



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

Bogotá D.C., mayo de 2025

Honorable Senadora
ANGÉLICA LISBETH LOZANO CORREA
Presidenta
Comisión Cuarta Constitucional Permanente
Senado de la República



PROPOSICIÓN

Sustituir 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 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, indubio 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 ídem. 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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Representante a la Cámara - Bogotá

todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, 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.
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 dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho 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 Mintrabajo.

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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

JUSTIFICACIÓN

EL propósito de este artículo en el Código Sustantivo del Trabajo es introducir las garantías establecidas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para que el procedimiento disciplinario dentro de las empresas del sector privado garantice el derecho fundamental al debido proceso de las y los trabajadores, así el proyecto de ley:

- Establece claramente cuáles son los **principios** que deben garantizarse y respetarse dentro de las empresas en los casos en que se inicia un proceso para sancionar a un trabajador o trabajadora.
- **Establece claramente que la sanción sea proporcional a la gravedad o levedad de la falta.**
- **Establece claramente cuál es el procedimiento que debe seguir** el empleador **para sancionar**, incluyendo garantías para el derecho a la defensa del trabajador/a, así:
 - a. Establece **términos de tiempo claros** para que el trabajador o la trabajadora no puedan ser sancionados pasado mucho tiempo desde la comisión de la falta (ya que esto afecta la forma en que se pueden defender, si pasa demasiado tiempo no recordarán con exactitud lo que sucedió y no tendrán argumentos y pruebas suficientes para su defensa)
 - b. **Establece la obligación para el empleador de informar** al trabajador/a sobre **las pruebas que tiene para demostrar que se cometió la falta**, y también el derecho que tiene el trabajador o trabajadora de presentar las pruebas con las que cuenta para demostrar que no cometió la falta.
 - c. Establece que el trabajador/a tiene derecho a formular de forma verbal o escrita sus descargos, siendo la oportunidad para que ejerza su derecho a la defensa (si está sindicalizado puede contar con el acompañamiento y asesoría de dos personas del sindicato).

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Representante a la Cámara - Bogotá

- d. Establece que, en caso de ser sancionado/a, el trabajador/a tiene el derecho a impugnar la sanción para que en una segunda instancia esta sea revisada.
- e. Establece el derecho del trabajador/a de ser asesorado por la organización sindical a la que pertenece durante todo el proceso disciplinario.

Establecer dentro de este artículo, como lo sugería la ponencia para primer debate en Senado, en fijar una diferenciación dirigida a que exista un proceso diferenciado por el tamaño de la empresa, es crear un aspecto que vulnera la igualdad de entre los trabajadores y que es un derecho fundamental (Art. 13 C.P.), al crear desigualdades a partir de la disminución en la garantía al derecho de defensa, conforme a si los trabajadores están en grandes o pequeñas empresas frente a trabajadores que están en pequeñas empresas y microempresas, y más aún dentro de relaciones tan desprotegidas como son las de las trabajadoras domésticas. Se pretende cumplir con el Convenio 189 de la OIT sin obligar a la parte más fuerte de la relación laboral a otorgar las garantías necesarias en el trámite y decisión del proceso disciplinario en materia laboral.

Atentamente,

<p><i>Maria Ferras k</i></p> <p>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA