

BOLETÍN #41

LÓPEZ & ASOCIADOS ABOGADOS 20 AÑOS

LINEAMIENTOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En Procesos Disciplinarios Laborales

Bogotá D.C., 27 de mayo de 2026

LINEAMIENTOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN PROCESOS DISCIPLINARIOS LABORALES

CIRCULAR 0048 DEL 22 DE MAYO DE 2026

El Ministerio del Trabajo expidió la **Circular 0048 de 2026,** mediante la cual fija los lineamientos sobre cómo deben adelantarse los procesos disciplinarios en las empresas tras la entrada en vigencia de la Reforma Laboral **(Ley 2466 de 2025).** En esa medida, les compartimos los aspectos más relevantes de estas disposiciones y las acciones que deben considerar, así:

1. PROCEDIMIENTO MÍNIMO OBLIGATORIO PARA APLICAR SANCIONES

Pasos clave que debe seguir el empleador

La Reforma Laboral estableció un procedimiento mínimo de obligatorio cumplimiento para la imposición de sanciones disciplinarias en el sector privado. A continuación se sintetizan los aspectos esenciales:

- **Comunicación escrita:** El empleador debe informar al trabajador por escrito el inicio del proceso, describiendo los hechos investigados y la calificación provisional de la falta.
- **Traslado de pruebas:** Deben trasladarse todas y cada una de las pruebas que respaldan la investigación, pues solo a partir de su conocimiento el trabajador puede preparar su defensa. La presentación de pruebas que no fueron comunicadas previamente puede configurar vulneración al derecho de defensa. Si con posterioridad a la comunicación formal el empleador identifica una nueva prueba, deberá informarla al trabajador y otorgarle un nuevo tiempo para preparar su defensa.
- **Tiempo para la defensa:** La audiencia de descargos no puede fijarse en un término inferior a cinco (5) días hábiles desde el traslado de pruebas.
- **Medios de impugnación:** Debe garantizarse al trabajador la posibilidad de interponer recursos (reposición o apelación) frente a decisiones adversas.
- **Acompañamiento sindical:** En virtud del Convenio 87 de la OIT, los sindicatos pueden defender a sus afiliados tanto en la investigación como en la audiencia de descargos. La persona trabajadora investigada tiene derecho al acompañamiento de los delegados sindicales y, al final del procedimiento disciplinario, el sindicato podrá registrar las constancias que considere necesarias.

- **Trabajadores en condición de discapacidad:** conforme a la Convención de Guatemala **(Ley 762 de 2002),** el Convenio 159 de la OIT **(Ley 82 de 1988)** y la jurisprudencia **(SL-1152/2023 y T-094/23),** el empleador debe adoptar ajustes razonables frente a dificultades de comunicación o comprensión que puedan presentarse en el procedimiento disciplinario, garantizando así el debido proceso.
- **Inmediatez y motivación:** El procedimiento debe cumplirse en un plazo razonable, y la sanción debe ser motivada de forma razonada y proporcional.
- **Medios virtuales:** se permite adelantar el procedimiento por medios virtuales, siempre que se garantice el derecho de defensa; si el trabajador no cuenta con conexión adecuada, debe realizarse de manera presencial.

2. MEMORANDOS Y LLAMADOS DE ATENCIÓN

¿Activan o no el procedimiento sancionatorio?

La Circular 0048 distingue dos escenarios frente a los memorandos y llamados de atención:

(i) Cuando NO están previstos como sanción en el reglamento interno: si el empleador los utiliza como facultad para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo **(artículo 23 del CST),** sin que tengan una consecuencia sancionatoria, no hay lugar a iniciar un procedimiento sancionatorio. Se recomienda dejar constancia escrita de esta circunstancia.



(ii) Cuando SÍ están previstos como sanción en el reglamento interno: incluyendo agravantes o sanciones derivadas de su reiteración, deberá cumplirse el procedimiento establecido en el reglamento o en las políticas de la empresa, en consonancia con el artículo 115 del CST modificado por el **artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.**

3. ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Obligación con plazo definido

Las empresas que aún no hayan realizado la actualización de su reglamento interno de trabajo conforme a la Ley 2466 de 2025 **deberán hacerlo entre el 25 de junio de 2025 y el 25 de junio de 2026.** La falta de actualización no exime al empleador de aplicar las nuevas disposiciones de la reforma laboral. Adicionalmente, las pequeñas empresas de hasta diez (10) trabajadores y los empleadores de trabajadores del hogar tienen un régimen flexible, pero igualmente deben respetar el derecho a la defensa y a ser escuchado antes de imponer cualquier sanción.

4. DESPIDO CON JUSTA CAUSA Y PROCESO DISCIPLINARIO

¿Cuándo se requiere agotarlo?

Como regla general, el despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad contractual del empleador (facultad resolutoria), por lo que no exige agotar el procedimiento disciplinario. Esto fue reiterado por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional **(Sentencia SU-449 de 2020).**

Sin embargo, sí se requiere proceso disciplinario previo en los siguientes eventos:

(i) Cuando el despido se configura como sanción disciplinaria, es decir, cuando: (a) la falta está prevista como grave o gravísima en el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo, el contrato individual o el laudo arbitral; o (b) existe un sistema de graduación de faltas y sanciones, y el despido se impone como castigo dentro de ese régimen.

(ii) Cuando el ordenamiento jurídico lo impone expresamente: Como ocurre con el despido por bajo rendimiento **(Decreto 1373 de 1966, recogido en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015)** o por participación en huelga ilegal **(Sentencia SU-598 de 2019).**

En todo caso, aun cuando no se exija proceso disciplinario formal, el empleador siempre debe: comunicar de manera clara y específica los motivos del despido, brindar al trabajador la oportunidad real de ser escuchado, adoptar la decisión con inmediatez, fundamentar el despido en una causal legal efectivamente configurada y actuar con respeto y buena fe, garantizando la dignidad del trabajador.



5. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Con esta nueva disposición emitida por el Ministerio del Trabajo, resulta importante que:

1) Revisar y actualizar el reglamento interno de trabajo conforme a la **Ley 2466 de 2025 antes del 25 de junio de 2026.**
2) Ajustar las políticas internas, protocolos y formatos de procesos disciplinarios para reflejar las nuevas garantías mínimas.
3) Capacitar a las áreas de talento humano y mandos medios sobre el procedimiento mínimo obligatorio establecido en **el artículo 115 del CST.**
4) Verificar si los memorandos o llamados de atención están previstos en el reglamento interno como sanción, para activar o no el procedimiento sancionatorio.
5) Documentar adecuadamente cada actuación disciplinaria (comunicaciones, pruebas, descargos, recursos y decisiones) para soportar el cumplimiento ante eventuales investigaciones.
6) Documentar adecuadamente cada actuación disciplinaria (comunicaciones, pruebas, descargos, recursos y decisiones) para soportar el cumplimiento ante eventuales
7) Identificar si en la planta de personal existen trabajadores en condición de discapacidad y prever los ajustes razonables necesarios para garantizar el debido proceso disciplinario.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.

LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

20 AÑOS

@LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S
abogados@lopezasociados.net
www.lopezasociados.net
Bogotá / Medellín, Colombia