



# J Del Río

J Del Río se integra a Plante Moran  
a partir del 1 de julio de 2026.

Newsletter # 86  
May 2026

## 1. Proceso Disciplinario Laboral (Circular 0048 de Mayo 2026)

El pasado 22 de mayo de 2026, el Ministerio del Trabajo emitió la Circular 0048 de Mayo de 2026, en la cual se describe los cambios en relación con el debido proceso disciplinario.

### Puntos Clave:

#### 1. Objetivo de la circular

- Explicar los cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) frente al procedimiento disciplinario laboral.
- Garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

#### 2. El debido proceso disciplinario es obligatorio

- Las actuaciones disciplinarias deben respetar garantías mínimas para trabajadores del sector privado.
- Se fundamenta en la Constitución (art. 29 y art. 53), normas internacionales y el Código Sustantivo del Trabajo.

#### 3. Principios que deben respetarse

- Presunción de inocencia.
- Derecho de defensa.
- Imparcialidad de quien investiga o sanciona.
- Respeto al buen nombre y honra.
- Non bis in idem (no sancionar dos veces por la misma conducta).
- Dignidad humana.



## 1. Labor Disciplinary Procedure (Circular 0048 – May 2026)

On May 22, 2026, the Colombian Ministry of Labor issued Circular 0048, outlining changes to labor disciplinary due process.

### Key Points:

#### 1. Key Provisions

- To explain the changes introduced by Law 2466 of 2025 (Labor Reform) regarding labor disciplinary procedures.
- To ensure the protection of employees' fundamental rights.

#### 2. Labor Due Process is Mandatory

- Disciplinary actions must comply with minimum guarantees applicable to private-sector employees.
- The regulation is based on the Colombian Constitution (Articles 29 and 53), international labor standards, and the Colombian Labor Code.

#### 3. Principles that Must be Respected

- Presumption of innocence.
- Right to defense.
- Impartiality of the person conducting the investigation or imposing sanctions.
- Protection of reputation and personal dignity.
- *Non bis in idem* principle (no double sanction for the same conduct).

## 1. *Proceso Disciplinario Laboral (Circular 0048 de Mayo 2026)*

### 4. Pruebas y derecho de defensa

- El empleador debe entregar todas las pruebas que soportan la investigación.
- El trabajador debe tener tiempo suficiente para preparar su defensa.
- Si aparecen pruebas nuevas, debe darse una nueva oportunidad de defensa.

### 5. Tiempo mínimo para preparar descargos

- Debe existir un plazo prudencial.
- La audiencia de descargos o defensa no puede programarse con menos de cinco (5) días desde la comunicación formal y entrega de pruebas.

### 6. Principio de inmediatez

- Los procesos disciplinarios deben adelantarse en un plazo razonable.
- No puede utilizarse el procedimiento disciplinario como mecanismo de presión.
- Demoras excesivas pueden afectar la validez de una sanción.

### 7. Participación sindical

- Los sindicatos pueden acompañar a trabajadores afiliados durante la investigación y audiencia de descargos.
- Pueden dejar constancias dentro del procedimiento.

## 1. *Labor Disciplinary Procedure (Circular 0048 – May 2026)*

### 4. Evidence and Right to Defense

- The employer must provide all evidence supporting the investigation.
- The employee must have sufficient time to prepare their defense.
- If new evidence arises, the employee must be granted an additional opportunity to respond.

### 5. Minimum Time to Prepare a Defense Statement

- A reasonable timeframe must be granted.
- The disciplinary hearing or defense meeting cannot be scheduled less than five (5) days after the formal notification and delivery of supporting evidence.

### 6. Principle of Timeliness (Inmediacy Principle)

- Disciplinary proceedings must be conducted within a reasonable period.
- Disciplinary procedures cannot be used as a pressure mechanism against employees.
- Excessive delays may affect the validity of disciplinary sanctions.

### 7. Union Participation

- Labor unions may accompany affiliated employees during investigations and disciplinary hearings.
- Unions may place formal statements or observations on record during the procedure.



## 1. Proceso Disciplinario Laboral (Circular 0048 de Mayo 2026)

### 8. Memorandos o llamados de atención

- Si un llamado de atención no está definido como sanción en el reglamento interno, no necesariamente requiere proceso disciplinario.
- Si el reglamento sí lo contempla como sanción, debe cumplirse el procedimiento correspondiente.

### 9. Pequeñas empresas y trabajo doméstico

- Empresas con **hasta 10 trabajadores** y empleadores de trabajadores del hogar tienen mayor flexibilidad.
- Aun así, deben garantizar:
  - Información clara sobre los hechos.
  - Derecho a defensa.
  - Oportunidad de ser escuchado.

### 10. Despido con justa causa

- Deben respetarse garantías mínimas:
  - Explicar claramente las razones.
  - Permitir que el trabajador sea escuchado.
  - Actuar con inmediatez.
  - Basarse en una causal legal.
  - Actuar con buena fe y respeto a la dignidad del trabajador.



## 1. Labor Disciplinary Procedure (Circular 0048 – May 2026)

### 8. Memorandums or Written Warnings

- If a written warning is not classified as a disciplinary sanction under the Internal Work Regulations (*Internal Labor Rules*), a formal disciplinary procedure may not be required.
- If the Internal Work Regulations define it as a sanction, the corresponding disciplinary process must be followed.

### 9. Small Businesses and Domestic Workers

- Companies with up to **10 employees** and household employers are granted greater procedural flexibility.
- However, they must still guarantee:
  - Clear information regarding the alleged facts.
  - The employee's right to defense.
  - The opportunity to be heard.

### 10. Dismissal with Cause

- Minimum due process guarantees must be observed, including:
  - Clearly explain the grounds for dismissal.
  - Allowing the employee to be heard.
  - Acting promptly.
  - Basing the decision on a legally established cause.
  - Acting in good faith and respecting the employee's dignity.

## 1. Proceso Disciplinario Laboral (Circular 0048 de Mayo 2026)

### 11. Excepciones donde sí puede requerirse procedimiento previo

- Casos como:
  - Bajo rendimiento laboral.
  - Participación en huelga ilegal.
  - Cuando reglamentos, contratos, convenciones colectivas o pactos lo establezcan.

#### Conclusión general

La Circular 0048 fortalece las reglas del debido proceso disciplinario laboral, buscando que los empleadores garanticen procedimientos más transparentes, respetando defensa, pruebas, tiempos razonables y derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

[Ver Documento.](#)



## 1. Labor Disciplinary Procedure (Circular 0048 – May 2026)

### 11. Exceptions Where a Prior Procedure May Be Required

- Cases such as:
  - Poor work performance.
  - Participation in an illegal strike.
  - Situations where internal regulations, employment agreements, collective bargaining agreements, or labor covenants establish such a requirement.

#### General Conclusion

Circular 0048 strengthens the rules governing labor disciplinary due process in Colombia, seeking to ensure that employers implement more transparent procedures while respecting employees' rights to defense, to review evidence, to reasonable timelines, and to fundamental labor rights.

[See→ Ver Documento](#)

*El contenido del presente boletín es meramente informativo  
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia  
como una asesoría en la material descrita en el mismo.  
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,  
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.  
[contacto@jadelrio.com](mailto:contacto@jadelrio.com)*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,  
For which reason you may not use it under any circumstances  
For advisory services regarding the subject matter described therein.  
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of  
professionals will be happy to assist you.  
[contacto@jadelrio.com](mailto:contacto@jadelrio.com)*



# J Del Río

---

J Del Río se integra a **Plante Moran**  
a partir del 1 de julio de 2026.

[contacto@jadelrio.com](mailto:contacto@jadelrio.com)

[jadelrio.com](http://jadelrio.com)

