

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
12.06.2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 DE 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 DE 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

Artículo 7. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, *in dubio pro* disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora;
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito;
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso;
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal,


12.06.2025

se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador;

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión;
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato y;
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por ~~uno (1) o dos (2)~~ representantes del sindicato ~~que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principio de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.~~ **a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Ministerio del Trabajo.**

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.



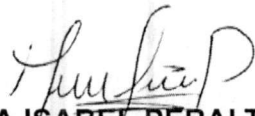
Parágrafo 6. ~~Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.~~ Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un

NEGADO

programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

NEGADO

Atentamente,

 <p>AIDA AVELLA ESQUIVEL Senadora de La República Pacto Histórico -Unión Patriótica</p>	 <p>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>MARTHA ISABEL PERALTA EPIYÚ Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS</p>	 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>
 <p>Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>	 <p>ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico</p>



Iván Cepeda Castro
Senador de la República
PDA - Coalición del Pacto Histórico

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

FERNEY SILVA IDROBO
Senador de la República
Pacto Histórico

Proposición modificatoria Proyecto de Ley Senado PH-10Junio2025

GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
Senadora de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico

Imelda Daza Cotes
Senadora de La República

