



**Cámara de Comercio**  
de Manizales por Caldas

# TRÁMITE DISCIPLINARIO

Es la posibilidad que tiene el empleador se imponer sanciones a un trabajador que incumple las disposiciones contempladas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo, el pacto o convención colectiva o el pacto arbitral.

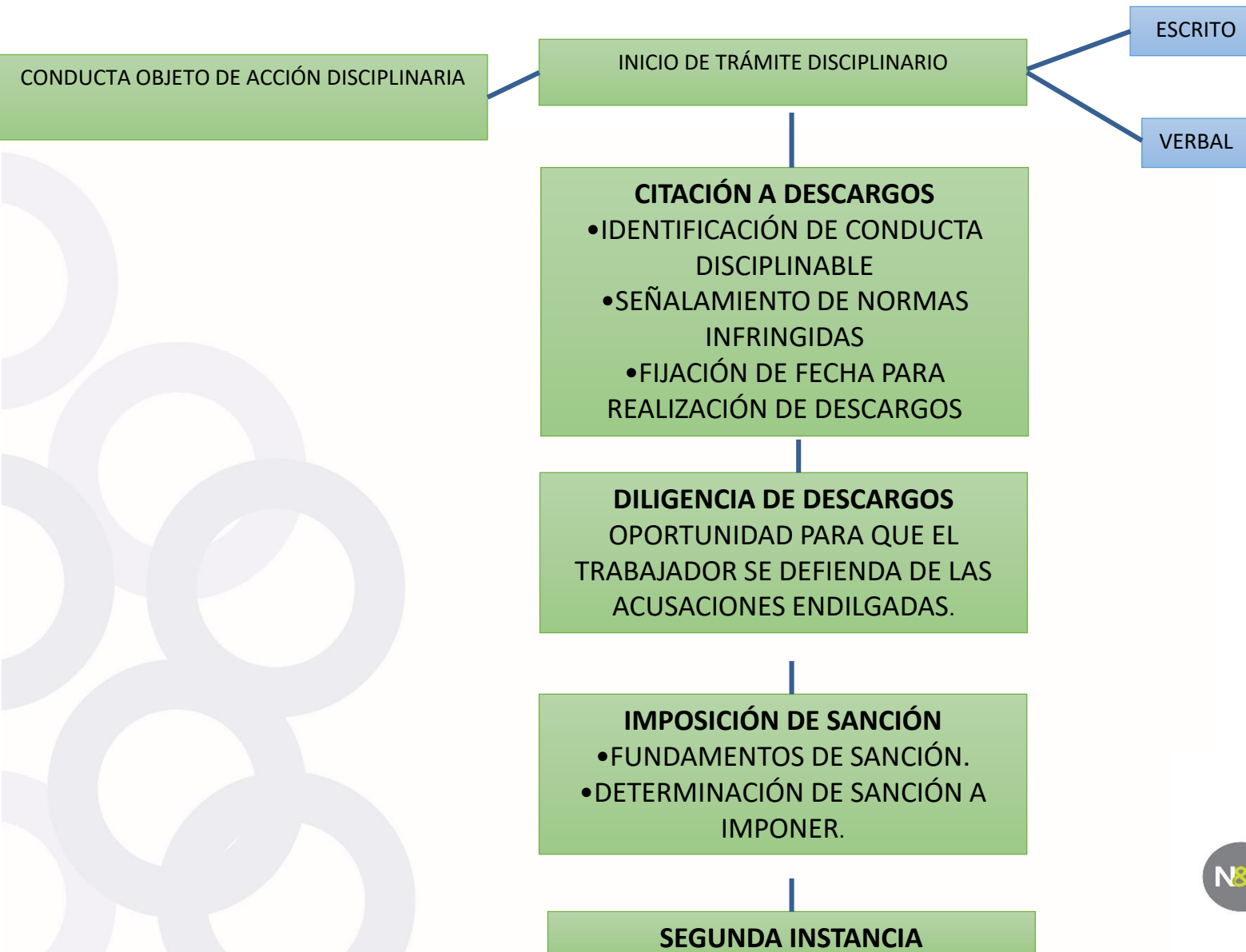
# PARTES DE UN TRÁMITE DISCIPLINARIO

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.
2. El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

3. 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.

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

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



# TERMINACIÓN DEL CONTRATO

- Por muerte del trabajador
- Por mutuo consentimiento
- Por expiración del plazo fijo pactado
- Por terminación de la obra o labor contratada
- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días

# TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA

- 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.
- 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 inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

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