



Trabajo

Bogotá D.C., 22 MAY 2026

CIRCULAR 0048

PARA: EMPLEADORES, TRABAJADORES/AS, ORGANIZACIONES SINDICALES, DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO DE INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Y CIUDADANÍA EN GENERAL.

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO

ASUNTO: LINEAMIENTOS GENERALES SOBRE REFORMA LABORAL RESPECTO AL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO

Cordial saludo.

El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de su misión de garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, pone a disposición de la ciudadanía esta circular concebida como una guía práctica, cuyo propósito es explicar de manera sencilla los cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025 en el procedimiento disciplinario laboral.

El artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado mediante la Ley 74 de 1968, establece la obligación de garantizar condiciones de existencia dignas para las personas trabajadoras y sus familias. En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador, ratificado por la Ley 319 de 1996, reconoce como derecho humano la estabilidad en el empleo, la exigencia de justas causas para el despido y el acceso a la indemnización o a la readmisión laboral.

Colombia, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reafirma estos compromisos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998, que obliga a los Estados a respetar, promover y aplicar de buena fe los convenios fundamentales del trabajo.

En este marco, y bajo el principio de complementariedad del Sistema Interamericano, los contratos de trabajo, reglamentos internos de trabajo y demás regulaciones de las relaciones laborales, en particular las que atañen al



proceso disciplinario laboral deben interpretarse de manera armónica con la Constitución Política en su artículo 29 que consagra el derecho fundamental al debido proceso y su artículo 53 que establece los principios mínimos fundamentales del trabajo, las Normas Internacionales del Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y la Reforma Laboral.

DEBIDO PROCESO EN ASUNTOS DISCIPLINARIOS LABORALES EN EL MARCO DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

1. Alcance y derecho al debido proceso disciplinario laboral en las relaciones laborales del Código Sustantivo del Trabajo.

La Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) en su artículo 7º modificó el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo y estableció un conjunto de garantías mínimas obligatorias de debido proceso que deben observarse en todas las actuaciones tendientes a imponer sanciones disciplinarias a las personas trabajadoras del sector privado.

Estas garantías —que incluyen los principios de dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in ídem*, así como un procedimiento mínimo obligatorio para la aplicación de sanciones— orientan el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador y buscan asegurar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.

En tal entendido, el proceso para aplicar sanciones debe adelantarse con respeto de los principios de dignidad, que exige tratar al trabajador como sujeto de derechos y no como simple objeto de sanción; presunción de inocencia, que implica que nadie puede ser considerado responsable sin prueba en su contra; *in dubio pro disciplinado*, que ordena resolver cualquier duda a favor del trabajador; proporcionalidad, que establece que la sanción debe ser acorde con la falta cometida; derecho a la defensa, que garantiza a la persona trabajadora su participación activa desde la investigación hasta la eventual sanción; contradicción y controversia de las pruebas para impugnar los elementos probatorios aportados; la intimidad, la lealtad y la buena fe que protegen su esfera personal y exigen una conducta honesta y coherente entre las partes.



Asimismo, el proceso disciplinario debe observar los principios de imparcialidad, según el cual quien impone la sanción no debe tener interés directo en el caso; respeto al buen nombre y a la honra para proteger la reputación del trabajador frente a acusaciones infundadas y *non bis in ídem* que prohíbe sancionar dos veces por la misma conducta.

La Sentencia SU-449 de 2020 reafirmó que, aun cuando el despido con justa causa se configure como una facultad resolutoria contractual y no necesariamente como una sanción disciplinaria, subsisten garantías mínimas como:

- i) la comunicación clara y concreta de las razones de la terminación;
- ii) la inmediatez entre los hechos y la decisión;
- iii) la necesidad de que la causal esté prevista en la ley; y
- iv) la oportunidad de la persona trabajadora para ser escuchada.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-636 de 2016, recordó que la facultad disciplinaria del empleador encuentra una primera limitación en el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Adicionalmente, dicha facultad se circunscribe al ámbito propio de la relación laboral, por lo que no resulta legítimo sancionar o exigir comportamientos que no tengan vínculo directo con el servicio.

En ese sentido, si el empleador prevé dentro del reglamento interno de trabajo como faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias, conductas que tengan como consecuencia la sanción de memorandos o llamados de atención, deberá respetar las garantías de debido proceso que había reconocido la Corte Constitucional en Sentencia C-593/14, y que reconoció el legislador en el artículo 7º de la Reforma Laboral.

La Ley 2466 de 2025 en su artículo 7º parágrafo 6 dispone una salvedad para trabajadores del hogar, micro y pequeñas empresas, pues el procedimiento sancionatorio en dichos casos consiste en escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías mínimas que incluyen la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la facultad de presentar pruebas, controvertir las que se alleguen en su contra, y no ser juzgado dos veces por los mismos hechos.



2. Memorandos o llamados de atención como sanciones.

En caso de que los memorandos o llamados de atención no se encuentren dentro del reglamento interno de trabajo como una sanción preexistente (Ver art. 108 CST), sino que el empleador los utilice como una facultad para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo (art. 23 CST) sin tener una consecuencia sancionatoria, no hay lugar a iniciar un procedimiento sancionatorio, para lo cual se recomienda dejar constancia de ello.

Cuando el reglamento interno de trabajo prevea los memorandos o llamados de atención como sanción, así como agravantes o sanciones derivadas de su reiteración para imponer sanciones disciplinarias, deberá cumplirse con el procedimiento establecido en dicho reglamento o en las políticas de la empresa para la imposición de sanciones, en consonancia con lo establecido en el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

3. Condiciones mínimas del procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias laborales en el sector privado.

La Reforma Laboral estableció un procedimiento mínimo de obligatorio cumplimiento para la imposición de sanciones disciplinarias en el sector privado y para garantizar el respeto del debido proceso. Este procedimiento se constituye en una garantía para trabajadores y empleadores, quienes al aplicarlo correctamente podrán sancionar disciplinariamente sin temor a incurrir en infracciones a la ley y riegos jurídicos. A continuación se detalla el procedimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025:

1. El empleador debe informar al trabajador que se ha iniciado un proceso disciplinario describiendo los hechos, conductas u omisiones que se investigarán. Esta comunicación debe ser por escrito, y permitirá al trabajador identificar las faltas que motivan el proceso, así como lo que debe preparar para su defensa, justificación, aclaraciones o pruebas. De igual forma, en cumplimiento del principio constitucional y convencional al debido proceso debe existir una calificación provisional precisa y concreta de las conductas como faltas disciplinarias que presuntamente ha infringido el trabajador.



2. El empleador debe presentar las pruebas que respaldan la investigación. La norma y la jurisprudencia constitucional exigen trasladar “todas y cada una de las pruebas”, pues es solo a partir de su conocimiento que el trabajador puede preparar su defensa. Si el empleador presenta pruebas que no fueron comunicadas previamente, es posible que se incurra en una vulneración al derecho de defensa del trabajador. En caso de que el empleador identifique una nueva prueba posterior a la comunicación formal, deberá, para garantizar el derecho de defensa, informar y dar un nuevo tiempo para preparar que el trabajador prepare su defensa.

3. La Ley 2466 de 2025 estableció un tiempo prudencial para que el trabajador pueda preparar y conseguir las pruebas que sustenten su defensa. Así, desde la comunicación de la investigación y el traslado (entrega) de las pruebas que tenga el empleador, deberá fijarse una fecha de audiencia de descargos o defensa que no puede ser inferior a cinco (5) días hábiles¹, tiempo estimado razonable y prudencial para preparar una correcta defensa. Las sanciones impuestas sin atender la defensa del trabajador o sin respaldo en hechos, pruebas o normas preexistentes vulneran sus derechos fundamentales. Por ello, el empleador debe motivar la sanción de forma razonada y proporcional, explicando los hechos y pruebas comunicados al trabajador, sin que baste una justificación genérica o formal, y evitando que la sanción genere una afectación desmedida, económica o moral.

4. La persona trabajadora sujeta a investigación disciplinaria tiene derecho a interponer medios de impugnación frente a una decisión adversa. Aquellos deben estar establecidos en el reglamento interno de trabajo, garantizando la posibilidad de controvertir materialmente las decisiones disciplinarias. Aunque el legislador no previó medios de impugnación específicos contra sanciones disciplinarias, el empleador puede incluirlos en su reglamento interno, como los recursos de reposición o apelación. Según la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, si la estructura organizativa lo permite, debe garantizarse una segunda instancia mediante apelación o consulta; si no, pueden implementarse otros mecanismos, como la reposición. En todo caso, a falta de regulación interna, procede la apelación en segunda instancia.

¹ Aunque la norma no precisa si dicho término debe contarse en días hábiles o calendario, conforme a las reglas de interpretación previstas en el artículo 62 de la Ley 4 de 1913 y el artículo 70 del Código Civil, que prevé que cuando la ley no indique expresamente que el término es en días calendario, se entiende que este se refiere a días hábiles.



5. El parágrafo 1 del artículo 115 del CST establece que el procedimiento disciplinario debe cumplirse en un plazo razonable bajo el principio de inmediatez, independientemente de que exista un término específico pactado en convención, laudo o reglamento interno. Esto busca garantizar seguridad jurídica, evitar discriminación contra los trabajadores infractores y prevenir que el empleador use indebidamente el procedimiento como mecanismo de presión. La falta de definición oportuna de una falta puede tornar improcedente una sanción posterior.

6. En cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, los sindicatos tienen derecho a defender a sus afiliados tanto en el proceso de investigación como en la audiencia de descargos o defensa, para lo cual podrán registrar al final del procedimiento disciplinario las constancias que consideren necesarias. Asimismo, es derecho de la persona trabajadora investigada contar con el acompañamiento de los delegados de su organización sindical.

7. La Convención de Guatemala - Ley 762/02, el Convenio 159 de la OIT, ratificado mediante la Ley 82/88 y la jurisprudencia SL-1152 de 2023, T-094/23 señalan que, por respeto a la solidaridad, el empleador debe adoptar ajustes razonables para adecuar los puestos de trabajo de personas con discapacidad. Dichos ajustes, necesarios para evitar errores o incomprensiones en procedimientos disciplinarios, proceden frente a dificultades de comunicación o comprensión, que deben ser superadas para garantizar el debido proceso.

8. Las empresas donde no se haya realizado la actualización del reglamento interno de trabajo, deberán realizarla como quiera que se trata de una obligación exigible entre el 25 de junio de 2025 al 25 de junio de 2026, sin que la falta de actualización pueda ser una razón para inaplicar las disposiciones de la ley 2466/25.

9. La ley faculta a empleadores para realizar los procedimientos disciplinarios laborales en el sector privado por medio de cualquier tecnología de información o comunicaciones, lo cual no implica que se deje de garantizar los derechos de defensa, debido proceso o contradicción, pues como lo fija la norma, el trabajador deberá contar con disposición para participar por estos medios de comunicación. En caso de que el trabajador no cuente con una conexión o comunicación adecuada, el empleador debe evitar posibles vulneraciones y realizar la audiencia de descargos o defensa de manera presencial.

10. Finalmente, el legislador ha determinado que en pequeñas empresas de hasta 10 personas, o en el caso de trabajadores del hogar, el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias laborales descrito anteriormente no es exigible, pues para estos casos se justifica una mayor flexibilidad, dado que su aplicación podría resultar una carga desproporcionada.

Así las cosas, las pequeñas empresas de hasta diez trabajadores o los empleadores que vinculan directamente a trabajadores del hogar, a la hora de imponer una sanción disciplinaria deben respetar el derecho de la persona trabajadora a la defensa y a ser escuchada, caso en el cual se recomienda adelantar el siguiente procedimiento:

- a) Imputar o notificar los hechos, conductas u omisiones por los cuales se señala una falta disciplinaria laboral. La recomendación desde el Ministerio del Trabajo es que esta notificación se realice por escrito,² pues ante cualquier reclamo del trabajador ante autoridad administrativa o judicial, el empleador podrá demostrar más fácilmente las garantías de derecho de defensa y debido proceso que exige la reforma laboral.
- b) Garantizar el derecho de defensa, para lo cual la persona trabajadora deberá tener la posibilidad de ser escuchada, expresar su versión de los hechos, sus argumentos, justificaciones e incluso defenderse de las pruebas, controvertir las o aportar nuevas pruebas para su defensa.
- c) Aplicar las reglas del debido proceso, lo cual implica como mínimo asegurar lo recomendado en precedencia y sancionar de manera proporcional y coherente con el procedimiento realizado y exigido por la ley.

Se recomienda en todo caso a los empleadores del hogar o de pequeñas empresas contar con un soporte del cumplimiento de requisitos mínimos, incluso revisar los requisitos constitucionales y jurisprudenciales para garantizar el debido proceso y evitar la vulneración de derechos fundamentales.

4. La terminación del contrato con justa causa: como regla general no requiere el agotamiento del debido proceso disciplinario

² Así sea por mensaje de datos, siempre que el trabajador cuente con estos medios y pueda verificarse el envío y recepción de la comunicación.

La precitada norma establece el debido proceso disciplinario que deben adelantar las empresas para la imposición de **sanciones** a los trabajadores.

El despido con justa causa no se considera una sanción disciplinaria, salvo que el reglamento interno de trabajo, las convenciones colectivas, los laudos arbitrales, pactos colectivos o contratos de trabajo lo dispongan como tal, razón por la cual, en principio, cuando se decida un despido con justa causa no es necesario agotar el debido proceso disciplinario.

Es preciso indicar que, según el ordenamiento jurídico laboral, el despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria en sí misma, sino el ejercicio de una facultad contractual unilateral del empleador, amparada en la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta ha sido la posición reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia CSJ SL15245-2014, y reafirmada en decisiones como CSJ SL2341-2020, SL1981-2019, SL2351-2020, SL339-2023, y más recientemente en la STL3855-2024.

Por su parte, la Corte Constitucional, en la Sentencia SU-449 de 2020, introdujo una distinción analítica entre dos figuras: i) Despido como facultad resolutoria contractual: No constituye sanción disciplinaria y por ende, no exige procedimiento disciplinario, salvo pacto expreso o imposición legal; y ii) Despido como sanción disciplinaria: Se configura cuando el despido se impone como castigo por una falta grave prevista en el reglamento interno u otra fuente voluntaria del derecho laboral, dentro de un sistema de graduación de faltas y sanciones (convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o en el contrato de trabajo). En este caso, sí se exige el agotamiento íntegro del debido proceso disciplinario, conforme a los estándares definidos en la Sentencia C-593 de 2014.

De acuerdo con el marco normativo vigente y la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, el proceso disciplinario previo al despido con justa causa solo se exige en determinados escenarios, que pueden clasificarse así:

- i) Cuando el despido se configura como una sanción disciplinaria, es decir, cuando:



- a. La falta está prevista como grave o gravísima en el reglamento interno de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, contrato individual o laudo arbitral.
- b. Existe un sistema de graduación de faltas y sanciones, y el despido se impone como castigo dentro de ese régimen.

En estos casos, sí se exige el agotamiento íntegro del debido proceso disciplinario, conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 y a los estándares definidos en la Sentencia C-593 de 2014.

- ii) Cuando el ordenamiento jurídico impone expresamente un procedimiento previo, como ocurre con:
 - a. La causal de bajo rendimiento (numeral 9, literal a) del artículo 62 del CST), que exige el trámite del Decreto 1373 de 1966, caso en el cual debe adelantarse lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015.³
 - b. La participación en huelga ilegal, conforme a lo previsto en la Sentencia SU-598 de 2019.⁴

Por otra parte, se insiste que, salvo los procedimientos previamente establecidos en la ley, por regla general no se requiere proceso disciplinario cuando los despidos con justa causase dan en los siguientes casos:

- i) Cuando el despido se fundamenta en una causal legal del artículo 62 del CST, como ejercicio de la facultad resolutoria tácita del empleador, y no se ha pactado procedimiento disciplinario.
- ii) Cuando no existe previsión expresa en el reglamento interno, contrato, convención o laudo arbitral que exija un procedimiento disciplinario para el despido.

³ ARTÍCULO 2.2.1.1.3. *Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente.* Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

⁴Sentencia SU598/19; “El empleador al ejercer la facultad prevista en el artículo 450 del C.S.T. debe garantizar al trabajador sindicalizado el respeto de su debido proceso, toda vez que dicha libertad al fundamentarse en una justa causa de terminación del contrato de trabajo comporta la obligación de demostrar el supuesto de hecho en que se funda. Demostración que requiere la realización de un procedimiento disciplinario que cumpla con las garantías mínimas de debido proceso.”

- iii) Cuando el despido no se impone como sanción disciplinaria, sino como resolución contractual por incumplimiento, sin juicio de reproche.

Aunque el ordenamiento jurídico colombiano no exige en todos los casos la realización de un proceso disciplinario formal antes de proceder con el despido con justa causa, el empleador sigue estando obligado a respetar el derecho de defensa y la dignidad del trabajador.

La Corte Constitucional en Sentencia SU-449 de 2020 estableció que, aunque el despido con justa causa no exige en todos los casos un procedimiento disciplinario formal, el empleador debe garantizar mínimas garantías constitucionales, tales como: (i) comunicar de manera clara y específica los motivos del despido, sin posibilidad de alegar hechos distintos posteriormente; (ii) brindar al trabajador la oportunidad real de ser escuchado; (iii) adoptar la decisión con inmediatez; (iv) fundamentar el despido en una causal legal efectivamente configurada, de forma objetiva y proporcional; y (v) actuar con respeto, buena fe y garantizando la dignidad del trabajador, incluyendo el preaviso cuando sea legalmente exigible.

En conclusión, incluso en los casos en que no se exige un proceso disciplinario formal, el empleador debe garantizar el respeto al derecho de defensa, la comunicación clara de los motivos, la inmediatez en la decisión, la configuración legal de la causal, el trato digno y, cuando corresponda, el preaviso legal. Estas garantías mínimas constituyen el estándar constitucional que debe observarse en toda terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

5. Inspección, vigilancia y control

El Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para ejercer funciones de Inspección, Vigilancia y Control sobre la vulneración de derechos del trabajo. En este sentido, podrá iniciar las investigaciones administrativas correspondientes, como facilitar información técnica para asesorar a las y los empleadores, entidades y trabajadores, para lograr el cumplimiento de la reforma laboral. Las personas trabajadoras podrán presentar sus quejas, incluso de forma anónima, por los canales institucionales dispuestos para tal fin, con el objeto de activar los mecanismos de protección, verificación e intervención previstos en la normativa vigente.



Trabajo

0048

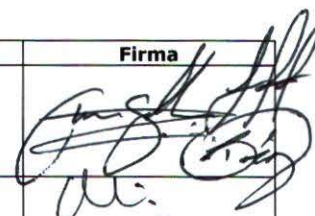
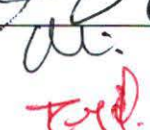
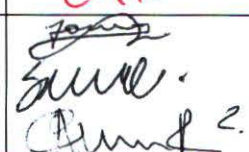
A continuación, se informa los canales de atención del Ministerio del Trabajo:

- Línea nacional gratuita: 018000112518
- Conmutador Bogotá (601) 5185830
- Sitio web: www.mintrabajo.gov.co
- Atención presencial: Con cita previa en cada dirección territorial o inspección municipal del trabajo.
- Correo electrónico: solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Atentamente,


ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ.
Ministro del Trabajo

22 MAY. 2026

Funcionario/contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Andrés Felipe Sánchez Juan Sebastián de Martino Brian Javier Alfonso H.	Contratista Asesor DDF Contratista Asesor DDF Contratista UCMT	
Revisado Por	Camila Trujillo Sánchez Daniel Mauricio Quiceno Ardila	Contratista Asesor Viceministerio de Relaciones Laborales Asesor Despacho Ministro del Trabajo	
Aprobado por:	Yomar Andrés Benitez A. Sandra Milena Muñoz C. Camila Andrea Bohórquez Rueda	Director Derechos Fundamentales del Trabajo Viceministra de relaciones laborales e inspección Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			