

*Implicaciones jurídicas de la reforma laboral en los procesos disciplinarios
laborales en Colombia: Análisis de garantías, procedimiento y facultades del
empleador*



ESTUDIANTE

Andres Felipe Castro Palomar

TUTOR ENCARGADO

Edgar German Salazar Cobo

Pontificia Universidad Javeriana Cali,

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

2025-2

I. Introducción

El derecho laboral colombiano ha estado en constante evolución con el objetivo de responder a los desafíos sociales, económicos y jurídicos que plantea el mundo del trabajo. En este marco, la expedición de la Ley 2466 de 2025 marca un cambio relevante, pues no solo ajusta disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y otras normas complementarias, sino que también busca garantizar condiciones de empleo más estables, justas y acordes con la noción de trabajo decente que promueven los estándares internacionales.

Uno de los ejes centrales de esta reforma se relaciona con el fortalecimiento de las garantías del debido proceso dentro de los procedimientos disciplinarios laborales. Tradicionalmente, la potestad disciplinaria del empleador se ha reconocido como un elemento inherente a la relación laboral; sin embargo, la ausencia de parámetros claros ha permitido prácticas que, en muchos casos, vulneraban derechos fundamentales de los trabajadores. La nueva normativa establece principios de defensa, contradicción, proporcionalidad, imparcialidad y dignidad, los cuales buscan asegurar un equilibrio entre las facultades del empleador y la protección de los derechos del trabajador.

Además, la ley introduce medidas adicionales como la obligación de actualizar los reglamentos internos de trabajo, la posibilidad de acompañamiento sindical en los procesos disciplinarios y la implementación de ajustes razonables en casos de trabajadores en condición de discapacidad. Estas disposiciones no sólo fortalecen el marco jurídico de protección, sino que también contribuyen a la construcción de relaciones laborales más democráticas, participativas y respetuosas de la dignidad humana.

El análisis de estas modificaciones resulta indispensable para comprender la manera en que impactan tanto las garantías procesales de los trabajadores como el alcance de las facultades disciplinarias de los empleadores. De esta forma, se abre un espacio de análisis en torno a los retos y oportunidades que plantea la Ley 2466 de 2025 en la configuración de un entorno laboral más justo e incluyente.

II. Planteamiento del Problema

La dinámica de las relaciones laborales en Colombia siempre ha estado atravesada por un elemento estructural: la subordinación. Esta característica otorga al empleador facultades de dirección, organización y control sobre el trabajo, dentro de las cuales se encuentra la potestad disciplinaria. Dicha potestad, aunque legítima y necesaria para el mantenimiento del orden interno, ha sido objeto de cuestionamientos, pues en la práctica muchas veces se ha ejercido sin parámetros claros, lo que ha dado lugar a decisiones arbitrarias que afectan la estabilidad, la reputación e incluso los derechos fundamentales de los trabajadores.

Hasta antes de la expedición de la Ley 2466 de 2025, el procedimiento disciplinario laboral no contaba con una regulación precisa en el Código Sustantivo del Trabajo. En gran medida, su desarrollo dependía de lo que establecieran los reglamentos internos de trabajo y, en otros casos, de la interpretación de los empleadores frente a principios generales del derecho. Esta falta de uniformidad normativa generaba un panorama en el que las garantías del debido proceso, si bien estaban reconocidas de manera abstracta, no siempre se materializaban de manera efectiva, dejando a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad frente a sanciones que podían resultar desproporcionadas o infundadas.

La reforma laboral contenida en la Ley 2466 de 2025 introdujo cambios sustanciales en esta materia. En su articulado se establecen con mayor claridad los principios que deben regir

todo proceso disciplinario, como la presunción de inocencia, la proporcionalidad de las sanciones, el derecho a la defensa, la contradicción de pruebas, la imparcialidad y la posibilidad de impugnación. A su vez, se exige la comunicación formal de la apertura del proceso, la especificación escrita de los hechos y pruebas, y la garantía de un plazo mínimo para la defensa del trabajador. Con ello, se busca armonizar el ejercicio de la autoridad del empleador con la protección de los derechos fundamentales de quienes prestan sus servicios.

No obstante, la incorporación de estas garantías plantea interrogantes de carácter práctico y jurídico. Por un lado, surge la pregunta de si todos los empleadores, en especial las micro y pequeñas empresas, están en condiciones de aplicar procedimientos tan detallados, considerando sus limitaciones administrativas y recursos humanos. Por otro lado, cabe preguntarse si la ampliación de las garantías procesales puede ralentizar o dificultar la capacidad del empleador para mantener el orden y la disciplina al interior de las organizaciones. En este sentido, el equilibrio entre protección al trabajador y eficiencia en la gestión empresarial se convierte en un tema central de debate.

Adicionalmente, la reforma impone la obligación de actualizar los reglamentos internos de trabajo conforme a los nuevos lineamientos, así como el deber de implementar ajustes razonables para garantizar la participación efectiva de personas con discapacidad en estos procesos. Estos cambios, aunque positivos en términos de inclusión y respeto de derechos, implican una adaptación que puede generar resistencia, desconocimiento o dificultades de implementación, especialmente en contextos empresariales con menor formalización laboral.

De no garantizarse la correcta aplicación de la Ley 2466 de 2025, podrían mantenerse prácticas sancionatorias arbitrarias, aumentar la conflictividad laboral y debilitar la confianza en los mecanismos de protección establecidos por el ordenamiento jurídico. Asimismo, una implementación deficiente podría traducirse en un exceso de cargas para los empleadores, en

tensiones con la productividad y en una deslegitimación de las relaciones laborales. Estas tensiones evidencian que el problema no solo es normativo, sino también social, económico y cultural, ya que compromete la manera en que se conciben las relaciones de poder en el mundo del trabajo.

De allí que resulte indispensable analizar de manera rigurosa las implicaciones de la reforma, valorando tanto los avances en la protección de derechos como los retos que plantea en su aplicación práctica. La cuestión central que guía esta investigación es, entonces:

¿Cuál es el impacto de la Ley 2466 de 2025 en las garantías del debido proceso, el procedimiento disciplinario y las facultades del empleador en Colombia?

III. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Analizar las implicaciones jurídicas de la Reforma Laboral establecida en la Ley 2466 de 2025 en los procesos disciplinarios laborales en Colombia, con especial atención a las garantías del debido proceso, el procedimiento aplicable y las facultades del empleador.

Objetivos específicos:

- Identificar la manera en que se garantiza el debido proceso dentro del ordenamiento jurídico colombiano.
- Examinar el procedimiento disciplinario en el ámbito laboral previo a la reforma normativa.

- Analizar las implicaciones jurídicas y prácticas derivadas de la reforma en materia de procedimiento disciplinario laboral.

CAPÍTULO UNO

El debido proceso en Colombia constituye una de las garantías esenciales del Estado Social de Derecho y es considerado un derecho fundamental de aplicación inmediata. Su núcleo se encuentra en el artículo 29 de la Constitución Política, donde se dispone que toda persona tiene derecho a ser juzgada conforme a leyes preexistentes, por autoridad competente, con respeto de las formas propias de cada juicio, garantizando la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la publicidad de las actuaciones y la posibilidad de impugnar las decisiones. La norma constitucional establece, además, que ninguna persona puede ser sancionada dos veces por los mismos hechos, y que en materia sancionatoria debe aplicarse siempre la ley más favorable (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 29). En el campo laboral, este mandato no solo se aplica a procesos judiciales, sino que se proyecta en actuaciones disciplinarias adelantadas por los empleadores, quienes, en virtud de la relación de subordinación, ejercen poder de dirección y sanción sobre sus trabajadores.

A la hora de entender el debido proceso, se debe tener presente que es una garantía, Cifuentes Muñoz (1999) en su artículo, sostiene que la garantía se entiende como aquella herramienta que asegura que los derechos procesales puedan operar de manera real y efectiva dentro del proceso que se esté llevando a cabo esto debido a que se pretende regir la actuación judicial con el fin de proteger el derecho consagrado constitucionalmente por medio de los procedimientos y recursos destinados a garantizar el buen desarrollo del mismo. De la misma forma, Cifuentes Muñoz (1999) desarrolla ampliamente el análisis con respecto al debido proceso lo que permite tener mayor comprensión para el análisis que se desarrollará más adelante; en el se entiende el debido proceso como aquel derecho fundamental vinculado

directamente al acceso de justicia entendiéndose que las garantías serán aquel “regulador” que va a permitir que la actuación procesal se desarrolle de manera idónea respetando principios de independencia, imparcialidad y eficiencia.

Para hablar de debido proceso hay que diferenciar entre acceder a la justicia y la forma en la que debe regirse la actuación judicial; acceder a la justicia se puede entender como el simple hecho de querer poner en marcha el aparato judicial con el fin de que se brinde una respuesta a través del proceso que se lleve a cabo tal como lo expresa el artículo 229 de la Constitución Política de Colombia “ *Se garantiza el derecho de toda persona para acceder a la administración de justicia.*” Lo anterior es diferente a saber los parámetros que deben regir dicho acceso a la justicia, es decir el lineamiento que debe tener la actuación judicial, esto se puede entender básicamente como la articulación o momentos del proceso cumpliéndose bajo principios de razonabilidad, imparcialidad y eficiencia. Teniendo lo anterior claro, Cifuentes Muñoz (1999) dentro de su análisis desarrolla el tema y relaciona el debido proceso como una garantía, esto debido a que su postura sostiene que el debido proceso opera como garantía porque no se agota en solo la apertura y acceso a la justicia, sino que por el contrario este procura dar cumplimiento a los parámetros que guían, es decir que no deja que se quede en meramente una buena práctica del derecho y dar cumplimiento al proceso que se lleve a cabo, sino que también se pretende satisfacer y cumplir con las condiciones en cada caso particular de manera idónea, es entonces que el debido proceso se debe entender como aquel conducto de acceso por medio del cual se da una respuesta o solución calificada que va en pro a dar una protección a la persona afectada, en otras palabras el debido proceso debe verse y entenderse como aquella garantía que convierte la justicia en una prestación efectiva por parte del Estado.

El artículo 53 de la Carta Política complementa este panorama al fijar los principios mínimos fundamentales del trabajo, dentro de los cuales destacan la primacía de la realidad sobre las formalidades, la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades y la garantía de beneficios mínimos irrenunciables (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 53). Esta disposición obliga a interpretar la relación laboral desde una perspectiva garantista, que limite el ejercicio de la potestad sancionatoria del empleador en beneficio de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.

La Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente que los derechos fundamentales no se agotan en la relación vertical entre el Estado y los ciudadanos, sino que también son aplicables en relaciones privadas cuando existen desequilibrios de poder. Esto significa que en la relación laboral, marcada por la subordinación, los empleadores deben garantizar el respeto del debido proceso al momento de adelantar actuaciones disciplinarias. En la sentencia T-329 de 2021, la Corte precisó que cuando los empleadores adelantan procesos sancionatorios deben observar los principios de publicidad, contradicción, defensa e imparcialidad, so pena de incurrir en violación del artículo 29 constitucional *“De igual forma, se ha dicho que los elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, son, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”* (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-329 de 2021).

El debido proceso es una garantía esencial del Estado Social de Derecho, que no solo tiene un alcance procedimental, sino que también asegura que los derechos fundamentales de las

personas sean respetados durante todo tipo de actuaciones judiciales y administrativas. La esencia de este derecho radica en que toda persona debe ser tratada con equidad y justicia, y que las decisiones que afecten sus derechos deben ser tomadas bajo principios de legalidad, imparcialidad y proporcionalidad. Tal como señala el autor Hernán Fabio López Blanco, en *Instituciones de Derecho Procesal Civil Colombiano* "el debido proceso, lejos de ser una simple formalidad procesal, constituye una garantía sustantiva para la protección de los derechos fundamentales de las personas, asegurando que cualquier decisión tomada dentro de un procedimiento se haga conforme a principios de justicia, imparcialidad y equidad" (López Blanco, 2007). En este sentido, el debido proceso debe garantizar la existencia de etapas claras y diferenciadas, como la comunicación formal de los cargos, la oportunidad de defenderse, la presentación de pruebas y la posibilidad de impugnación de las decisiones. Estas garantías están orientadas a evitar que los procedimientos sean utilizados para la vulneración de los derechos de las personas y para que, en todo caso, se asegure la transparencia y la objetividad en los actos procesales. Es esencial que estas garantías no se reduzcan a meras formalidades, sino que constituyan el sustento real de cualquier actuación judicial o administrativa. El debido proceso, por tanto, debe asegurar que el procedimiento en su totalidad respete los principios constitucionales, y que este respeto se materialice de manera efectiva en cada uno de los pasos del proceso.

En el ámbito laboral, el debido proceso adquiere una relevancia particular, dado el contexto de subordinación que caracteriza la relación entre empleador y trabajador. La potestad disciplinaria del empleador, que le permite imponer sanciones por faltas cometidas por el trabajador, no puede ser ejercida de manera arbitraria ni desproporcionada, sino que debe estar sujeta a un marco normativo claro y preciso que garantice que el trabajador tenga la oportunidad de defenderse adecuadamente. Como lo explica Hernán Fabio López Blanco, "en el ámbito laboral, la potestad disciplinaria del empleador debe estar subordinada al respeto de

garantías fundamentales, de modo que las decisiones sancionatorias no se conviertan en un instrumento de poder abusivo, sino en un medio para el mantenimiento del orden dentro de la empresa, respetando los derechos del trabajador" (López Blanco, 2011). Así, el procedimiento disciplinario laboral debe garantizar que, antes de imponer cualquier sanción, el trabajador sea informado de los cargos en su contra, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y pueda controvertir las pruebas que se le imputan. Además, es necesario que la sanción que se imponga sea proporcional al hecho que se le acusa, respetando siempre los principios de legalidad y equidad que garantizan que las decisiones no sean arbitrarias. Como también sostiene López Blanco, "la existencia de un proceso disciplinario laboral efectivo es esencial para garantizar que las sanciones impuestas por el empleador sean legítimas y proporcionales, respetando siempre los derechos fundamentales del trabajador, y no convirtiéndose en un mecanismo de opresión o vulneración de derechos" (López Blanco, 2014). El debido proceso dentro de los procedimientos disciplinarios laborales se convierte en una herramienta clave para equilibrar el poder del empleador, asegurando que, en todo momento, el trabajador esté protegido contra abusos de autoridad y que sus derechos sean respetados durante todo el proceso.

En concordancia con lo anterior, se da apertura al tema principal del presente escrito. El debido proceso aplica para todos los ámbitos del derecho, el presente trabajo se enfoca específicamente en el ámbito laboral y por ello se hace relevante hablar del procedimiento disciplinario laboral. Según *Tejada Correa* (2016), el procedimiento disciplinario laboral se entiende como una consecuencia de actuaciones internas que estén en contra de lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) por medio de ellas el trabajador pretende investigar, valorar y sancionar (de ser el caso) las faltas del trabajador; para que lo anterior se pueda dar de manera adecuada, el empleador debe contar con el debido proceso y dar cumplimiento al principio de comunicación clara y previa; el paso a seguir luego de la

comunicación de lo que se pretende investigar, el empleador debe dar la oportunidad al trabajador de hacer sus descargos, en esta parte se da cumplimiento al derecho de controvertir lo investigado por parte del trabajador y, una vez realizado este punto, ya se puede tomar una decisión con sanciones proporcionales según se requiera. En este sentido, los procesos disciplinarios laborales también cuentan con unos parámetros de cumplimiento, no basta con solo abrir el proceso, se requiere de formas en las cuales se puedan verdaderamente materializar garantías como: Legalidad, presunción de inocencia e imparcialidad.

En relación a lo anterior, la *Sentencia C-064 de 2021* nos transmite que lo determinante no es acumular trámites, sino que las garantías se cumplan de verdad, incluida la información expresa del derecho a contar con abogado (aunque su asistencia no sea obligatoria en el ámbito no penal) y la intervención de una autoridad imparcial. De este modo, se evidencia que un proceso disciplinario no consiste únicamente en “abrir” un expediente, sino en materializar legalidad, presunción de inocencia e imparcialidad en cada etapa; cuando ello falta por omisión, el trámite deviene incompatible con el artículo 29 y puede incluso ser nulo, razón por la cual la evaluación de reglamentos y prácticas empresariales debe hacerse siempre a la luz de estos estándares.

A su vez, la *Sentencia C-692 de 2008* complementa este marco para el ámbito laboral al precisar qué garantías integran el debido proceso disciplinario y cómo operan cuando cambian los procedimientos, la sentencia reafirma que el régimen disciplinario es expresión del *ius puniendi* y, por ello, siempre deben respetarse legalidad y favorabilidad, publicidad, defensa y contradicción probatoria, presunción de inocencia, imparcialidad, *non bis in idem* y cosa juzgada. En otras palabras, esto significa que las faltas y sanciones (lo sustantivo) deben estar predefinidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y no pueden aplicarse retroactivamente, mientras que los cambios en el procedimiento, sí pueden aplicarse de

inmediato por decisión normativa interna, siempre que no perjudiquen al trabajador frente a una alternativa más favorable.

En la misma línea, En ejercicio de la potestad disciplinaria, el empleador debe actuar dentro de límites estrictamente definidos, y en ese sentido, la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional estableció criterios fundamentales para garantizar el debido proceso en los procedimientos sancionatorios laborales. Específicamente, la Corte consideró que “es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos” (Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014), resaltando la necesidad de que reglamentos internos, manuales de convivencia o estatutos definan con claridad las etapas del procedimiento disciplinario. Asimismo, determinó que todo proceso sancionatorio debe incluir, como mínimo: (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador; (ii) la formulación precisa de los cargos imputados; (iii) el traslado completo de las pruebas en su contra; (iv) la posibilidad de presentar descargos, controvertir las pruebas y aportar las necesarias para su defensa; (v) un pronunciamiento final motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos; y (vii) la posibilidad de impugnar la decisión mediante recursos internos o judiciales (Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014). En consecuencia, la facultad disciplinaria del empleador no puede ejercerse de manera arbitraria, sino conforme a procedimientos previamente establecidos y conocidos por los trabajadores, lo expuesto por la Corte Constitucional permite comprender que la potestad disciplinaria del empleador no es un poder absoluto, sino una herramienta que solo puede desplegarse dentro de un marco previamente definido y respetuoso de las garantías mínimas del debido proceso. Ello implica que los procedimientos internos de las organizaciones deben configurarse como verdaderos

mecanismos de equilibrio entre la facultad de dirección del empleador y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este primer capítulo evidencia que el debido proceso es una garantía constitucional que no se agota en permitir el acceso a la justicia, sino en imponer estándares materiales que también vinculan al empleador cuando ejerce su potestad disciplinaria. A la luz de la doctrina y de la jurisprudencia reseñada, el procedimiento disciplinario laboral válido exige faltas y sanciones predefinidas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), información oportuna y detallada al trabajador, oportunidad real de descargos y de aportar o controvertir pruebas, y una decisión fundada por autoridad imparcial. De este modo, el debido proceso opera como un verdadero contrapeso a la discrecionalidad, orienta el diseño de reglamentos y prácticas internas y asegura que toda sanción laboral derive de un trámite que materializa derechos, y no de un ritual vacío.

CAPÍTULO DOS

Teniendo en cuenta lo desarrollado anteriormente, en el presente capítulo se abordará más profundamente el tema de procesos disciplinarios propiamente en materia laboral. Para comenzar, se puede decir que este tipo de procesos constituyen un mecanismo esencial para mantener e impulsar la armonía dentro de las relaciones laborales en el país. A grosso modo, el proceso disciplinario es un conjunto de actuaciones mediante las cuales el empleador investiga y sanciona (de ser necesario) diferentes conductas que se alejen de las obligaciones y normas internas de la institución a la que se pertenece. Su finalidad no es únicamente correctiva, sino también preventiva, en la medida en que busca garantizar el respeto de las reglas establecidas, mantener la disciplina y proteger los intereses tanto del empleador como de los trabajadores. Este procedimiento, sin embargo, no puede ejercerse de manera arbitraria, ya que se encuentra enmarcado en principios constitucionales y legales que aseguran el respeto a la dignidad humana, la proporcionalidad de las sanciones y la posibilidad real de defensa por parte del trabajador.

Para continuar, teniendo en cuenta el texto de J. Diego Montenegro Timon, titulado “ *El Debido Proceso Disciplinario Laboral*” se puede decir que, la facultad disciplinaria en el ámbito laboral colombiano se entiende como la potestad que tiene el empleador para imponer correctivos frente a conductas que contrarían las obligaciones contractuales o el reglamento interno de trabajo “ *La facultad disciplinaria del empleador encuentra su fundamento jurídico en el elemento de subordinación, propio de las relaciones laborales, y en el correspondiente deber de obediencia impuesto al trabajador en el desarrollo de su labor,*

teniendo como finalidad el mantenimiento del orden en la empresa y la disciplina en el trabajo” (Montenegro Timón, 2025). Siguiendo lo dicho por Montenegro Timón (2025) , se entiende que esta facultad, aunque legítima, no es absoluta, pues se encuentra limitada por la exigencia constitucional de respetar el debido proceso disciplinario. Dicho debido proceso implica que toda actuación sancionatoria debe estar precedida de etapas mínimas que aseguren la comunicación clara de los cargos al trabajador, la posibilidad real de presentar descargos, la valoración objetiva de las pruebas y la emisión de una decisión proporcional y motivada. Así, el proceso disciplinario laboral se configura como el procedimiento formal que articula la investigación y eventual sanción de una falta, garantizando tanto la autoridad del empleador para mantener la disciplina como la defensa de los derechos del trabajador.

En el marco del presente trabajo, este análisis resulta fundamental porque evidencia cómo la potestad sancionadora, al ser ejercida dentro de parámetros de legalidad, imparcialidad y proporcionalidad, no sólo preserva la organización y eficacia en el entorno laboral, sino que también materializa principios constitucionales como la dignidad humana y la igualdad de trato. En consecuencia, el proceso disciplinario se convierte en un punto de equilibrio entre la subordinación propia de la relación laboral y la necesidad de salvaguardar los derechos fundamentales del empleado, asegurando que el poder empresarial se ejerza dentro de límites justos y razonables.

En línea con lo expuesto por Montenegro Timón sobre la legitimidad condicionada de la potestad disciplinaria, la Sentencia C-593 de 2014 clarifica que el artículo 115 del CST sólo es constitucional si la “oportunidad de ser oído” se traduce en un proceso disciplinario real, previamente diseñado en el Reglamento Interno de Trabajo y respetuoso de las garantías del artículo 29 constitucional, el cual aborda los temas de comunicación de los cargos, posibilidad efectiva de defensa y contradicción, valoración objetiva de pruebas y decisión motivada y proporcional. Así, la Corte considera que el poder sancionador del empleador no

es un margen discrecional, sino una competencia reglada por normas y estándares que protegen la dignidad del trabajador, armonizando la subordinación propia del vínculo laboral con la materialización del debido proceso. En concordancia con lo anterior, la Sentencia T-329 de 2021 refuerza el principio de que el debido proceso debe ser un procedimiento formal y transparente, respetando los derechos del trabajador a lo largo de todo el proceso disciplinario. En esta sentencia, la Corte Constitucional abordó un caso en el que un trabajador fue despedido sin haber tenido acceso a las pruebas que sustentaban las acusaciones en su contra, en este caso, un video que implicaba su conducta en un delito. La Corte resolvió que el trabajador tenía derecho a acceder a dicha prueba antes de la decisión final sobre su despido, garantizando así su derecho de defensa y permitiéndole ejercer su derecho a la contradicción. La Corte subrayó que, en todo procedimiento disciplinario, el trabajador debe tener la oportunidad de conocer las pruebas en su contra y de defenderse adecuadamente. De esta manera, la Sentencia C-692 de 2008 aborda el principio de favorabilidad en los procedimientos disciplinarios y resalta que el empleador debe seguir un procedimiento previamente establecido en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT). En este caso, la Corte interpretó que cualquier modificación en el procedimiento disciplinario debe aplicarse de manera que favorezca al trabajador, asegurando que no se le impongan sanciones sin una evaluación objetiva de las pruebas y una decisión motivada. La Corte también enfatizó que el procedimiento disciplinario debe incluir la posibilidad de presentar pruebas en defensa del trabajador y una decisión proporcional a la falta cometida. Este fallo complementa la línea jurisprudencial expuesta en la Sentencia C-593 de 2014, ya que subraya que el poder disciplinario no puede ejercerse de manera arbitraria, sino que debe estar sujeto a reglas claras y previsibles. La jurisprudencia consolidada en estas sentencias hace evidente que el procedimiento disciplinario laboral debe ser un mecanismo reglado, en el que el empleador, aunque legítimamente pueda imponer sanciones, está obligado a respetar las

garantías procesales que aseguren que las decisiones sean justas y equitativas, promoviendo un equilibrio entre la subordinación del trabajador y sus derechos fundamentales.

En esta misma línea, pasamos a la sentencia SL1861-2024 de la Corte Suprema de Justicia, la cual ratifica que el despido disciplinario sólo puede reputarse válido cuando se acredita que el empleador respetó las garantías esenciales del debido proceso. La Corte precisó que el artículo 115 del CST y el artículo 29 de la Constitución obligan a que toda sanción se sustente en un procedimiento que incluya la comunicación de los cargos, la oportunidad de defensa y la decisión motivada y proporcional. En ausencia de estas etapas, el despido carece de eficacia jurídica y genera consecuencias indemnizatorias para el empleador. Este pronunciamiento, de reciente data, refuerza el planteamiento central de este trabajo al evidenciar que la potestad disciplinaria en materia laboral, lejos de ser un poder discrecional, se encuentra sujeta a límites constitucionales y legales que garantizan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a la medida más drástica dentro del proceso disciplinario.

En este sentido, se puede ver como el procedimiento disciplinario en el ámbito laboral colombiano, previo a la expedición de la Ley 2466 de 2025, estaba marcado por una notable ausencia de uniformidad normativa. El Código Sustantivo del Trabajo (CST), en su artículo 115, reconocía la facultad del empleador de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, siempre que estas estuvieran previstas en el reglamento interno de trabajo y no excedieran los límites allí contemplados. Sin embargo, no regulaba los pasos concretos a seguir ni los mecanismos para garantizar que dichas sanciones se aplicaran en respeto de las garantías constitucionales del debido proceso (Código Sustantivo del Trabajo, art. 115). Esta laguna legislativa generaba una amplia facultad de decisión en los empleadores, quienes podían optar por procedimientos sumarios, muchas veces informales, que no aseguraban al trabajador conocer los cargos, ejercer su defensa o aportar pruebas.

La consecuencia de este vacío era que el procedimiento disciplinario no se encontraba estandarizado, sino que dependía plenamente de los reglamentos internos de trabajo, los cuales, de acuerdo con el artículo 108 del Código Sustantivo De Trabajo, debían ser elaborados y aprobados por los empleadores en empresas de cierto tamaño. No obstante, en la práctica, muchas pequeñas y medianas empresas, así como en el sector del servicio doméstico, carecían de reglamentos internos, lo que hacía que el ejercicio del poder disciplinario se realizara de manera informal. En este contexto, la desigualdad era notoria, puesto que mientras empresas grandes y con presencia sindical solían establecer procesos disciplinarios que contaban con más garantías, en la mayoría de los casos se imponían sanciones de manera unilateral, sin actas, sin pruebas y sin motivación escrita.

Frente a esta situación, la Constitución de 1991 desempeñó un papel fundamental. El artículo 29 consagra el debido proceso como un derecho fundamental aplicable a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, incluyendo aquellas adelantadas por particulares cuando implican el ejercicio de poder sancionador. “ *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.* “ (*Constitución Política De Colombia 1991*) Este artículo establece que toda persona tiene derecho a ser juzgada conforme a leyes preexistentes, por autoridad competente, con respeto de las formas propias de cada juicio; garantiza la presunción de inocencia, la publicidad, la defensa y la contradicción; prohíbe ser juzgado dos veces por los mismos hechos, y ordena aplicar la ley más favorable en materia sancionatoria. Por su parte, el artículo 53 reafirma los principios mínimos fundamentales del trabajo, como la estabilidad, la primacía de la realidad y la igualdad de oportunidades, que sirven de guía para interpretar la potestad disciplinaria del empleador (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 53).

A falta de una regulación legal clara, la jurisprudencia de la Corte Constitucional fue la que estableció estándares de protección. En la Sentencia C-593 de 2014, la Corte precisó que *“Con respecto al artículo 115 dice que cuando la norma incluye la expresión “ser oído” implica que el empleador debe cumplir con el trámite del debido proceso disciplinario para el trabajador, formulando un pliego de cargos y pruebas y permitiendo los descargos, para así probar los hechos que dan lugar a imponer la sanción. De manera tal que si el trabajador no está conforme con la decisión final que se adopte, podrá acudir ante la jurisdicción.”* (Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014) Es decir que, en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, la inclusión de la expresión “ser oído” debe entenderse como la obligación del empleador de garantizar al trabajador un trámite disciplinario respetuoso del debido proceso. Esto implica que, antes de imponer una sanción, el empleador debe formular de manera clara los cargos, presentar las pruebas que sustentan la imputación y otorgar al trabajador la oportunidad de rendir sus descargos y controvertir las pruebas en su contra. De esta forma, se asegura que la decisión sancionatoria esté fundada en hechos debidamente probados y no en apreciaciones unilaterales o arbitrarias. Asimismo, si el trabajador no está conforme con la determinación final, la norma le reconoce la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral, con el fin de que sea un juez quien evalúe la legalidad y validez de la sanción impuesta.

En este contexto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la Sentencia STL3855-2024, reforzó la idea de que el derecho al debido proceso en el ámbito laboral sólo resulta exigible cuando existe un procedimiento previamente definido en la normativa interna de la empresa. El tribunal sostuvo que la aplicación del artículo 29 de la Constitución, como corolario del principio de legalidad, presupone necesariamente la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, de modo que, tratándose de la terminación del contrato con justa causa, la vulneración del debido proceso únicamente puede predicarse, por

regla general, cuando el reglamento interno de trabajo o los instrumentos normativos de la organización han previsto expresamente un trámite para llevar a cabo el despido (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia STL3855-2024). Este criterio refleja con claridad la falta de uniformidad que caracterizaba el sistema previo a la reforma, pues el grado de protección del trabajador frente a sanciones o terminaciones de contrato dependía más de lo que la empresa hubiese dispuesto en su reglamento que de un marco legal obligatorio y uniforme.

De esta forma, se puede evidenciar que antes de la reforma laboral de 2025, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo era bastante limitado, ya que únicamente señalaba la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias cuando estas estuvieran previstas en el reglamento interno, sin desarrollar un procedimiento que asegurara de manera efectiva el derecho de defensa del trabajador. Esto generaba una situación problemática ya que cada empresa terminaba aplicando sus propias reglas, lo cual producía resultados muy distintos entre sí. Mientras en algunas organizaciones grandes, con mayor formalidad y respaldo sindical, se procuraba implementar mecanismos cercanos a lo que exigía la Constitución, en muchos otros casos, sobre todo en pequeñas empresas o en sectores como el servicio doméstico, las sanciones se aplicaban de forma inmediata, sin actas ni oportunidades reales de contradicción.

Desde una perspectiva crítica, puede afirmarse que el modelo previo a la reforma era reactivo y no preventivo. El trabajador sólo podía reclamar la vulneración del debido proceso una vez la sanción había sido impuesta, a través de la jurisdicción laboral, lo que implicaba acudir a largos y costosos procesos judiciales. El empleador, por su parte, enfrentaba la incertidumbre de que sus decisiones disciplinarias pudieran ser anuladas por los jueces, incluso en ausencia de un procedimiento legal claro, lo que aumentaba la litigiosidad. La Ley 2466, en contraste,

buscó introducir un sistema preventivo, imponiendo pasos obligatorios que reducen el margen de arbitrariedad y mejoran la seguridad jurídica para ambas partes.

El contraste entre el antes y el después de la reforma muestra que el procedimiento disciplinario laboral en Colombia evolucionó de un modelo fragmentado y dependiente de la autonomía empresarial hacia un modelo legalmente positivizado y garantista, en el que las garantías del artículo 29 de la Constitución no solo se presuponen, sino que se concretan en obligaciones expresas para el empleador. Este tránsito evidencia que el examen del sistema previo debe centrarse en su principal limitación: la ausencia de un procedimiento uniforme y obligatorio, lo cual colocaba al trabajador en una situación de vulnerabilidad y generaba un entorno de inseguridad jurídica que justificó plenamente la intervención del legislador en 2025.

Como se puede ver en el desarrollo del presente capítulo, el desarrollo del procedimiento disciplinario se ha establecido a través de diferentes sentencias las cuales han definido los parámetros bajo los cuales debe regirse la actividad laboral con el fin de garantizar la protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores. De esta forma, los pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han sido los encargados de permitir la evolución de estos procedimientos. En primer lugar, la Sentencia C-692 de 2008 fue un hito en la jurisprudencia, ya que abordó la necesidad de que el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) defina claramente las faltas y las sanciones disciplinarias. La Corte explicó que el procedimiento disciplinario debe ser regulado de manera clara y accesible, garantizando la transparencia y evitando que el empleador ejerza su potestad disciplinaria de forma arbitraria. La Corte destacó que las sanciones no pueden ser impuestas sin un proceso formal que asegure los derechos del trabajador, basándose en principios de legalidad y proporcionalidad. Posteriormente, la Sentencia C-593 de 2014

amplió esta visión al precisar que el procedimiento disciplinario no solo debe ser reglado, sino que debe garantizar derechos fundamentales como la notificación formal de los cargos, la oportunidad de defensa, la presentación de pruebas y la motivación de la sanción. Esta sentencia estableció que el empleador debe seguir un procedimiento claro y estricto, asegurando que el poder disciplinario no se convierta en una herramienta de abuso, sino en un mecanismo que respete los derechos fundamentales del trabajador. En 2021, la Sentencia T-329 reforzó estos principios, señalando que la transparencia en el proceso disciplinario es crucial para garantizar el debido proceso, y que el trabajador debe tener acceso a las pruebas que se le imputan antes de tomar cualquier decisión. Finalmente, la Sentencia SL1861-2024 de la Corte Suprema de Justicia ratificó que el despido disciplinario solo es válido si se respeta el debido proceso, destacando que la comunicación de los cargos, la oportunidad de defensa y una decisión motivada son elementos esenciales para que el despido tenga validez jurídica. En la misma línea, la Sentencia STL3855-2024 añadió que el procedimiento disciplinario debe estar previamente definido en el RIT de la empresa, y que su ausencia genera consecuencias indemnizatorias para el empleador.

El recuento jurisprudencial anterior, muestra cómo la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han ido consolidando un marco normativo más garantista en relación con los procedimientos disciplinarios laborales. La Sentencia C-692 de 2008 sentó las bases para una regulación más clara del poder disciplinario, exigiendo que el Reglamento Interno de Trabajo establezca de manera explícita las faltas y sanciones, lo que proporciona seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador. Este pronunciamiento fue seguido por la Sentencia C-593 de 2014, que profundizó en las garantías procesales que deben acompañar cualquier proceso disciplinario, destacando la necesidad de un procedimiento formal, basado en la notificación de los cargos y la posibilidad de defensa. Esta línea jurisprudencial muestra una clara intención de equilibrar la facultad sancionadora del

empleador con los derechos fundamentales del trabajador, asegurando que las sanciones sean proporcionales y basadas en un proceso objetivo y motivado. La Sentencia T-329 de 2021 añadió un nuevo nivel de protección al establecer que el acceso a las pruebas es crucial para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa de manera efectiva. Este pronunciamiento se complementa con la Sentencia SL1861-2024, en la que la Corte Suprema destacó que el despido disciplinario sólo puede considerarse válido si se ha seguido un proceso que incluya garantías mínimas como la comunicación de cargos, la oportunidad de defensa y una decisión fundamentada. La Sentencia STL3855-2024 consolidó esta visión al exigir que todo procedimiento disciplinario esté previamente establecido en el RIT, evitando que el empleador tome decisiones arbitrarias o desproporcionadas. En conjunto, estas sentencias reflejan una evolución hacia un sistema de procedimientos disciplinarios que no solo protegen los intereses del empleador, sino que también promueven la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando un entorno laboral más justo y equilibrado.

En conclusión, el procedimiento disciplinario laboral antes de la Ley 2466 de 2025 estaba caracterizado por la fragmentación normativa, la dependencia de reglamentos internos de trabajo y la centralidad de la jurisprudencia como fuente de garantías. Aunque la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia desarrollaron estándares importantes, en la práctica existía una aplicación desigual que generaba vulnerabilidad para los trabajadores y riesgos de inseguridad jurídica para los empleadores. Este panorama hacía evidente la necesidad de una reforma legal que estableciera un procedimiento disciplinario mínimo, obligatorio y uniforme, capaz de equilibrar el poder disciplinario del empleador con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPÍTULO TRES

La Ley 2466 de 2025 transforma la base normativa del procedimiento sancionatorio laboral al positivizar garantías que antes operaban sobre todo por vía constitucional y jurisprudencial. La reforma incorpora, como mandato legal expreso, la presunción de inocencia, el principio de proporcionalidad, el derecho de defensa y contradicción probatoria, la exigencia de motivación suficiente y la posibilidad real de impugnación, convirtiendo estos estándares en condiciones de validez de cualquier sanción interna. Así, el empleador sólo puede imponer medidas disciplinarias si (i) comunica formalmente la apertura del proceso, (ii) formula por escrito los hechos y conductas que se imputan, (iii) traslada la totalidad de las pruebas, (iv) otorga un término no inferior a cinco días para descargos y aportes de defensa, (v) decide de manera motivada y congruente, y (vi) habilita recurso o instancia de impugnación; el trámite, además, debe adelantarse en un tiempo razonable, respetando inmediatez y sin sacrificar garantías mínimas. Estas exigencias, que antes eran desiguales entre empresas y dependían del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), hoy son parámetro uniforme e indisponible para todos los empleadores, salvo el régimen simplificado para trabajadoras del hogar y para micro y pequeñas empresas con menos de diez trabajadores, con un programa público de acompañamiento para su implementación.

El nuevo marco no se limita a la secuencia procedimental: impone deberes de organización y transparencia que conectan con lo discutido en los capítulos previos sobre legalidad, publicidad y equilibrio frente al poder de dirección. Por un lado, obliga a actualizar el RIT en un plazo de doce meses desde la vigencia de la ley, de modo que las reglas internas reflejen, de forma clara y accesible, etapas, términos y garantías del proceso disciplinario; y exige su publicación tanto física como digital, garantizando acceso permanente para todas las personas trabajadoras. Por otro lado, habilita el uso de tecnologías de la información para realizar

actuaciones, siempre que el trabajador tenga efectivamente a su disposición estas herramientas, criterio coherente con la primacía de la realidad y con el estándar de participación material, no meramente formal.

Desde la óptica de inclusión, la ley introduce ajustes razonables en favor de trabajadores con discapacidad, garantizando comunicación y comprensión recíproca durante el trámite; y reconoce el acompañamiento sindical de hasta dos representantes presentes en la empresa, con la función de velar por la defensa y el debido proceso. Estas previsiones anclan el procedimiento disciplinario en estándares de igualdad material y fortalecen la confianza en el trámite interno como espacio de tutela efectiva de derechos.

A partir de lo anterior, los cambios significativos en la normativa se pueden sintetizar en tres pilares importantes. En primera medida, la uniformidad procedimental, con este cambio el proceso deja de ser un diseño discrecional del RIT para convertirse en un mínimo legal obligatorio, que opera como condición de eficacia de la sanción. Esto responde a la crítica formulada en los capítulos uno y dos sobre la ausencia de estándares comunes y la consecuente asimetría entre grandes y pequeñas empresas. En segunda medida, la positivización de garantías, con esta nueva reforma, todo aquello que se describió como núcleo duro del artículo 29 constitucional como la presunción de inocencia, defensa, contradicción y motivación, ahora se cristaliza en el articulado laboral, cerrando el espacio a prácticas actos sin sustento probatorio ni argumentativo. Por último, la accesibilidad y la publicidad reforzadas del RIT, ahora cuando se realicen modificaciones se hace indispensable la publicación del RIT en dos lugares visibles y en medio virtual, con posibilidad de remisión por canales digitales propios, ya que esto facilita el conocimiento de faltas, sanciones y etapas del proceso y robustece el principio de legalidad aplicable a la disciplina interna.

Estas modificaciones repercuten de modo directo en el ámbito laboral por tres razones. En la dimensión del trabajador, elevan el estándar de protección frente a la arbitrariedad: sin comunicación formal, sin traslado íntegro de pruebas, sin término mínimo para descargos y sin decisión motivada, la sanción deviene inválida. Ello fortalece la estabilidad ocupacional, pues condiciona el ejercicio del poder disciplinario a un cauce reglado y verificable. En la dimensión del empleador, la potestad sancionatoria se mantiene, pero muta de discrecional a reglada ya que la decisión disciplinaria gana seguridad jurídica cuando descansa en registros documentales, trazabilidad de actuaciones y proporcionalidad, reduciendo el riesgo de nulidades y litigios indemnizatorios. En la dimensión relacional, el procedimiento se vuelve un espacio de diálogo institucionalizado puesto que ahora, el acompañamiento sindical y los ajustes razonables inducen prácticas de gestión que previenen conflictos, alineadas con la idea de que el debido proceso es un contrapeso funcional al poder de dirección.

La ley también incide sobre elementos conexos a la gestión del tiempo de trabajo y la organización empresarial. Al redefinir la franja nocturna y mantener la jornada máxima de 42 horas semanales con esquemas flexibles, el sistema delimita qué constituye recargo, qué es trabajo suplementario permitido y cuáles son los límites de distribución diaria, variables que suelen estar en el centro de controversias disciplinarias por supuestos incumplimientos de horario, inasistencias o excedentes de jornada. La precisión normativa en estas materias reduce la ambigüedad probatoria y estandariza criterios de control horario y de pago de recargos, con incidencia directa sobre la proporcionalidad de eventuales sanciones.

En contraste con lo anterior, la Ley 2466 de 2025 responde a la necesidad de que las garantías no sean un “ritual vacío”, sino etapas reales que aseguren decisión imparcial fundada en pruebas y razones. De ahí que la actualización y publicidad del RIT, la trazabilidad

documental de las actuaciones y la previsión de recursos internos constituyan ahora parte del estándar mínimo de diligencia empresarial. El efecto sistémico es claro: menos espacio para sanciones sumarias, mayor previsibilidad en la gestión disciplinaria y mejor alineación con los principios constitucionales que fueron eje de los capítulos anteriores.

En suma, la reforma desplaza el modelo tradicional que se basaba en prácticas informales y en la sola remisión al RIT y pretende transformarlo hacia un régimen legal más garantista y homogéneo. Lo afectado, en términos sustantivos, no es la existencia de la potestad disciplinaria, sino su forma de ejercicio: del arbitrio a la regla; de la opacidad a la publicidad; del trámite sumario a la decisión motivada y recurrible; del “acto de poder” a la “competencia reglada”. La razón es jurídica y constitucional ya que se debe asegurar que la subordinación, característica esencial del contrato de trabajo, no se convierta en un factor que vulnere derechos, sino al contrario, este debe operar bajo un procedimiento verificable, proporcional e inclusivo, coherente con el trabajo decente y con los estándares de igualdad material que el ordenamiento impone.

La verdadera dimensión de la norma radica en su capacidad de proyectar al derecho laboral colombiano hacia estándares internacionales de trabajo decente y de debido proceso en el ámbito privado, integrando en la dinámica disciplinaria principios que antes parecían exclusivos del derecho penal y del derecho administrativo sancionador. El legislador reconoce que la subordinación laboral, sin controles, puede convertirse en un espacio de vulneración de derechos fundamentales; por ello, convierte el proceso disciplinario en un reflejo de los principios del artículo 29 de la constitución y los compromisos derivados de los convenios internacionales. Este trasplante normativo no es accidental pues responde a la necesidad de que la disciplina laboral no sea un reducto aislado, sino parte del mismo sistema de garantías que protege a toda persona frente al poder sancionatorio del Estado o de un particular con posición dominante.

La obligación de motivar decisiones, de documentar actuaciones y de permitir la intervención del trabajador obliga a las empresas a pasar de una lógica de control unilateral a una lógica de gobernanza compartida. El procedimiento disciplinario deja de ser visto como un simple mecanismo correctivo para transformarse en un espacio de diálogo institucional, donde la empresa comunica razones y el trabajador expone defensas. Esto, en términos prácticos, eleva la confianza interna, reduce el clima de temor y fomenta el sentido de pertenencia. De hecho, a largo plazo, la disciplina garantista fortalece la productividad porque disminuye la conflictividad judicial y consolida prácticas organizacionales más transparentes y sostenibles. Así, la norma actúa no sólo como regulación, sino como instrumento pedagógico de nuevas formas de gestión laboral.

No obstante, la implementación de la Ley 2466 de 2025 plantea desafíos que trascienden el texto legal. En empresas grandes, con departamentos de recursos humanos estructurados, la adaptación a los nuevos parámetros puede ser relativamente sencilla; pero en pequeñas y medianas empresas, donde los trámites formales son percibidos como cargas administrativas, el cumplimiento estricto puede generar tensiones e incluso, resistencias. Esto demuestra que la eficacia de la norma dependerá no solo de su vigencia, sino también de los mecanismos de acompañamiento, capacitación y vigilancia que desplieguen el Ministerio del Trabajo y los jueces laborales. Sin este apoyo institucional, el riesgo es que la reforma permanezca como un ideal en el papel, sin llegar a transformar realmente la práctica cotidiana del mundo del trabajo.

También es innegable que la ley reabre el debate sobre la autonomía empresarial. Si bien se preserva la potestad disciplinaria, el hecho de que se reglamente de forma tan detallada limita la flexibilidad del empleador para responder a situaciones específicas. Esto genera un nuevo equilibrio de fuerzas: el empleador mantiene el control, pero su poder se encuentra ceñido a

un marco de legalidad estricta, que podría considerarse un límite legítimo a la autonomía privada en función de la dignidad humana del trabajador. La discusión que surge es si, en algunos escenarios, el exceso de formalidad puede restar eficacia a la reacción disciplinaria, especialmente frente a faltas graves que demandan respuestas inmediatas. No obstante, este costo parece ser el precio inevitable de elevar el estándar de protección de los derechos laborales en un Estado social de derecho.

De esta forma, el procedimiento disciplinario en Colombia se regía principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), especialmente en su artículo 115, que otorgaba al empleador la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores por la comisión de faltas en el ámbito laboral. No obstante, esta normativa no especificaba de manera detallada los procedimientos que los empleadores debían seguir para garantizar el debido proceso y las garantías procesales de los trabajadores. El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de cada empresa debía establecer las faltas y las sanciones, pero el CST no obligaba a que se implementará un proceso formal de notificación, defensa y contradicción, lo que dejaba en manos de los empleadores la discrecionalidad sobre cómo se aplicaban las sanciones. Esta falta de regulación detallada significaba que los procedimientos disciplinarios variaban enormemente entre empresas, especialmente entre aquellas grandes con sindicatos que solían tener reglamentos detallados y procedimientos más estructurados, y las pequeñas empresas que, en muchos casos, no contaban con reglas claras ni con procedimientos de debido proceso. En muchos casos, los trabajadores en sectores informales o pequeñas empresas no tenían acceso a las garantías mínimas del debido proceso, como la notificación de cargos o la oportunidad de presentar pruebas en su defensa. Esto generaba un ambiente de inseguridad jurídica y vulnerabilidad para los empleados, quienes se veían expuestos a sanciones arbitrarias sin tener las herramientas legales para defenderse de manera efectiva.

Con la Ley 2466 de 2025, la reforma laboral ha introducido una serie de cambios significativos para formalizar y uniformar el procedimiento disciplinario en todas las empresas, independientemente de su tamaño o sector. La reforma establece que todos los empleadores deben tener un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que contenga un procedimiento disciplinario claro y detallado, y que este debe garantizar las garantías procesales mínimas para los trabajadores. Esto incluye la notificación formal de los cargos, la entrega de pruebas, la oportunidad de presentar descargos, la valoración objetiva de las pruebas y una decisión motivada y proporcional. Esta nueva normativa no deja al empleador la posibilidad de decidir de manera discrecional sobre cómo llevar a cabo el procedimiento, sino que establece un marco reglado que debe cumplirse en todos los casos, reduciendo la arbitrariedad y promoviendo un entorno más justo y predecible. Así, la reforma busca corregir las deficiencias del sistema anterior, en el que existía una gran disparidad en la aplicación de las garantías procesales. La uniformidad en los procedimientos ahora es obligatoria para todos los empleadores, lo que asegura que todos los trabajadores, sin importar el tamaño de la empresa en la que trabajen, tengan acceso a las mismas garantías procesales y puedan defender sus derechos de manera efectiva.

Uno de los principales problemas del sistema anterior era la falta de proporcionalidad en la imposición de sanciones disciplinarias. El Código Sustantivo del Trabajo permitía que el empleador aplicará sanciones siempre y cuando estas estuvieran previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), pero no especificaba cómo debía evaluarse la gravedad de la falta ni cómo debía aplicarse la proporcionalidad en las sanciones. Como resultado, muchas veces los empleadores imponían sanciones desmesuradas, incluso despidos, sin una evaluación objetiva de las circunstancias que rodeaban la infracción. Esta falta de claridad en el procedimiento disciplinario permitió que se tomarán decisiones arbitrarias o desproporcionadas, lo que generaba incertidumbre y potenciales abusos por parte de los

empleadores. La reforma de 2025, por otro lado, ha introducido una normativa clara sobre la proporcionalidad de las sanciones, exigiendo que cualquier sanción impuesta por el empleador sea proporcionada a la gravedad de la infracción cometida. Además, la reforma exige que la decisión final esté motivada y que se justifique la imposición de la sanción, lo que asegura que no haya abusos en el ejercicio de la potestad disciplinaria. Este cambio es crucial, ya que permite un equilibrio más justo en la relación laboral, donde los empleadores pueden mantener la disciplina dentro de la empresa sin recurrir a sanciones extremas que violen los derechos del trabajador. De este modo, la reforma crea un entorno más equilibrado, en el que los empleadores deben actuar con mayor responsabilidad y transparencia, mientras que los trabajadores están más protegidos frente a decisiones injustas o arbitrarias.

Es entonces que el contraste entre el sistema anterior y el sistema establecido por la reforma laboral de 2025 nos muestra un avance significativo en la protección de los derechos laborales en Colombia. Mientras que el sistema anterior dejaba muchas lagunas normativas y ofrecía mucha discrecionalidad a los empleadores, la reforma establece un marco más estructurado y detallado, donde el procedimiento disciplinario se basa en principios claros de legalidad, imparcialidad, proporcionalidad y transparencia. La reforma responde a las críticas que la jurisprudencia y los expertos en derecho laboral hicieron al sistema anterior, donde la falta de un procedimiento uniforme y claro resultaba en inseguridad jurídica y un desajuste entre las empresas grandes y las pequeñas. La implementación de un procedimiento disciplinario obligatorio para todos los empleadores asegura que no solo los trabajadores en grandes empresas con representación sindical tengan acceso a garantías procesales adecuadas, sino que todos los trabajadores, sin importar su tipo de contrato o el tamaño de la empresa, cuenten con un procedimiento justo y transparente. Así, la reforma no solo mejora la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también contribuye a una relación laboral más justa y equilibrada, donde tanto empleadores como trabajadores

puedan estar seguros de que las decisiones disciplinarias se toman dentro de un marco de justicia y respeto mutuo.

Finalmente, el futuro de la Ley 2466 de 2025 como se mencionaba anteriormente, dependerá de cómo los jueces laborales y constitucionales interpreten sus disposiciones. Es previsible que, en los próximos años, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia desarrollen líneas jurisprudenciales sobre la nulidad de sanciones por vicios de procedimiento, la proporcionalidad de las medidas adoptadas y la validez de los ajustes razonables implementados en favor de poblaciones especiales. En ese sentido, la norma no se agota en su texto, sino que abre un campo fértil para la construcción judicial de un verdadero derecho disciplinario laboral. Lo que hoy es un marco general, mañana puede convertirse en un cuerpo normativo más robusto, con reglas jurisprudenciales que refuercen la coherencia entre la ley, la Constitución y los tratados internacionales.

En conclusión, la Ley 2466 de 2025 representa un verdadero punto de inflexión en la evolución del derecho laboral colombiano, estableciendo una nueva era de transformaciones profundas en la relación entre empleadores y trabajadores. No solo es una reforma técnica, sino que su impacto va mucho más allá de la actualización de normativas y reglamentos. Esta reforma redefine de manera sustancial el equilibrio entre el poder de dirección del empleador y los derechos fundamentales del trabajador, reconociendo la necesidad de un entorno laboral donde se respeten las garantías procesales y se garantice la protección de los derechos humanos dentro del espacio laboral. En este sentido, la ley no sólo plantea una transformación normativa, sino también un cambio en la cultura organizacional de las empresas, donde el procedimiento disciplinario deja de ser simplemente un mecanismo para imponer sanciones y pasa a ser un espacio clave para la protección de los derechos laborales,

la imparcialidad en las decisiones y la transparencia en los procesos internos de las organizaciones.

Además, la reforma trae consigo nuevos retos de implementación práctica, pues su éxito no solo dependerá de la correcta adopción de las nuevas normativas por parte de las empresas, sino también de la cultura organizacional y la disposición de los empleadores a aplicar los principios de proporcionalidad, justicia y equidad en los procedimientos disciplinarios. Este proceso no se limita a un simple cumplimiento de la ley, sino que impulsa un cambio de paradigma donde las empresas se ven obligadas a revisar sus prácticas y a asegurar que sus procesos no solo sean legales, sino también justos y respetuosos con la dignidad humana del trabajador. Así, la reforma también representa un desafío para las autoridades encargadas de su supervisión, quienes deben garantizar que los principios establecidos en la ley se cumplan efectivamente en todas las empresas del país.

El impacto de la Ley 2466 de 2025 no debe medirse sólo en términos de sanciones anuladas o reglamentos actualizados, sino en cómo ha logrado transformar el panorama de las relaciones laborales en Colombia, consolidando un modelo más justo y transparente. Este cambio de enfoque, donde el procedimiento disciplinario se coloca en el centro de la construcción de un entorno laboral más humano, refleja un claro alineamiento con los valores de un Estado democrático. La ley representa no solo un avance legal, sino también un compromiso con el bienestar de los trabajadores y la promoción del trabajo digno en Colombia, un principio que debe ser el eje central de cualquier sistema laboral moderno y respetuoso con los derechos fundamentales.

En este contexto, el procedimiento disciplinario deja de ser un asunto menor de gestión interna y se convierte en un verdadero espacio privilegiado donde se materializan los principios constitucionales que defienden los derechos de los trabajadores. Este cambio

implica que, en la práctica, cada actuación disciplinaria en el ámbito laboral se ve no solo como una acción correctiva, sino como una oportunidad para proyectar y consolidar el ideal de trabajo digno, un espacio donde se reconozca la dignidad del trabajador y se garantice que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un marco de equidad, justicia y respeto. La reforma no solo tiene la capacidad de transformar las relaciones laborales en el presente, sino que abre el camino para una construcción futura jurisprudencial que continúe fortaleciendo la protección de los derechos laborales y que, con el tiempo, refuerce el compromiso de Colombia con los estándares internacionales de derechos humanos en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se analizó cómo la Ley 2466 de 2025 transformó los procesos disciplinarios laborales en Colombia, al establecer nuevas reglas y garantías que buscan equilibrar la autoridad del empleador con la protección de los derechos del trabajador. Con base en la revisión teórica, jurídica y jurisprudencial realizada, se identificaron los principales cambios que trajo la reforma, los retos que implica su aplicación práctica y el impacto que genera en las relaciones laborales del país. A continuación, se presentan las conclusiones generales encontradas a lo largo de la investigación, las cuales recogen los resultados más relevantes del análisis y ofrecen una reflexión final sobre las implicaciones jurídicas y sociales de esta reforma dentro del contexto del derecho laboral colombiano.

Después de analizar la información desarrollada a lo largo de la presente investigación, se puede concluir que la Ley 2466 de 2025 marcó un cambio importante en la forma como se manejan los procesos disciplinarios dentro de las empresas en Colombia. Antes, el empleador tenía una gran libertad para sancionar a los trabajadores, y muchas veces lo hacía sin seguir

pasos claros o sin permitirles defenderse adecuadamente. Con esta nueva ley, el poder del empleador sigue existiendo, pero ahora está limitado por reglas precisas que buscan proteger los derechos del trabajador y asegurar que toda sanción sea justa, proporcional y transparente. En otras palabras, la norma cambia la idea del “poder sin control” por un “poder con reglas”, lo que ayuda a equilibrar la relación entre quien dirige y quien trabaja.

Una primera conclusión es que la reforma convierte el procedimiento disciplinario en un proceso más serio, claro y verificable. Ahora, antes de imponer cualquier sanción, el empleador está obligado a comunicar formalmente los hechos, mostrar las pruebas, permitir que el trabajador dé su versión y finalmente emitir una decisión escrita y justificada. Esto no solo fortalece el derecho a la defensa, sino que también le da más seguridad jurídica al empleador, ya que al cumplir con las reglas, sus decisiones tienen más validez frente a posibles demandas o reclamos. De esta forma, el nuevo marco legal fomenta prácticas más transparentes y responsables dentro de las empresas, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores.

En segundo lugar, se puede afirmar que el debido proceso disciplinario ahora cumple un papel esencial en el equilibrio de la relación laboral. La subordinación, que siempre ha sido un elemento central del trabajo, ya no debe verse como una herramienta de poder absoluto del empleador, sino como una forma de coordinación donde también existen límites. El respeto por la dignidad humana, el derecho a ser escuchado y la proporcionalidad de las sanciones son ahora pilares que deben guiar cualquier decisión disciplinaria. Esto significa que el proceso no solo tiene una función correctiva, sino también pedagógica: busca prevenir abusos, promover el diálogo y fomentar una convivencia más justa dentro de los espacios laborales.

Una tercera conclusión importante es que la reforma impulsa una justicia preventiva dentro de las empresas, evitando que los conflictos laborales lleguen hasta los juzgados. Antes, muchos trabajadores debían acudir a la justicia para hacer valer sus derechos después de ser sancionados injustamente. Con la Ley 2466, las garantías se hacen efectivas desde el interior de la empresa, porque el mismo procedimiento obliga a escuchar, probar y justificar cada decisión. Esto promueve una cultura de legalidad organizacional, donde las diferencias se resuelven a través del diálogo y no del enfrentamiento judicial. En este sentido, la ley no solo protege derechos, sino que también mejora las relaciones laborales, reduce la desconfianza y fomenta la transparencia como base del trabajo en equipo.

De igual forma, la ley da un paso adelante en temas de inclusión y participación, al permitir el acompañamiento de representantes sindicales y al exigir ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad durante los procesos disciplinarios. Estos cambios garantizan que todos los empleados puedan defenderse en igualdad de condiciones, sin importar su situación o capacidad. Además, fomentan una cultura más participativa dentro de las organizaciones, en la que los trabajadores pueden sentirse escuchados y respaldados. Este enfoque no solo refuerza el principio de igualdad, sino que también promueve ambientes laborales más humanos, solidarios y respetuosos de la diversidad.

Otro aspecto relevante que se desprende del análisis es que la potestad disciplinaria del empleador sigue siendo legítima, pero ya no puede ejercerse de forma arbitraria. Ahora, cada sanción debe tener una base legal, estar debidamente sustentada y ajustarse a los principios del debido proceso. Esta transformación beneficia también a los empleadores, ya que contar con procedimientos claros reduce la posibilidad de cometer errores que generen sanciones judiciales o indemnizaciones. Sin embargo, la aplicación de la ley puede resultar más difícil para las micro y pequeñas empresas, que no siempre cuentan con departamentos jurídicos o

de recursos humanos. Por eso, se hace necesario que el Ministerio del Trabajo y otras entidades brinden capacitación, acompañamiento y herramientas prácticas que permitan a todas las empresas cumplir con la norma de manera adecuada y sin afectar su funcionamiento.

En general, puede decirse que la Ley 2466 busca construir una nueva cultura laboral en Colombia, donde las decisiones disciplinarias no se basen en la autoridad, sino en la justicia. El procedimiento deja de ser una simple formalidad y se convierte en una oportunidad para fortalecer la confianza entre trabajadores y empleadores. Cuando el empleador comunica, escucha y motiva sus decisiones, no solo cumple con la ley, sino que también genera respeto y credibilidad dentro de la organización. De igual manera, el trabajador aprende que sus deberes también implican corresponsabilidad y que el diálogo puede resolver conflictos sin llegar a extremos.

Finalmente, la verdadera importancia de esta reforma no está solo en los artículos que modifica, sino en su capacidad para cambiar la forma en que las empresas entienden la disciplina laboral. La Ley 2466 de 2025 invita a todos los actores del mundo del trabajo a construir relaciones más justas, basadas en la dignidad, la equidad y la transparencia. Su éxito dependerá de la manera en que las empresas adopten sus principios, de la vigilancia del Estado para hacerla cumplir y del compromiso de los trabajadores por asumir sus responsabilidades con respeto y profesionalismo. Si se logra poner en práctica con equilibrio y compromiso, esta ley puede convertirse en una herramienta clave para alcanzar un modelo laboral más humano, estable y democrático, en el que el trabajo decente sea una realidad y no solo una aspiración.

BIBLIOGRAFÍA:

Corte Constitucional de Colombia. (2014). *Sentencia C-593/14*. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-329/21*. Magistrado ponente: Alberto Rojas Ríos. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/t-329-21.htm>

Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se reforma el Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*.

Constitución Política de Colombia (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia STL3855-2024. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Cifuentes Muñoz, E. (1999). Acceso a la justicia y debido proceso en Colombia (Síntesis de la doctrina constitucional). *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*,

Corte Constitucional de Colombia. (2008, 16 de julio). *Sentencia C-692 de 2008* [MP: Jaime Córdoba Triviño]. Bogotá D.C.: Corte Constitucional de Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2021, 18 de marzo). *Sentencia C-064 de 2021* [MP: Cristina Pardo Schlesinger]. Bogotá D.C.: Corte Constitucional de Colombia.

Tejada Correa, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 15(30), 227–248.

Corte Constitucional de Colombia. (2014). *Sentencia C-593/14*. Bogotá: Corte Constitucional.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). *Sentencia SL1861-2024*. Bogotá: Corte Suprema de Justicia.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). *Concepto Jurídico: Proceso Disciplinario, Radicado No. 05EE2022120300000072076*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

Montenegro Timón, J. D. (2025). *Derecho laboral en Colombia* (Capítulo 5). Editorial académica.

López Blanco, H. F. (2012). *Instituciones de derecho procesal civil colombiano: Parte general* (11.ª ed.). Dupré Editores Ltda.

López Blanco, H. F. (2009). *Instituciones de derecho procesal civil colombiano* (10.ª ed., 3 vols.). Dupré Editores.

López Blanco, H. F. (2016). *Código general del proceso*. Dupré Editores Ltda.