

Gestión jurídica eficiente de procedimientos disciplinarios sancionatorios en la reforma laboral del 2025

Presentado:

Daniela Asprilla Redondo

Código estudiantil: 20201125933

María José Rivas Escobar

Código estudiantil: 20172997297

Sheyla Andrea Lopez Sierra

Código estudiantil: 20182198461

Tutor:

Jorge Luis Restrepo Pimienta

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de:

Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

RESUMEN

Este trabajo desarrolla un análisis integral, histórico y normativo del procedimiento sancionatorio disciplinario en el ámbito laboral colombiano, destacando la manera en que este ha evolucionado desde modelos tradicionales centrados en la potestad unilateral del empleador, hasta configurarse como un sistema jurídico impregnado por los principios constitucionales del debido proceso, la dignidad humana y la garantía de los derechos fundamentales del trabajador. A partir del artículo 29 de la Constitución Política, la investigación demuestra que el poder disciplinario no constituye un derecho absoluto, sino una facultad limitada, reglada y sometida a estrictos controles materiales y procedimentales que buscan evitar arbitrariedades y equilibrar las relaciones laborales dentro del sector privado.

El estudio incorpora un análisis doctrinal que articula aportes clásicos, especialmente los de Mario de la Cueva y Américo Plá Rodríguez, quienes sentaron las bases del entendimiento del poder disciplinario como una manifestación del contrato de trabajo y no como una potestad soberana. A esta base se integran los desarrollos de la doctrina contemporánea entre ellos Gamonal Contreras, Ibarra Pardo, Ermida Uriarte y Montoya Melgar que plantean la necesidad de comprender el procedimiento disciplinario como un ámbito en el que confluyen el derecho laboral, el derecho constitucional y los estándares internacionales de protección del trabajo decente. Ello permite evidenciar la transición doctrinal de un derecho disciplinario fundamentado en la subordinación, hacia un modelo orientado por garantías reforzadas, transparencia, razonabilidad y respeto a la defensa.

En esa línea, el trabajo examina detalladamente las exigencias y etapas del procedimiento disciplinario laboral, resaltando los elementos esenciales que lo componen: la formulación clara y oportuna de cargos, la comunicación efectiva al trabajador, la oportunidad de presentar descargos y aportar pruebas, la obligación empresarial de valorar de manera objetiva el material probatorio, la motivación suficiente de la decisión y la aplicación del principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones. Cada una de estas fases se contrasta con la jurisprudencia constitucional, especialmente aquella que ha

establecido que incluso en escenarios privados como lo es la empresa deben garantizarse derechos procesales mínimos que salvaguardan la dignidad del trabajador y evitan decisiones arbitrarias o discriminatorias.

Un eje central del documento es el análisis de la Reforma Laboral de 2025 (Ley 2466), la cual introduce una serie de transformaciones significativas en el modelo disciplinario colombiano. La reforma refuerza el control constitucional del poder disciplinario, establece mayores exigencias de formalidad y transparencia, amplía los mecanismos de participación del trabajador dentro de la investigación interna y establece límites más estrictos al uso de sanciones desproporcionadas o injustificadas. Además, se destacan los retos que estas nuevas disposiciones representan para las empresas, particularmente en materia de gestión jurídica, documentación de procesos, capacitación interna y adecuación de reglamentos de trabajo que armonicen estos nuevos estándares.

Finalmente, el trabajo identifica los retos y proyecciones que surgen con este marco normativo renovado. Entre los principales desafíos se encuentran: la profesionalización de las investigaciones internas; la necesidad de implementar políticas disciplinarias claras, actualizadas y compatibles con la Constitución; la capacitación de empleadores, trabajadores y áreas de gestión humana; y la adopción de mecanismos preventivos que reduzcan la conflictividad y fortalezcan la convivencia laboral. El análisis concluye que el procedimiento disciplinario laboral en Colombia está inmerso en una transformación profunda que lo acerca a un modelo garantista, técnico y respetuoso de los derechos fundamentales, constituyéndose como un elemento clave para la modernización de las relaciones laborales y para el fortalecimiento del Estado Social de Derecho en el ámbito privado.

Palabras clave: Proceso disciplinario laboral, audiencia de descargos, debido proceso, reforma laboral

ABSTRACT

This work presents a comprehensive, historical, and normative analysis of the disciplinary sanctioning procedure within the Colombian labor context, emphasizing its evolution from traditional models centered on the employer's unilateral authority toward a legal system shaped by constitutional principles such as due process, human dignity, and the protection of workers' fundamental rights. Based on Article 29 of the Colombian Constitution, the study demonstrates that disciplinary power is not an absolute right but a limited and regulated faculty subject to strict material and procedural controls designed to prevent arbitrariness and to balance labor relations in the private sector.

The study incorporates a doctrinal examination that integrates classical contributions—particularly those of Mario de la Cueva and Américo Plá Rodríguez, who established the foundational understanding of disciplinary power as an expression of the employment contract rather than a sovereign prerogative. To this foundation, the work adds contemporary doctrinal developments by authors such as Gamonal Contreras, Ibarra Pardo, Ermida Uriarte, and Montoya Melgar, who argue that the disciplinary procedure must be understood as an area where labor law, constitutional law, and international standards on decent work converge. This framework highlights the doctrinal transition from a disciplinary model rooted in subordination to one guided by reinforced guarantees, transparency, reasonableness, and respect for the right of defense.

In this context, the research examines in detail the requirements and stages of the labor disciplinary procedure, emphasizing its essential components: the clear and timely formulation of charges, effective communication to the worker, the opportunity to present explanations and evidence, the employer's obligation to objectively evaluate the evidentiary material, the sufficient motivation of the decision, and the application of the principle of proportionality when imposing sanctions. Each of these phases is contrasted with constitutional case law, particularly decisions establishing that even within private settings—such as the workplace—minimum procedural guarantees must be observed to safeguard the worker's dignity and prevent arbitrary or discriminatory decisions.

A central axis of the document is the analysis of the 2025 Labor Reform (Law 2466), which introduces significant transformations to the Colombian disciplinary model. The reform strengthens constitutional oversight of disciplinary power, imposes greater requirements for formality and transparency, expands workers' participation mechanisms within internal investigations, and establishes stricter limits on the use of disproportionate or unjustified sanctions. Additionally, the study highlights the challenges these new provisions pose for employers, particularly regarding legal management, process documentation, internal training, and the adaptation of workplace regulations to align with these updated standards.

Finally, the research identifies the main challenges and projections arising from this renewed regulatory framework. Among the most significant challenges are: the professionalization of internal investigations; the need to implement clear, updated disciplinary policies consistent with constitutional standards; the training of employers, workers, and human resources departments; and the adoption of preventive measures to reduce conflict and strengthen workplace coexistence. The study concludes that the labor disciplinary procedure in Colombia is undergoing a profound transformation toward a more rights-based, technical, and constitutional model, establishing itself as a key component in the modernization of labor relations and the strengthening of the Social Rule of Law in the private sphere.

Keys words:

Labor disciplinary procedure; disciplinary hearing; due process; labor reform.

Referencias bibliográficas.

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006: Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial.
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Asamblea Nacional Constituyente.
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). *Sentencia T-544 de 1998*.
- Corte Constitucional de Colombia. (1998). *Sentencia C-372 de 1998*.
- Corte Constitucional de Colombia. (2002). *Sentencia T-1107 de 2002*.
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). *Sentencia C-593 de 2014*.
- Corte Constitucional de Colombia. (2014). *Sentencia T-973 de 2014*.
- Corte Constitucional de Colombia. (2019). *Sentencia T-015 de 2019*.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Decreto 957 de 2019: Clasificación de micro, pequeñas y medianas empresas*. Diario Oficial.
- De la Cueva, M. (2003). *Derecho mexicano del trabajo* (2 vols.). Porrúa. (Nota: Porrúa publica ediciones periódicas; si usas una edición distinta, solo ajusta el año).
- Gamonal Contreras, R. (2013). *Nueva interpretación del derecho del trabajo*. Thomson Reuters LegalPublishing.
- Gamonal Contreras, R. (2018). *Derecho disciplinario laboral*. Thomson Reuters. LegalPublishing.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Trabajo decente: Informe global 2008*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva*. OIT.
- Uprimny, R., & García Villegas, M. (2004). *¿Justicia para todos? Sistema judicial, derechos sociales y democracia en Colombia*. Editorial Norma.