresa teniendo en cuenta que la empresa no estaría obligada a tenerlo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 del C.S. del T, entendería la Oficina que el proceso disciplinario y todos los trámites propios de dicho procedimiento deberán ser establecidos por el empleador observando lo previsto en el artículo 115 del citado código que a la letra dice:

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



“ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (Subrayado fuera de texto).

El artículo 108 del citado código determina:

“El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

(...)”

15 Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

*16 **Escala de faltas y procedimiento para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas”.***

(...)” (negrilla fuera de texto)

Así las cosas, y guardando coherencia con lo anterior, frente a las sanciones disciplinarias el código ibídem, dispone:

“Artículo 111. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Artículo 112. Cuando la sanción consista en suspensión de trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Artículo 113. 1). Las multas que se prevean solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la 5ª parte del salario de un (1) día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2). El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios.

3). La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 114. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

Es importante señalar, que la Ley 1429 de 2010 derogó los artículos 116, 117 y 118 del Código Sustantivo del Trabajo que contemplaba la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo, razón por la cual en la actualidad esta Entidad no aprueba los reglamentos de trabajo.

El procedimiento que hoy se aplica fue dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo que establece:

“El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el Inspector del Trabajo, adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”

En consecuencia, se considera que el establecimiento de las **faltas y sanciones disciplinarias** en el sector privado debe ser resuelto conforme lo dispuesto por el empleador en el Reglamento de Trabajo, máxime si se tiene en cuenta que de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, dicho reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse las partes en la prestación del servicio.

Ahora bien, en dichas actuaciones de carácter sancionatorio debe observar el principio y derecho fundamental al Debido Proceso, previsto por el artículo 29 de la Constitución Política.

La Honorable Corte Constitucional, frente a la potestad para imponer sanciones de naturaleza disciplinaria, en sentencia T-605 de 1999, preciso lo siguiente:

“El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

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. Esta Corporación ha manifestado que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan.” (subrayado fuera de texto)

De igual modo ese alto tribunal en sentencia T-632 de 2007, recalcó que en las actuaciones adelantadas por las entidades de naturaleza privada también debe observarse la aplicación del principio y derecho al debido proceso, al señalar:

“(...)

El derecho al debido proceso frente a organizaciones privadas.

De conformidad con el artículo 29 constitucional el debido proceso ha de observarse en las actuaciones judiciales y administrativas, pareciera entonces que los únicos destinatarios de este mandato constitucional son las autoridades públicas, sin embargo, puede afirmarse que el derecho al debido proceso es uno de los derechos en los que la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos entre particulares ha calado con mayor profundidad en el ordenamiento jurídico colombiano. En efecto, en una extensa jurisprudencia la Corte Constitucional ha enfatizado que particulares tales como establecimientos educativos, sindicatos y empresas de servicios públicos domiciliarios deben respetar el derecho al debido proceso cuando lleven a cabo actuaciones que impliquen afectaciones a derechos sustanciales de los individuos que en relación con ellos se encuentran en relación de subordinación o de indefensión. (...)” (subrayado fuera de texto)

La Corte Constitucional en Sentencia C-593 del 2014 reitera los requisitos del procedimiento disciplinario existentes, pero introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

Ahora, deberán adoptarse medidas como: (i) la publicación de una política o manual que dé a conocer el trámite de los procesos disciplinarios (debe contener los elementos mínimos fijados por la Corte Constitucional) y (ii) hacer referencia a dicha política en la actualización más próxima del Reglamento Interno de Trabajo.

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Elementos fundamentales:

- **La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.**

Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron.

Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador.

La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.

- **El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.**

Es importante que la empresa comunique al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación.

Recomendamos hacerlo dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa.

Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

- **La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos.**

Este punto se cumple: (i) al momento de la citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. (ii) En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación.

Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar. La sentencia no determina un término específico, por lo tanto, dependerá de cada caso. Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

- **El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.**

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas.

Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.

- **La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes.**

En caso de no estar prevista una segunda instancia dentro de la empresa, no es necesario establecerla, por cuanto el trabajador cuenta con la posibilidad de acudir a la vía jurisdiccional para impugnar la decisión del empleador.

Bastará con incluir en las comunicaciones de la decisión adoptada y en la política de procedimiento disciplinario que se elabore, particularmente para las terminaciones unilaterales y con justa causa del contrato, la expresión de que “en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria”.

Así las cosas, cuando un empleador considera tener pruebas que demuestran que un trabajador incurrió en una falta que amerite la aplicación de una sanción disciplinaria o que constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo sin que haya lugar a indemnización por despido injusto, deberá, en cumplimiento del debido proceso y del derecho de defensa, llevar a cabo una diligencia de descargos en la que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse frente a la presunta falta o justa causa regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo. Así mismo, La Sentencia C-299 de 1998 de la Corte Constitucional, con fundamento en el artículo 29 de la Constitución Nacional, otorgó al trabajador la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se tome cualquier decisión que puede dar como consecuencia terminar o no el contrato de trabajo. Procedimiento que está establecido en el convenio 158 de la OIT, ratificado por Colombia y que hace parte del bloque de constitucionalidad.

Sin embargo, es importante aclarar para dirimir las controversias generadas por un **despido con justa causa**, solo la **Jurisdicción Ordinaria Laboral** es la llamada a definir el conflicto, toda vez que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de esta Oficina no están facultados para declarar derechos u obligaciones ni dirimir controversias.

Adicionalmente, cualquier medida que se llegue a tomar referente a la imposición de una sanción en el proceso disciplinario como ya lo hemos venido mencionando anteriormente, debe guardar la completa observancia del derecho al debido proceso y a la defensa, sin que se atente o vulneren sus derechos y garantías mínimas laborales del trabajador o se vean menoscabadas.

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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordial saludo,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró/Transcribió: Myriam S.

Revisó/aprobó: Marisol P.

Sede Administrativa

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

Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular 120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co

