ÁREA LABORAL Y DE CUMPLIMIENTO · REFORMA LABORAL

Circular 0048 de 2026 del Ministerio del Trabajo: el nuevo debido proceso disciplinario y la actuación conjunta de la Revisoría Fiscal y la Administración

Lectura técnica de la firma sobre los lineamientos del Ministerio del Trabajo en desarrollo del artículo 7.º de la Ley 2466 de 2025, su impacto en las entidades y la forma en que el órgano de fiscalización y la administración deben articularse para asegurar el cumplimiento.

Ley 2466 de 2025, art. 7.º

VIGENTE · MODIFICA ART. 115 CST

Garantías mínimas de debido proceso disciplinario en el sector privado.

Circular 0048 de 2026

MIN. TRABAJO · 22-MAY-2026

Guía interpretativa que fija el estándar de aplicación e inspección.

Reglamento Interno de Trabajo

PLAZO · HASTA 25-JUN-2026

Actualización exigible entre el 25-jun-2025 y el 25-jun-2026.

ACCIÓN URGENTE

La actualización del **Reglamento Interno de Trabajo** es una obligación exigible **hasta el 25 de junio de 2026**. Su omisión no exime del cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y expone a la entidad a la inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo.

Alexander Arango Polanía

Socio de Auditoría y Revisoría Fiscal · Medellín, Colombia · Mayo de 2026

aarango@alpaauditores.com

+57 311 423 9392 · WhatsApp

I. CONTEXTO Y NATURALEZA JURÍDICA

Una guía de interpretación que eleva el debido proceso a materia auditable

El 22 de mayo de 2026 el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 0048, concebida como una guía práctica para explicar los cambios que la Ley 2466 de 2025 —la Reforma Laboral— introdujo en el procedimiento disciplinario laboral. Su eje es el artículo 7.º de esa ley, que modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y estableció un conjunto de garantías mínimas obligatorias que deben observarse en toda actuación dirigida a imponer sanciones disciplinarias a las personas trabajadoras del sector privado.

Es importante precisar su alcance. Una circular de este tipo es un acto administrativo de carácter general e interpretativo: no crea por sí misma obligaciones nuevas, sino que ordena, sistematiza y fija el criterio con el cual la autoridad administrativa entenderá y verificará el cumplimiento de la ley. En la práctica, ese matiz es decisivo, porque la Circular 0048 traza el estándar que el propio Ministerio aplicará al ejercer sus funciones de inspección, vigilancia y control. Lo que antes podía discutirse como una garantía dispersa en la jurisprudencia hoy queda formulado como una secuencia procedimental concreta y verificable.

> *La Circular 0048 no inaugura un régimen nuevo: convierte en estándar verificable lo que la Constitución y la jurisprudencia ya exigían. Su efecto práctico es transformar el debido proceso disciplinario en una materia de cumplimiento susceptible de evaluación y, por tanto, auditable.*

La Circular se apoya en un marco constitucional y convencional que conviene tener presente para dimensionar su exigibilidad: el debido proceso (art. 29 C.P.), los principios mínimos del trabajo (art. 53 C.P.), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley 74 de 1968), el Protocolo de San Salvador (Ley 319 de 1996) y los convenios fundamentales de la OIT. La consecuencia es que el procedimiento disciplinario no es una formalidad interna del empleador, sino la expresión operativa de derechos fundamentales cuya inobservancia tiene efectos jurídicos directos.

Qué es y qué no es la Circular 0048

LA CIRCULAR SÍ IMPLICA	LA CIRCULAR NO IMPLICA
Fijar el estándar con el que el Ministerio inspecciona el debido proceso disciplinario.	Crear un régimen sancionatorio nuevo distinto al de la Ley 2466 de 2025.
Ordenar en una secuencia clara las garantías mínimas ya exigibles por ley.	Suspender o aplazar la entrada en vigor de las obligaciones legales.
Reiterar la obligación de actualizar el Reglamento Interno de Trabajo.	Eximir a quien no haya actualizado el reglamento del deber de cumplir la ley.
Orientar a empleadores y trabajadores sobre cómo sancionar sin incurrir en infracciones.	Sustituir la valoración de cada caso concreto ni el criterio del juez laboral.

Para nuestros clientes, la conclusión es directa: aunque el documento se presente como una guía, fija expectativas concretas y verificables. Quien no ajuste sus procedimientos disciplinarios a esa secuencia queda expuesto a que sus sanciones se declaren ineficaces y a la actuación administrativa del Ministerio del Trabajo.

© 2026 ALPA Auditores S.A.S.

Las garantías mínimas y el procedimiento sancionatorio obligatorio

El artículo 7.º de la Ley 2466 de 2025 incorporó al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo un catálogo de principios que orientan el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador y buscan asegurar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras. La Circular los enuncia de manera expresa:

- Dignidad
- Presunción de inocencia
- In dubio pro disciplinado
- Proporcionalidad
- Derecho de defensa
- Contradicción de la prueba
- Intimidad
- Lealtad y buena fe
- Imparcialidad
- Buen nombre y honra
- Non bis in ídem

Sobre esos principios, la Circular detalla un procedimiento mínimo de obligatorio cumplimiento para imponer sanciones disciplinarias en el sector privado. La firma lo sintetiza en cinco momentos que constituyen, en conjunto, la prueba de cumplimiento que toda entidad debe poder acreditar:

1. **Comunicación escrita de apertura**
   El empleador informa por escrito al trabajador el inicio del proceso, describiendo los hechos, conductas u omisiones, con una calificación provisional precisa y concreta de las faltas, de modo que pueda preparar su defensa.

2. **Traslado de todas las pruebas**
   Deben trasladarse «todas y cada una» de las pruebas que respaldan la investigación. Si surge una prueba nueva posterior a la comunicación, debe informarse y concederse nuevo tiempo para la defensa.

3. **Audiencia de descargos: mínimo cinco (5) días hábiles**
   Entre el traslado de pruebas y la audiencia de descargos o defensa no puede mediar un término inferior a cinco días hábiles, entendido como plazo razonable para preparar una defensa adecuada.

4. **Medios de impugnación**
   El trabajador tiene derecho a controvertir la decisión adversa mediante los recursos previstos en el reglamento interno (reposición o apelación). A falta de regulación interna, procede la apelación en segunda instancia.

5. **Inmediatez y motivación proporcional**
   El procedimiento debe surtirse en un plazo razonable bajo el principio de inmediatez; la sanción debe motivarse de forma razonada y proporcional, sin justificaciones genéricas y evitando una afectación desmedida, económica o moral.

Memorandos y llamados de atención: la distinción que cambia el riesgo

La Circular separa dos situaciones que con frecuencia se confunden. Cuando el memorando o llamado de atención opera como simple ejercicio de la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes (art. 23 CST), sin consecuencia sancionatoria, no hay lugar a procedimiento, pero se recomienda dejar constancia. En cambio, cuando el reglamento prevé el memorando o llamado como sanción —o como agravante por reiteración (art. 108 CST)— debe cumplirse el procedimiento del artículo 115 modificado. La calificación que la entidad dé a estas figuras determina, por tanto, el nivel de exigencia procedimental.

> **OBLIGACIÓN CON FECHA CIERTA**
>
> Las empresas que no hayan actualizado su Reglamento Interno de Trabajo **deberán hacerlo entre el 25 de junio de 2025 y el 25 de junio de 2026**. La falta de actualización no es razón válida para inaplicar las disposiciones de la Ley 2466 de 2025: la obligación de cumplir la ley subsiste con independencia del reglamento.

© 2026 ALPA Auditores S.A.S.

La Circular añade salvedades relevantes. Los procedimientos pueden adelantarse por medios tecnológicos de información y comunicación, garantizando la defensa y, cuando el trabajador no cuente con conexión adecuada, acudiendo a la audiencia presencial. Los sindicatos tienen derecho a acompañar y registrar constancias (Convenio 87 OIT) y deben adoptarse ajustes razonables para personas con discapacidad. Finalmente, en empresas de hasta diez trabajadores y respecto de trabajadores del hogar, el procedimiento detallado no es exigible, pero subsiste el deber de escuchar previamente al trabajador y respetar las garantías mínimas.

III. IMPACTO EN LA ENTIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN

De una práctica informal a un riesgo de cumplimiento con efecto financiero

El cambio sustancial para nuestros clientes no es teórico. Antes de la Reforma, buena parte de las sanciones disciplinarias se aplicaban con prácticas informales y soportes insuficientes. Con la Circular 0048, todo procedimiento que no acredite la secuencia descrita queda expuesto a ser declarado ineficaz y a generar consecuencias económicas y administrativas. La firma identifica tres planos de impacto que la administración debe gestionar de manera anticipada.

Jurídico

Ineficacia de la sanción, eventuales reintegros o indemnizaciones, controversias por despidos y exposición a la inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, incluso por quejas anónimas.

Operativo y reputacional

Necesidad de rediseñar el procedimiento sancionatorio, la gestión documental y la trazabilidad de la prueba; capacitación de líderes y áreas de gestión humana; riesgo reputacional frente a trabajadores y terceros.

Financiero y contable

Reconocimiento de provisiones o revelación de pasivos contingentes por litigios y sanciones laborales, con efecto potencial en los estados financieros y en las estimaciones contables.

El plano financiero merece atención particular porque conecta la materia laboral con los estados financieros. Las sanciones administrativas y los litigios laborales derivados de procedimientos defectuosos constituyen hechos que pueden requerir el reconocimiento de una provisión o la revelación de un pasivo contingente, conforme a la NIC 37 y a la Sección 21 de la NIIF para las PYMES, según el marco aplicable a la entidad. Un procedimiento disciplinario mal documentado deja de ser un asunto exclusivo de gestión humana y se convierte en un factor que incide en la razonabilidad de las cifras.

La responsabilidad primaria es de la Administración

Conviene ser explícitos en un punto que evita confusiones de rol: el cumplimiento de la Circular 0048 es, ante todo, una responsabilidad de la administración de la entidad. Bajo el marco de control interno COSO 2013, corresponde a la dirección diseñar, implementar y mantener controles que aseguren el cumplimiento de las disposiciones laborales aplicables. En concreto, la administración debe:

© 2026 ALPA Auditores S.A.S.

FRENTE DE GESTIÓN	ACCIÓN A CARGO DE LA ADMINISTRACIÓN
Reglamento Interno de Trabajo	Actualizar y publicar el RIT incorporando las garantías y el procedimiento del Art. 115 modificado, dentro del plazo legal.
Procedimiento disciplinario	Documentar la secuencia (apertura escrita, traslado de pruebas, descargos, recursos) y los formatos asociados.
Gestión de la prueba	Establecer la trazabilidad y custodia de la evidencia que respalda cada actuación disciplinaria.
Capacitación	Formar a líderes, gestión humana y áreas con personal a cargo sobre el nuevo estándar.
Control interno y monitoreo	Definir indicadores y revisiones periódicas del cumplimiento del procedimiento sancionatorio.

La administración no puede delegar esta responsabilidad ni trasladarla al órgano de fiscalización. El revisor fiscal evalúa y reporta, pero no administra. Por ello, la articulación entre ambos —objeto central de este documento— parte de roles claramente diferenciados.

IV. EL ROL DE LA REVISORÍA FISCAL

Vigilar el cumplimiento sin sustituir a la Administración

La Circular 0048 activa de manera directa las funciones del revisor fiscal. El artículo 207 del Código de Comercio le impone cerciorarse de que las operaciones de la sociedad se ajusten a la ley, los estatutos y las decisiones de los órganos sociales (numeral 1), dar oportuna cuenta por escrito de las irregularidades que adviertan en el funcionamiento de la entidad (numeral 2) y colaborar con las entidades que ejercen inspección y vigilancia (numeral 3). A su vez, el artículo 209 exige pronunciarse sobre si los actos de los administradores se ajustan a la ley y a los estatutos y sobre la adecuación de las medidas de control interno.

Desde la óptica de la auditoría, la NIA 250 obliga a considerar el efecto del incumplimiento de las disposiciones legales que pueda incidir de forma material en los estados financieros. El incumplimiento de la Circular 0048 se ubica precisamente allí: aunque no afecta directamente una cifra, puede derivar en sanciones y litigios con impacto material. De ahí su conexión con la NIA 501 (litigios y reclamaciones), la NIA 540 (estimaciones contables, como las provisiones) y la NIA 265 (comunicación de deficiencias de control interno).

Qué debe hacer el revisor fiscal

A **Evaluar el diseño y la operación del control**

Verificar que la entidad cuenta con un RIT actualizado y con un procedimiento disciplinario que recoja las garantías del Art. 115 modificado, y comprobar su aplicación efectiva en los casos del período.

B **Identificar y valorar el incumplimiento**

Considerar el incumplimiento de la Circular como factor de riesgo, evaluando litigios, sanciones y contingencias laborales y su adecuado reconocimiento o revelación en los estados financieros.

C **Dar cuenta por escrito (Art. 207-2 C.Co.)**

Comunicar oportunamente a la administración y, según los casos, a la junta o asamblea, las irregularidades y deficiencias de control interno detectadas, dejando trazabilidad de la comunicación.

© 2026 ALPA Auditores S.A.S.

D **Pronunciarse en el dictamen e informes de ley**

Incorporar la conclusión sobre el cumplimiento normativo en los pronunciamientos del Art. 209 C.Co. y, cuando proceda, en el informe del revisor fiscal a la asamblea o junta de socios.

LÍMITE DE INDEPENDENCIA — PUNTO CRÍTICO

«Velar de manera conjunta» no significa que el revisor fiscal redacte, apruebe o implemente el Reglamento Interno de Trabajo ni el procedimiento disciplinario de la entidad: hacerlo comprometería su independencia y lo llevaría a autoevaluar su propia gestión (Ley 43 de 1990). Su función es de fiscalización, evaluación y reporte. Si la entidad requiere apoyo para construir esos instrumentos, debe contratarlo como un servicio de consultoría independiente del encargo de revisoría fiscal y con salvaguardas que preserven la objetividad.

Esta frontera es la que hace genuinamente «conjunta» la actuación: cada órgano cumple un papel distinto e insustituible. La administración construye y opera el cumplimiento; la revisoría fiscal lo vigila, lo evalúa y lo reporta. La eficacia del sistema depende de que ambos actúen de forma coordinada, no de que uno asuma las funciones del otro.

V. ACTUACIÓN CONJUNTA Y HOJA DE RUTA

Roles diferenciados, un objetivo común: cumplir antes del 25 de junio de 2026

La firma propone una matriz de responsabilidades que ordena la articulación entre la administración y la revisoría fiscal. El principio es simple: la administración ejecuta y responde; la revisoría fiscal evalúa, comunica y reporta. La coordinación, no la sustitución, es lo que asegura el cumplimiento.

ACTIVIDAD	ADMINISTRACIÓN	REVISORÍA FISCAL
Diagnóstico de cumplimiento del RIT y del procedimiento	Ejecuta y aporta información	Evalúa la suficiencia y comunica brechas
Actualización del Reglamento Interno de Trabajo	Redacta, aprueba y publica	Verifica la incorporación de garantías de ley
Diseño del procedimiento y formatos	Define e implementa	Evalúa el diseño del control (COSO)
Trazabilidad y custodia de la prueba	Establece y mantiene	Comprueba la evidencia en casos del período
Contingencias y revelaciones laborales	Reconoce y revela	Audita estimaciones (NIA 540 / NIA 501)
Reporte a órganos de gobierno	Atiende los hallazgos	Da cuenta por escrito (Art. 207-2)

Cronograma sugerido hacia el plazo legal

Inmediato — **Diagnóstico y priorización.** Verificar si el RIT está actualizado y si el procedimiento disciplinario recoge la secuencia del Art. 115 modificado. Identificar sanciones recientes en riesgo.

Junio 2026 — **Actualización y publicación del RIT** y del procedimiento sancionatorio, dentro del plazo exigible hasta el 25 de junio de 2026, con capacitación a las áreas responsables.

© 2026 ALPA Auditores S.A.S.

Continuo — **Monitoreo y reporte.** Aplicar el procedimiento en cada caso, conservar la evidencia y permitir que la revisoría fiscal evalúe y dé cuenta de las deficiencias que advierta.

Cierre — **Evaluación de contingencias** al corte de los estados financieros y pronunciamiento del revisor fiscal en sus informes de ley.

> *El cumplimiento de la Circular 0048 no se resuelve con un documento: se sostiene en un sistema. La actualización del reglamento es el punto de partida; la verdadera garantía está en aplicar el procedimiento, conservar la prueba y someter todo ello a una vigilancia independiente y oportuna.*

La firma queda a disposición para acompañar a las entidades en este proceso, dentro de los límites propios de cada encargo: evaluando el cumplimiento desde la revisoría fiscal y, cuando se requiera, apoyando la actualización de instrumentos a través de una línea de consultoría independiente que preserve la objetividad del órgano de fiscalización.

Alexander Arango Polanía
Socio de Auditoría y Revisoría Fiscal
Medellín, Colombia · Mayo de 2026

ALPA Auditores S.A.S.
aarango@alpaauditores.com
+57 311 423 9392 · WhatsApp
Auditoría · Revisoría Fiscal · Consultoría

Documento de opinión profesional · Uso informativo · © 2026 ALPA Auditores S.A.S.

SU ALIADO EN CUMPLIMIENTO

Convertimos la Circular 0048 en un plan de cumplimiento verificable

Acompañamos a su entidad para llegar al 25 de junio de 2026 con un reglamento actualizado, un procedimiento disciplinario sólido y una vigilancia independiente que proteja sus decisiones.

Revisoría Fiscal

Vigilancia del cumplimiento legal, evaluación del control interno y pronunciamientos de ley conforme al Código de Comercio y las NIA.

Auditoría

Evaluación independiente de procesos, control interno y contingencias laborales con efecto en los estados financieros.

Consultoría

Apoyo en la actualización de reglamentos y procedimientos disciplinarios, como servicio independiente del encargo de revisoría.

Por qué ALPA

- ✓ **Socio al frente.** Involucramiento directo del socio en cada encargo.
- ✓ **Independencia.** Roles claros que preservan la objetividad de la revisoría.
- ✓ **Criterio técnico.** Lectura que cruza la norma laboral con la NIA y la NIIF.
- ✓ **Cobertura nacional.** Firma de Medellín con alcance en todo el país.

Hablemos sobre el cumplimiento de su entidad

El plazo de actualización vence el 25 de junio de 2026. Anticiparse es la mejor decisión.

Alexander Arango Polanía · Socio de Auditoría y Revisoría Fiscal
Contacto · aarango@alpaauditores.com
WhatsApp · +57 311 423 9392

comercial@alpaauditores.com

© 2026 ALPA Auditores S.A.S.