

Proceso disciplinario laboral en Colombia:

lo que tu empresa debe saber



¿Qué es un proceso disciplinario laboral?

El proceso disciplinario laboral es el procedimiento interno que debe adelantar la empresa para investigar, esclarecer y valorar hechos relacionados con presuntas faltas o irregularidades cometidas por un trabajador durante la ejecución del contrato de trabajo.

A través de este procedimiento, el empleador garantiza que el trabajador pueda:

- Ser escuchado sobre los hechos que se le imputan.
- Conocer y controvertir las pruebas en su contra.
- Aportar los elementos probatorios que considere pertinentes.

Una vez agotadas estas etapas, el empleador estará en capacidad de determinar, de manera motivada, si existe mérito para imponer una sanción disciplinaria o si, por el contrario, debe archiversse la actuación.

¿Cuándo procede un proceso disciplinario?



Habrà lugar a un proceso disciplinario cuando existan indicios de que un trabajador pudo haber incurrido en una falta o incumplimiento de:

- Obligaciones legales.
- Clàusulas del contrato de trabajo.
- Disposiciones del reglamento interno de trabajo.
- Convenciones o pactos colectivos.
- Políticas, procedimientos o lineamientos internos de la empresa.

La apertura del proceso no implica una sanción automática, sino la activación de un mecanismo formal de verificación y análisis de los hechos.



Finalidad del proceso disciplinario



Desde la perspectiva del empleador, el proceso disciplinario cumple una función clave en la gestión empresarial, al permitir:

- Preservar el orden y la disciplina interna.
- Garantizar la correcta ejecución del contrato de trabajo.
- Prevenir incumplimientos reiterados.
- Respaldar jurídicamente las decisiones disciplinarias.

Un proceso correctamente estructurado es una herramienta de protección legal para la empresa.

Marco normativo aplicable



El procedimiento disciplinario laboral se encuentra regulado principalmente por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, norma que establece los principios y etapas mínimas que deben respetarse antes de aplicar una sanción.

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

- 1 *Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.*
- 2 *La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.*

- 3 *El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.*
- 4 *La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.*
- 5 *El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.*
- 6 *De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.*
- 7 *La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión”.*

Directrices para un proceso disciplinario laboral eficiente

Una vez se identifique una posible falta disciplinaria, el empleador debe actuar de manera ordenada y conforme a las etapas legales.

1 Comunicación de apertura

La empresa deberá comunicar formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario mediante una citación escrita, clara y detallada.

Esta comunicación debe incluir:

- Nombre completo del trabajador.
- Hechos objeto de investigación.
- Conductas u omisiones imputadas.
- Calificación provisional de la falta.

2 Citación a diligencia de descargos

La citación debe señalar de manera expresa:

- Fecha de la diligencia.
- Hora exacta.
- Lugar de comparecencia.

Asimismo, debe informarse al trabajador sobre su derecho a presentar pruebas y a ejercer su defensa.

3 Acompañamiento sindical

Cuando se trate de un trabajador afiliado a una organización sindical, la Reforma Laboral precisó que podrá estar acompañado por dos miembros del sindicato, siempre que estos sean trabajadores de la empresa.



4 Traslado del acervo probatorio

El empleador está obligado a trasladar al trabajador todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

5 Término para ejercer la defensa

La citación debe indicar el término durante el cual el trabajador podrá:

- Manifestarse frente a los hechos.
- Controvertir las pruebas.
- Aportar elementos probatorios.

Este término no podrá ser inferior a cinco (5) días.

6 Diligencia de descargos

Durante la diligencia, el trabajador tiene derecho a ser oído y a responder las preguntas formuladas por la empresa.

De esta actuación deberá levantarse un acta formal, en la cual se consignen de manera fiel los descargos rendidos.

7 Pronunciamiento definitivo

Con base en las pruebas recaudadas y los descargos presentados, el empleador deberá emitir un pronunciamiento definitivo.

Este acto debe ser:

- Debidamente motivado.
- Congruente con los hechos investigados.
- Claro en la identificación de las causas de la decisión.

8 Imposición de la sanción

En caso de imponerse una sanción, esta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta y estar sustentada en las normas legales, contractuales, convencionales o reglamentarias vulneradas.

9 Derecho a la impugnación

La Ley 2466 de 2025 reforzó la obligación del empleador de garantizar al trabajador la posibilidad de impugnar la decisión adoptada, lo cual implica la estructuración de mecanismos internos claros para dicho fin.

Aspectos clave desde una mirada experta



Desde Álvarez Liévano Laserna, destacamos los siguientes puntos críticos que los empleadores deben considerar:

- La citación a descargos debe constar siempre por escrito.
- Trasladar las pruebas existentes y pertinentes junto con la citación
- El término mínimo de cinco días es obligatorio.
- Toda decisión debe notificarse por escrito.
- La motivación de la sanción es indispensable.
- Debe garantizarse el derecho a la impugnación.

La omisión de cualquiera de estos aspectos puede debilitar la posición jurídica del empleador.



El principio de inmediatez



El principio de inmediatez es un elemento esencial del proceso disciplinario laboral y consiste en la obligación del empleador de actuar de manera oportuna frente a la presunta falta.

Una vez el empleador tiene conocimiento de los hechos, debe proceder con la mayor brevedad posible a iniciar el proceso disciplinario.

1 Desarrollo normativo

La Ley 2466 de 2025 precisó:

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

2 Desarrollo jurisprudencial

La Corte Suprema de Justicia ha señalado que la falta de inmediatez injustificada puede interpretarse como una condonación de la falta por parte del empleador.

Sentencia del 5 de diciembre de 2018, Exp. 61157, M.P. Martín Emilio Beltrán.

Esta situación rompe el nexo causal entre la falta y la sanción, debilitando la validez de la decisión empresarial.

3 Término razonable

Ni la ley ni la jurisprudencia han fijado un término exacto para evaluar la inmediatez.

El análisis debe realizarse caso por caso, atendiendo a:

- La complejidad de los hechos.
- El tiempo requerido para investigar.
- Las circunstancias particulares del caso.



Un aliado en derecho laboral para los momentos clave de tu empresa

Enfrentar un proceso disciplinario o adoptar decisiones complejas en materia laboral exige un acompañamiento jurídico especializado.

En Álvarez Liévano Laserna, contamos con un equipo de abogados expertos en derecho laboral, preparados para asesorar a tu empresa y garantizar actuaciones alineadas con la ley y los intereses organizacionales.

Importancia estratégica para el empleador


Un proceso disciplinario bien estructurado no solo cumple una función legal, sino que se convierte en un mecanismo de gestión del riesgo laboral.

La correcta aplicación de estos procedimientos protege a la empresa frente a litigios, sanciones administrativas y decisiones judiciales adversas.



 Álvarez Liévano Laserna Abogados

 academia@allabogados.com

 Álvarez Liévano Laserna Abogados