



Trabajo

Bogotá D.C., 22 MAY 2026

CIRCULAR INTERNA No. 0049

PARA: DIRECCIONES TERRITORIALES, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO E INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DE: MINISTRO DE TRABAJO Y VICEMINISTRA DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL EN CASOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR DISCAPACIDAD O CONDICIONES DE SALUD

Cordial Saludo,

El Ministerio del Trabajo reafirma su compromiso con la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores del país, en concordancia con los tratados internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y la ley. Este compromiso adquiere especial relevancia frente a las personas que, por razones de salud o discapacidad, se encuentran expuestas a situaciones de discriminación y, en consecuencia, son titulares de una protección reforzada por parte del Estado.

En ese marco, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 4108 de 2011, que faculta al Despacho del Ministro y al Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección para definir estrategias orientadas a promover el cumplimiento de las normas laborales, así como ante la necesidad de unificar criterios frente a las interpretaciones divergentes evidenciadas en el trámite de las solicitudes de autorización para la terminación del vínculo laboral de trabajadores en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta, este Despacho considera procedente fijar un lineamiento institucional que establezca los criterios que deberán ser observados por los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social al momento de decidir sobre dichas solicitudes.

En ese sentido, el presente lineamiento se expide en ejercicio de las funciones de orientación y coordinación del servicio de inspección del trabajo previstas en



el ordenamiento jurídico vigente, con observancia del principio de reserva de ley en la definición de competencias y procedimientos. Su finalidad es fortalecer la garantía del derecho fundamental al trabajo y de los principios mínimos fundamentales que lo rigen, así como promover políticas y acciones orientadas a la observancia y práctica de los derechos humanos en el ámbito laboral, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

De igual forma, frente a las divergencias jurisprudenciales existentes en materia de estabilidad laboral reforzada y tras haberse dejado sin efectos la Circular 049 de 2019, se considera necesario expedir un nuevo lineamiento institucional con el propósito de establecer un marco de referencia que brinde seguridad jurídica tanto a los funcionarios del Ministerio del Trabajo como a los distintos actores del mundo del trabajo, mediante la definición de criterios claros y uniformes para el trámite de las solicitudes de autorización de terminación del vínculo laboral.

En particular, resulta preciso reiterar que el Ministerio del Trabajo debe resolver de fondo, en todos los casos, las solicitudes presentadas por los empleadores que pretendan finalizar el vínculo laboral con trabajadores que gocen de estabilidad laboral reforzada por razones de salud o discapacidad. Esta obligación deriva tanto del mandato legal como de la consolidada jurisprudencia constitucional, que ha reconocido la competencia administrativa de esta Cartera y la necesidad de un control previo de la autoridad laboral como mecanismo para prevenir decisiones discriminatorias.

En consecuencia, la obligación funcional del Ministerio del Trabajo, y en particular de los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, consiste en verificar que la terminación del vínculo laboral solicitada respecto de un trabajador o trabajadora amparado por estabilidad laboral reforzada no obedezca a motivos discriminatorios relacionados con su condición de salud o discapacidad, y que la decisión se encuentre debidamente sustentada en una causa legal objetiva, acreditada y ajena a cualquier factor de discriminación.

Finalmente, la presente circular se expide en cumplimiento de lo dispuesto en la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional, mediante la cual se instó al Ministerio del Trabajo a implementar un procedimiento claro y expedito para resolver este tipo de solicitudes. En desarrollo de dicho mandato, esta circular establece los criterios orientadores que deberán observar los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de su competencia legal, orientados a eliminar barreras en la gestión del trámite, asegurar su resolución eficaz y garantizar la debida protección de los derechos



fundamentales de las personas trabajadoras amparadas por estabilidad laboral reforzada.

1. MARCO JURÍDICO.

En el ámbito internacional, en virtud del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo OIT relativo la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, aprobado en la legislación interna por medio de la Ley 82 de 1988, los Estados Parte, se obligan a posibilitar la readaptación profesional de este grupo poblacional. Este deber conlleva a que la persona obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así su integración en la sociedad. En este orden de ideas, corresponde a los Estados formular, aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, que debe basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras con y sin discapacidad.

En el sistema interamericano, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999 e incorporada al derecho interno por la Ley 762 de 2002, impone a los Estados el deber de adoptar medidas progresivas para eliminar la discriminación y promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado.

A su vez, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en 2006 y ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas. Este mandato implica para los Estados la adopción de medidas orientadas a garantizar el acceso, permanencia y progresión en el empleo en condiciones de igualdad.

En el ámbito interno, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 *"por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"*, tiene por objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación.

En concordancia con lo anterior, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 dispone que en ningún caso la limitación de una persona podrá constituir motivo para



obstaculizar su vinculación laboral, salvo que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable con el cargo a desempeñar. En consecuencia, ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o ver terminado su contrato por razón de dicha condición, salvo que medie autorización previa de la autoridad laboral competente.

En el mismo sentido, el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 reafirma que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, promoviendo su acceso y permanencia en el empleo en condiciones dignas.

La Ley 2466 de 2025, en el marco de la reforma laboral, introduce modificaciones relevantes a los principios del derecho laboral, fortaleciendo la construcción de un entorno laboral justo, la erradicación de toda forma de discriminación en el trabajo, el objetivo del bienestar integral, la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo.

En desarrollo de estos principios, el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025 limita el ejercicio de las facultades de subordinación del empleador cuando su utilización pueda derivar en prácticas discriminatorias fundadas en la discapacidad o en condiciones sobrevinientes de salud.

De igual forma, la reforma incorpora medidas específicas de protección, tales como la protección especial a mujeres trabajadoras rurales con responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad (artículo 32), la posibilidad de acuerdos sobre horarios y jornadas flexibles para trabajadores con responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas (artículo 46), y la flexibilización de la jornada laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad (artículo 47), en armonía con el principio de inclusión laboral y corresponsabilidad social.

Por su parte, en desarrollo del principio de solidaridad del Estado social de Derecho, la Ley 2466 de 2025 establece obligaciones específicas a cargo de los empleadores. En particular, el artículo 15 dispone, en su numeral 13 el deber de implementar ajustes razonables y remover barreras para garantizar el goce de derechos en igualdad de condiciones para personas con discapacidad.

Asimismo, el numeral 17 consagra la obligación de contratar y mantener vinculado un número mínimo de trabajadores con discapacidad, en los términos y condiciones previstos en la ley.

Estas disposiciones de la reforma laboral consolidan un enfoque de inclusión y protección reforzada, tanto para las personas trabajadoras con discapacidad



como para aquellas que asumen responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad. Dicho enfoque se orienta a garantizar condiciones reales de igualdad, remover barreras estructurales y promover el acceso efectivo a un trabajo decente, digno e inclusivo, en armonía con los estándares constitucionales e internacionales en materia de no discriminación y protección laboral.

La Corte Constitucional, a través de reiterada jurisprudencia, ha sostenido que la garantía de estabilidad laboral reforzada no se limita a las personas calificadas con pérdida de capacidad laboral o declaradas en estado de invalidez, sino que se extiende a quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad, aun cuando esta sea temporal o no haya sido formalmente calificada.

Esta protección encuentra fundamento en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política y comporta la prohibición de desvinculación laboral cuando la decisión se funde, directa o indirectamente, en la condición de salud o discapacidad del trabajador. En consecuencia, mientras subsistan las circunstancias que activan la protección reforzada, el empleador no podrá dar por terminado el vínculo laboral sin demostrar la existencia de una causa legal objetiva y ajena a cualquier factor de discriminación, garantizando en todo caso la protección del mínimo vital y la seguridad social del trabajador y su núcleo familiar.¹

La Corte Constitucional ha precisado que la garantía de estabilidad laboral reforzada se extiende a diferentes modalidades contractuales, incluso en periodo de prueba, en los contratos a término fijo y por obra o labor. La modalidad o duración del vínculo no desvirtúa la protección constitucional cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad.

En ese sentido, La Corte Constitucional en la sentencia de unificación jurisprudencial 111 de 2025 estableció:

"259. La Corte Constitucional ha señalado que incluso en periodo de prueba, contratos a término fijo o contratos de obra y labor, es necesario que el

¹ En la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil). La Corporación señaló que *"en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados."* Y que el marco de protección constitucional se extiende a sujetos que, si bien no se encuentran en situación de discapacidad o invalidez, ven afectados sus derechos en razón de la disminución en su salud que les impide desarrollar su labor a plenitud.



empleador adelante la solicitud ante el Ministerio de Trabajo quien establecerá si esa causal de terminación está o no precedida de un móvil discriminatorio."

En consecuencia, la simple expiración del plazo pactado o la culminación formal de la obra no constituye, por sí sola, una razón suficiente para justificar la desvinculación, cuando subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y no se acredita una causa legal objetiva ajena a factores de discriminación. Así las cosas, en la Sentencia T-996 de 2010, al referirse a la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los casos de terminación del vínculo laboral por vencimiento del término pactado o culminación de la obra contratada, la Corte Constitucional señaló:

"(...) el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz y, por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud(...)"

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL 1152 de 2023, precisó que los porcentajes de pérdida de capacidad laboral no pueden ser el criterio fundamental para determinar quiénes son beneficiarios de la garantía de estabilidad reforzada, sino que por el contrario, son otros factores tales como: la existencia de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial; la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el



entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; así mismo, prevé que estos factores sean conocidos previamente por el empleador o sean circunstancias notorias. Esta interpretación resulta consecuente con lo señalado por la Corte Constitucional, según la cual la protección no depende de una calificación formal de pérdida de capacidad laboral ni del porcentaje asignado, sino de la acreditación de una situación de debilidad manifiesta que afecte significativamente el desempeño laboral, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

No obstante las distintas aproximaciones jurisprudenciales y doctrinales expuestas, debe precisarse que, en todos los casos, la intervención de la autoridad administrativa laboral cumple una función de control previo orientada a verificar que la terminación del vínculo laboral no obedezca a motivos discriminatorios relacionados con la condición de salud o discapacidad del trabajador, y que se encuentre debidamente sustentada en una causa legal objetiva conforme a las normas que regulan las relaciones de trabajo.

En ausencia de una causa legal expresa, la decisión deberá analizarse a la luz de los principios constitucionales que informan el derecho al trabajo, la igualdad material y la protección reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta.

2. TITULARES DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y ALCANCE DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, en armonía con el modelo social de discapacidad², ha precisado que la titularidad del derecho a la estabilidad laboral reforzada no depende de la existencia de una calificación formal de pérdida de capacidad laboral. En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-348 de 2022 enfatizó la necesidad de aplicar el enfoque social de discapacidad para la determinación de la procedencia de este tipo de estabilidad reforzada, al señalar que:

"(...) Por último, la Sala Plena hizo un llamado respetuoso a los jueces para que se abstengan de utilizar la expresión "discapacidad severa, moderada y leve" para hacer alusión a la pérdida de capacidad laboral que se debe probar en algunos casos para gozar de la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. La expresión que se está utilizando no se

² C-329 de 2019 de la Corte Constitucional.



adecúa al enfoque social de discapacidad que acoge la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues la discapacidad, a la luz de este enfoque, no es una condición médica, que pueda tildarse como severa, moderada o leve(...)."³

En este orden de ideas, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no surge exclusivamente a partir de una declaración judicial o administrativa, sino que se configura materialmente cuando se evidencia una situación de salud o discapacidad que impide o dificulta sustancialmente el desempeño del trabajo en condiciones regulares y que, por tal circunstancia, expone al trabajador a un riesgo de discriminación.

No obstante, el desarrollo legal y jurisprudencial exige la intervención previa de la autoridad administrativa laboral cuando el empleador pretende dar por terminado el vínculo laboral de una persona amparada por esta garantía. Dicha intervención no implica que el Inspector o Inspectora de Trabajo y seguridad social declare con efectos constitutivos la existencia del fuero, pues ello excedería su competencia, sino que le corresponde verificar, para efectos del trámite, si en el caso concreto concurren los elementos fácticos y jurídicos que activan la protección reforzada.

En consecuencia, la decisión de autorizar o negar la terminación del vínculo laboral debe fundarse en un análisis probatorio integral que permita determinar si la causa invocada por el empleador es legal, objetiva y ajena a cualquier factor de discriminación, valorando tanto los soportes aportados por el solicitante como las consideraciones y pruebas presentadas por el trabajador afectado, en el marco de las normas legales y los principios constitucionales aplicables.

En este contexto, el trámite de autorización no constituye una actuación meramente formal en la que el Inspector o Inspectora de Trabajo y seguridad social se limite a revisar documentos y adoptar una decisión automática. Por el contrario, se trata de una actuación administrativa de especial relevancia constitucional, en la que se encuentra comprometida la garantía del derecho fundamental al trabajo y la protección reforzada derivada de los artículos 13, 25, 47, 53 y 93 de la Constitución Política, desarrollados por la jurisprudencia de las Altas Cortes.

En este marco, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo laboral se fundamenta en razones legales, objetivas y ajenas a cualquier forma de discriminación por motivos de salud o discapacidad, así como acreditar que ha agotado, dentro de lo razonable, las alternativas disponibles para

³ SU-348 DE 2022 de la Corte Constitucional.



preservar la relación laboral, incluyendo la adopción de ajustes razonables o medidas de reubicación cuando resulten procedentes.

A su vez, corresponde a la autoridad administrativa laboral realizar un análisis probatorio integral que permita determinar la existencia o no de elementos de discriminación en el caso concreto y decidir motivadamente sobre la procedencia de la autorización solicitada, con fundamento en las pruebas allegadas y en el marco normativo constitucional y legal aplicable.

En particular, respecto de la actuación de la autoridad administrativa laboral en este trámite, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-200 de 2019, señaló que:

"(...) resulta exigible que la actuación del inspector de trabajo sea ajustada a los principios establecidos en el artículo 29 de la Constitución Política sobre el debido proceso", así como al señalar que, "la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trabe para determinar si realmente se configuró la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho. Esta fórmula aumenta la eficacia de los derechos fundamentales involucrados y construye un dispositivo eficiente de atención a las necesidades de los trabajadores. En efecto, esta decisión evita la judicialización de los casos en los que se debate la estabilidad laboral reforzada de las personas que padecen ciertas condiciones de salud, pues traslada el análisis a una autoridad administrativa que actuará de acuerdo con la comprensión constitucional de todos los intereses y derechos involucrados (...)".

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, se entiende por personas con y/o en situación de discapacidad:

"Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano o largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, incluidas las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás".

De igual forma, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-094 de 2023, señaló que:



*"(...) una persona se encuentra en una situación de **debilidad manifiesta por motivos de salud** en el ámbito laboral cuando: "su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad" (Ver SU-087/22). En este sentido, la Corte ha establecido que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir los siguientes tres presupuestos. Primero, que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.*

Finalmente, en lo que respecta al tercer presupuesto, la jurisprudencia de este Tribunal ha señalado que se presume que el despido se dio a causa de la debilidad manifiesta del trabajador. Así las cosas, el empleador tiene la carga de la prueba en este escenario para demostrar que el despido obedeció a una justa causa y así desvirtuar dicha presunción (...)"

Entre otras decisiones, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-589 de 2012, estableció que la protección laboral reforzada también cobija a personas cuya pérdida de capacidad laboral sea inferior al 50 %, cuando se encuentren en situación de debilidad manifiesta derivada de su condición de salud o discapacidad. Al respecto, señaló:

"(...) están en la posibilidad de continuar en el mercado laboral, al tiempo que reconociendo sus derechos a la dignidad y en particular a la igualdad, gozan de todas las garantías que le son propias, como la estabilidad laboral reforzada, entre otras.

En ese orden, más que una discriminación desproporcionada hacia las personas con un grado o nivel inferior de discapacidad, el legislador garantiza que podrán continuar realizando actividades laborales, acorde con sus capacidades, sin lugar a discriminación alguna. Distinto a quienes han perdido el 50% o más de su capacidad, pues no se encuentran en la posibilidad de desempeñarse en el campo laboral y acceder a un ingreso económico.



De ese modo, quienes no sean considerados inválidos, no sólo gozan de una estabilidad laboral para proveerse de los recursos necesarios, sino que se garantiza su integración social mediante el acceso efectivo al trabajo, logrando el disfrute de los servicios de salud y su rehabilitación cuando sea posible(...)"

La jurisprudencia constitucional, en armonía con la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y con el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, configura un marco constitucional e internacional robusto orientado a garantizar los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Este conjunto de normas impone al Estado y a los empleadores deberes reforzados de solidaridad, inclusión, accesibilidad y responsabilidad social empresarial, y sirve de fundamento para la existencia de un procedimiento administrativo especial —la autorización previa del Ministerio del Trabajo— destinado a verificar que la terminación de un vínculo laboral no obedezca a motivos discriminatorios asociados a la discapacidad o a condiciones de salud.

En consecuencia, este procedimiento administrativo se erige como un instrumento de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, al permitir verificar que cualquier decisión de terminación del vínculo laboral se encuentre debidamente justificada, ajustada al ordenamiento jurídico y respetuosa de los estándares constitucionales y convencionales de protección.

3. LA LABOR DEL INSPECTOR/A DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3.1. Respecto a personas vinculadas a través de contrato de trabajo.

3.1.1. Frente a la terminación del vínculo laboral con justa causa.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida ni su contrato de trabajo terminado por razón de dicha condición, salvo que medie autorización previa de la autoridad administrativa laboral.

No obstante, la garantía de estabilidad laboral reforzada no constituye una prerrogativa de inamovilidad absoluta ni un mecanismo que impida la terminación del vínculo laboral cuando exista una causa legalmente justificada. Su finalidad es prevenir decisiones discriminatorias y asegurar que cualquier



desvinculación se fundamente en causas objetivas, debidamente acreditadas y sometidas al control previo de la autoridad administrativa laboral.

En este sentido, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-434 de 2020, precisó que:

"(...) La estabilidad laboral reforzada no es ni se puede convertir en una petrificación laboral absoluta. Precisamente, este es el motivo por el cual existe el procedimiento de autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo. Es un equilibrio entre el uso que pueden hacer los empleadores de su facultad para despedir, y la garantía que un inspector del trabajo brinda a los derechos de los trabajadores para evitar que se tomen decisiones arbitrarias irrazonables o desproporcionadas. La estabilidad laboral reforzada no elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución (...)”⁴.

En consecuencia, cuando la solicitud de autorización se fundamente en la existencia de una justa causa, conforme a las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en la convención colectiva, el laudo arbitral, el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo —según corresponda—, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar de manera estricta:

1. La existencia y acreditación de los hechos constitutivos de la causal alegada, cuya carga probatoria recae en el solicitante.
2. El cumplimiento integral del debido proceso disciplinario previo a la decisión de terminación, incluido el respeto por los derechos de contradicción y defensa del trabajador.

Aunque la terminación del vínculo laboral no constituye, en estricto sentido, una sanción disciplinaria, sí comporta una consecuencia jurídica derivada de una conducta que el empleador considera reprochable al amparo de las causales legales o contractuales aplicables. Por ello, aun cuando el empleador goza de facultades de dirección y apreciación en el marco de la relación laboral, deberá agotar el procedimiento previsto en el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el laudo arbitral o el contrato de trabajo, según corresponda, respetando en todo caso los mínimos establecidos por la jurisprudencia constitucional para garantizar el derecho del trabajador a la contradicción y a la defensa.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020.



Solo bajo estas condiciones podrá considerarse que la terminación propuesta responde a una justa causa y no a motivos discriminatorios asociados a la condición de salud o discapacidad de un trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada.

Para tal efecto, resultan indispensables los documentos que acrediten el desarrollo del procedimiento disciplinario previo, tales como las comunicaciones de citación a descargos, el acta de la diligencia correspondiente, las decisiones adoptadas —debidamente motivadas y congruentes— y el material probatorio que haya sido valorado para sustentar la decisión del empleador e identificar con precisión la causal de justa causa invocada para solicitar la autorización de terminación del vínculo laboral.

Así mismo, deberá verificarse que el proceso disciplinario se haya adelantado respetando los principios de inmediatez, tipicidad, legalidad y proporcionalidad. En este sentido, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social deberá valorar, conforme a los principios de libertad probatoria y sana crítica, si el procedimiento previo se adelantó de conformidad con la ley y con lo establecido en el reglamento interno de trabajo, como elemento relevante para desvirtuar la existencia de una posible discriminación.

En los casos en que se alegue una justa causa relacionada con bajo rendimiento del trabajador derivado de una condición de salud o discapacidad que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones, el Inspector o Inspectora de Trabajo deberá verificar si el empleador adoptó previamente las medidas razonables necesarias para garantizar la permanencia en el empleo en condiciones de igualdad.

En este contexto, cobra especial relevancia la implementación de ajustes razonables como herramienta fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso, permanencia y desarrollo del empleo.

Al respecto, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-062 de 2025, estableció criterios orientadores para la implementación de ajustes razonables, los cuales constituyen una directriz relevante para la evaluación que debe realizar el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social al momento de analizar si el empleador:

- a) Recibió una solicitud de ajustes razonables por parte del trabajador o su representante.
- b) Evaluó técnicamente la viabilidad de dichos ajustes.



- c) Respondió de manera oportuna y motivada.
- d) Implementó medidas de readaptación, reubicación o capacitación.
- e) Documentó las razones por las cuales los ajustes no fueron posibles, si ese fue el caso.

La ausencia de este análisis, o su realización de manera deficiente, podrá dar lugar a la negación de la autorización de terminación del vínculo laboral. Así mismo, cuando el trabajador o la trabajadora sea beneficiario de una convención o contrato colectivo de trabajo que establezca un procedimiento previo para la terminación del vínculo laboral, dicho procedimiento deberá haber sido observado por el empleador en su integridad. En el trámite administrativo, el empleador no podrá alegar una causa distinta a aquella que fue objeto del proceso disciplinario adelantado previamente a la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral. laboral

Si, como resultado de la verificación realizada por el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, se establece que: i) la causal invocada por el empleador se configuró en los términos descritos en la solicitud; ii) la decisión adoptada resulta conforme con lo previsto en el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva o las normas aplicables; iii) el procedimiento disciplinario previo respetó los principios de inmediatez, tipicidad, legalidad y proporcionalidad; iv) se garantizó el derecho al debido proceso, incluyendo la citación a descargos y la realización de la diligencia correspondiente; v) las decisiones adoptadas fueron debidamente motivadas y congruentes con la causal invocada; vi) existe material probatorio suficiente que sustente la decisión adoptada por el empleador; y vii) no se advierten elementos de discriminación asociados a la condición de salud o discapacidad del trabajador, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar la terminación del vínculo laboral.

Por el contrario, la ausencia de cualquiera de los elementos anteriormente señalados, o la existencia de indicios o pruebas de discriminación, dará lugar a la negación de la autorización solicitada.

3.1.1.1. Elementos básicos para determinar el respeto del derecho fundamental al debido proceso.

La reforma laboral introdujo un procedimiento mínimo orientado a garantizar el respeto de los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa en el marco de los procedimientos disciplinarios laborales, con disposiciones específicas para asegurar la participación efectiva de las personas con discapacidad, en particular aquellas con discapacidad comunicativa.



Este procedimiento deberá agotarse previamente a la imposición de sanciones disciplinarias y constituye una garantía tanto para los trabajadores como para los empleadores, en la medida en que su correcta aplicación permite adoptar decisiones disciplinarias ajustadas a la ley y respetuosas de los derechos fundamentales.

En los casos en que el empleador pretenda dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en faltas disciplinarias atribuibles a una persona con discapacidad, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, el cual está orientado a asegurar el respeto del debido proceso y del derecho de defensa.

3.1.2. Cuando se alega la existencia de una causal objetiva.

En estos casos, el empleador podrá invocar cualquiera de las causales de terminación del contrato previstas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, la valoración que realice el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social deberá efectuarse con especial cuidado, garantizando en todo momento la protección reforzada del trabajador y la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

Al igual que en los casos de terminación por justa causa, el solicitante deberá demostrar la existencia de los hechos constitutivos de la causal invocada, para lo cual deberá aportar los documentos y demás medios de prueba que sustenten su solicitud, con el fin de desvirtuar cualquier indicio de discriminación relacionada con la condición de salud o discapacidad del trabajador.

La Corte Constitucional ha reiterado que la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada cobija a los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad, incapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, independientemente de la modalidad del vínculo laboral. En consecuencia, dicha protección no se limita a los contratos a término indefinido, sino que también resulta aplicable a los contratos a término fijo.

Lo anterior se sustenta en el criterio reiterado por la Corte Constitucional, especialmente si se tiene en cuenta que, en numerosos casos, los contratos a término fijo son renovados o prorrogados de manera continua o sucesiva. Esta práctica, en ciertos escenarios, ha sido utilizada como un mecanismo para desconocer las obligaciones laborales y los derechos fundamentales de los



trabajadores, quienes, por la naturaleza de la relación laboral, se encuentran en una situación de subordinación frente al empleador⁵.

En el análisis detallado de la línea jurisprudencial sobre el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-200 de 2019, señaló que:

"(...)La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado (...)".

Por tanto, uno de los elementos que deberá acreditar el solicitante consiste en demostrar que no solo ha expirado el término pactado en el contrato de trabajo, sino que efectivamente han desaparecido las causas que dieron origen a la relación laboral para la cual fue contratado el trabajador. Así mismo, deberá evidenciarse que no existen condiciones razonables que permitan la continuidad del vínculo laboral, ya sea mediante la permanencia en el cargo o a través de medidas de reubicación o adaptación del puesto de trabajo, que permitan al trabajador ejercer su derecho fundamental al trabajo⁶.

Una vez realizada la verificación por parte del Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, en relación con la valoración de los elementos probatorios aportados al trámite, y garantizada la participación del trabajador o trabajadora con el fin de establecer si efectivamente han desaparecido las labores inicialmente contratadas, la autoridad administrativa deberá efectuar su análisis teniendo en cuenta, entre otros aspectos, el principio de solidaridad que rige las relaciones laborales y la especial protección constitucional de las personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad⁷ que

⁵ Sentencia T-461 de 2015 Corte Constitucional de Colombia

⁶ La Ley 776 de 2002 "Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales", establece la obligación para el empleador de reubicación laboral, cuando en su parte pertinente a la letra dice: "Artículo 8 - REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios." Esta obligación del empleador igualmente se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidadas, artículos que establecen lo siguiente: "Artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo."

⁷ Siempre se deberá valorar el principio de solidaridad que inspira nuestro ordenamiento constitucional. "Para la Corte, el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios



también irradia las relaciones laborales, se establezca que no existe posibilidad razonable de mantener al trabajador o trabajadora en la actividad productiva de la empresa, previa verificación de que el cargo ocupado efectivamente ha desaparecido o ya no resulta necesario dentro de la organización, y siempre que no se adviertan elementos de discriminación asociados a la condición de salud o discapacidad del trabajador o trabajadora, ni a partir de los elementos verificados en el trámite ni de lo manifestado por la persona trabajadora, se podrá autorizar la terminación del vínculo laboral⁸.

3.1.3. Cuando la situación de salud o la discapacidad impida o dificulte sustancialmente el desempeño del trabajo en condiciones regulares.

El empleador, en su solicitud, deberá sustentar de manera suficiente las razones por las cuales considera que la situación de salud o discapacidad del trabajador impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares, explicando para tal fin las características del cargo y las condiciones en que normalmente debe desarrollarse la labor.

De igual manera, deberá allegar todos los elementos probatorios que permitan establecer que adelantó de manera diligente y razonable los ajustes de carácter administrativo, organizacional o funcional necesarios para facilitar el proceso de rehabilitación, reincorporación, readaptación o reubicación laboral del trabajador, orientados a la preservación del empleo.

En este análisis resultan relevantes, entre otros medios de prueba, los documentos definidos en los requisitos del trámite, la evidencia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el organigrama de la empresa, los contratos comerciales vigentes cuando se trate de empresas contratistas independientes o empresas de servicios temporales, las certificaciones o informes de la Administradora de Riesgos Laborales sobre los programas de rehabilitación laboral adelantados respecto del trabajador o de otros trabajadores en situaciones similares, así como las actuaciones del

constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas." T-217 de 2014.

⁸ La sentencia SL1360 de 2018 consideró: "En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente."



empleador frente a casos análogos y la adopción de medidas de adaptación o adecuación de puestos de trabajo.

En este punto también deberán considerarse las disposiciones establecidas en la Resolución No 3050 de 2022, mediante la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales.

En consecuencia, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social deberá analizar de manera concreta y diligente las circunstancias del caso sometido a su consideración, teniendo en cuenta que lo que se plantea en el trámite es la eventual terminación del vínculo laboral en razón de una condición de salud o discapacidad del trabajador.

Bajo este entendido, su actuación deberá orientarse a verificar que el empleador haya agotado de manera efectiva todas las medidas razonables dirigidas a la rehabilitación, reintegro, readaptación o reubicación laboral del trabajador, y a determinar si, pese a la adopción de dichas medidas, persiste una imposibilidad objetiva para el desempeño de la actividad laboral, no solo en relación con las funciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo, sino también frente a las posibilidades administrativas y organizacionales de la empresa que solicita la autorización.

En relación con la obligación de reubicación laboral, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-864 de 2004, señaló que el empleador tiene el deber de reubicar al trabajador en situación de discapacidad en un cargo en el que pueda desempeñar funciones que no afecten su integridad. En este contexto, la Corte indicó que:

"(...) El empleador está en la obligación de reubicar al empleado en situación de discapacidad, en cargos en los que pueda desarrollar labores que no atenten con su integridad. Si el reintegro inmediato no fuere posible". En el derecho de reubicación se debe tener en cuenta lo siguiente: (i) el tipo de función que desempeña el trabajador; (ii) la naturaleza jurídica del empleador; y (iii) la capacidad del empleador. *Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación (...)"*.



En consonancia con lo anterior, la Corte Constitucional⁹ ha señalado que, en este tipo de casos, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social debe analizar, entre otros aspectos, los siguientes criterios para determinar la procedencia o no de la autorización solicitada:

1. Si la terminación del vínculo laboral atiende sólo a la condición de discapacidad o salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo;
2. El empleador debe haber agotado las posibilidades de traslados o ajustes razonables;
3. El empleador debe haber considerado los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere;
4. Todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo hecho a favor del trabajador también debe haber implicado una capacitación adecuada; y
5. Sí objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.

De no acreditarse el cumplimiento de estas condiciones, o si se advierten elementos de discriminación asociados a la condición de salud o discapacidad del trabajador, deberá negarse la autorización solicitada.

4. REQUISITOS DEL TRÁMITE.

Para efectos de la solicitud de autorización, el interesado deberá allegar los siguientes requisitos y documentos:

4.1 Cuando la terminación del vínculo laboral se fundamente en una causal objetiva o en la existencia de una justa causa, según corresponda:

- Solicitud suscrita por el empleador, dirigida a la Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo correspondiente al domicilio del trabajador o trabajadora, en la cual se indiquen de manera clara los hechos que sustentan la solicitud de terminación del vínculo laboral.
- Relación y copia de los documentos que soportan las causas alegadas o que acreditan la justa causa invocada, según el tipo de vinculación laboral.

⁹ C-200 de 2019 Corte Constitucional



En el caso de la existencia de una justa causa se deberán anexa copia integral del procedimiento disciplinario adelantado.

- Dirección actualizada para efectos de notificación del trabajador o trabajadora.
- Copia del contrato de trabajo cuando este conste por escrito o, en su defecto, los documentos que acrediten la existencia y condiciones de la relación laboral.

4.2 Cuando la situación de salud o discapacidad dificulte sustancialmente el desempeño del trabajo en condiciones regulares, además de los requisitos señalados en el numeral anterior, deberán acreditarse los siguientes:

- Evidencia del cumplimiento de las medidas de rehabilitación laboral y de la implementación de ajustes razonables, conforme a las obligaciones del empleador y a la normativa aplicable.
- Soporte de las gestiones adelantadas por el empleador para evaluar alternativas de reintegro, reubicación o adaptación laboral, incluyendo, cuando corresponda, los movimientos de personal necesarios para garantizar la permanencia del trabajador en el empleo.
- Estudio o análisis de los puestos de trabajo disponibles en la empresa, teniendo en cuenta la condición de salud o discapacidad del trabajador y las exigencias propias de los cargos existentes.
- Concepto médico ocupacional o laboral que determine que la situación de salud o discapacidad resulta incompatible e insuperable para el desempeño de las funciones del cargo o de otras labores existentes en la empresa.
- Cualquier otro documento que permita acreditar que el empleador agotó de manera razonable las alternativas de rehabilitación, reincorporación, adaptación o reubicación laboral, y que las demás actividades existentes en la empresa podrían afectar o agravar las condiciones de salud del trabajador.

5. PROCEDIMIENTO POR ADELANTAR POR LOS INSPECTORES E INSPECTORAS DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DEL TRÁMITE.

5.1 Reparto de la solicitud



El Coordinador o Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o, en su defecto, el Director o Directora Territorial correspondiente, efectuará el reparto de las solicitudes recibidas.

5.2 Auto de avocación de conocimiento

Una vez asignado el trámite, el Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social proyectará y proferirá el auto de avocación de conocimiento de la actuación administrativa, el cual podrá incluir, cuando resulte necesario, el decreto de diligencias y la práctica de pruebas conducentes para el esclarecimiento de los hechos.

5.3 Traslado al trabajador

El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social dará traslado de la solicitud al trabajador o trabajadora con el fin de que se pronuncie frente a lo señalado por el solicitante y pueda aportar o solicitar las pruebas que considere pertinentes.

En todo caso, deberá garantizarse que el trabajador sea escuchado y que se practiquen las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Cuando no sea posible oírlo de manera presencial, la diligencia podrá realizarse de manera virtual mediante el uso de herramientas tecnológicas o mediante la presentación de descargos por escrito.

5.4 Citación a las partes

El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social, de considerarlo necesario, podrá citar a las partes con el fin de escucharlas respecto de la solicitud de autorización presentada. Para tal efecto, promoverá en el marco de sus competencias, capacidades institucionales y de los medios disponibles, las medidas razonables orientadas a eliminar barreras actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013

5.5 Exposición de los hechos por parte del empleador



El empleador o su apoderado expondrá de forma sucinta los hechos y las razones que sustentan la solicitud de autorización ante el Ministerio del Trabajo, indicando las pruebas con que cuenta.

5.6 Verificación de la causal alegada

El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social verificará que el empleador señale de manera expresa la causal de terminación del vínculo laboral que invoca, la cual deberá corresponder a: alguna de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo;
una causal objetiva prevista en la normativa laboral; o
una situación de salud incompatible o insuperable con el cargo que desempeña el trabajador.

En este análisis, el Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social deberá abstenerse de calificar jurídicamente las conductas descritas por el empleador, limitando su actuación a verificar si la causal alegada se encuentra debidamente soportada y si corresponde a los supuestos normativos previstos en el ordenamiento laboral.

5.7 Garantía del debido proceso

El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social deberá verificar que el empleador haya cumplido con su obligación de informar y escuchar previamente al trabajador, garantizando el respeto de las garantías propias del debido proceso y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, modificadorio del artículo 115 del C.S.T.

5.8 Derecho de contradicción del trabajador

El trabajador deberá tener la posibilidad de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se solicita la autorización de terminación del vínculo laboral, de tal manera que la causal comunicada al trabajador corresponda a la que efectivamente se presenta ante el Ministerio.

5.9 Participación sindical



Cuando el trabajador pertenezca a una organización sindical, se permitirá la participación de esta, siempre que medie autorización expresa del trabajador. Esta participación se da en ejercicio del derecho de representación y defensa de los intereses laborales de los afiliados, conforme a lo previsto en el artículo 39 de la Constitución Política y artículo 373 del CST.

5.10 Garantías procesales

El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social garantizará condiciones de igualdad procesal, derecho de defensa y contradicción. Igualmente deberá eliminar barreras que puedan dificultar la comprensión del trámite por parte de los interesados.

5.11 Remoción de barreras

El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social promoverá la eliminación de barreras actitudinales, comunicativas y físicas, en los términos del numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013.

5.12 Trámite preferente

La solicitud deberá tramitarse de manera preferente y sumaria. El Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social podrá valerse de herramientas tecnológicas y de cualquier medio probatorio para adoptar una decisión ajustada a derecho.

Si durante la revisión documental se advierte que la solicitud se encuentra incompleta, se requerirá al solicitante para que subsane la información dentro del término de un (1) mes. De no atender el requerimiento, se declarará el desistimiento tácito y se procederá al archivo de la solicitud conforme al artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, sin perjuicio de la posibilidad de presentar una nueva solicitud.

5.13 Caso de pensión de invalidez

Cuando el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 % y cumpla con los requisitos legales para acceder a una pensión de invalidez, el Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social podrá autorizar la terminación del vínculo laboral



siempre que se acredite el reconocimiento de la pensión y se haya informado debidamente al trabajador sobre su inclusión en la correspondiente nómina de pensionados.

5.14 Decisión administrativa

El acto administrativo mediante el cual se autorice o niegue la terminación del vínculo laboral deberá estar debidamente motivado y guardar congruencia entre los hechos analizados y las pruebas allegadas al expediente. Contra dicha decisión procederán los recursos administrativos correspondientes.

5.15 Perspectiva de género

En la adopción de las decisiones administrativas se deberá aplicar, cuando resulte pertinente, el enfoque de género conforme a las subreglas desarrolladas por la jurisprudencia constitucional.

5.16 Término para decidir

El término máximo con el que contará el Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social para resolver la solicitud de autorización será de tres (3) meses, contados a partir del momento en que la solicitud se encuentre completa.

5.17 Alcance de la autorización

Cuando el Inspector o Inspectora de trabajo y seguridad social autorice la terminación del vínculo laboral, deberá precisar expresamente en el acto administrativo que el otorgamiento del permiso no constituye una declaración de derechos ni la validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos invocados por el empleador.

5.18 Solicitud con varias causales

Cuando en la solicitud se invoquen simultáneamente justas causas y causales objetivas, el empleador deberá aportar los documentos que soporten cada una de ellas. En todo caso, la solicitud se tramitará dentro de un mismo procedimiento administrativo.



6. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REPORTE DE INDICADORES

La información registrada constituirá insumo para la construcción de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad del trámite, y será consolidada periódicamente por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, con el propósito de fortalecer el seguimiento institucional, elaborar los reportes correspondientes a los órganos de control y adoptar acciones de mejora orientadas a optimizar la gestión y la calidad de las decisiones administrativas.

Las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales deberán observar estrictamente los lineamientos específicos sobre recolección, registro y reporte de la información que expida la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a través de los instrumentos que esta determine (formularios electrónicos, anexos técnicos y/o memorandos), los cuales serán de obligatorio cumplimiento y harán parte integral de la implementación de la presente Circular.

Con el propósito de realizar el respectivo seguimiento a los trámites y asegurar el cumplimiento de los estándares e indicadores establecidos, las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, deberán realizar el registro de la información relacionada con las solicitudes, a través del siguiente enlace:

https://forms.cloud.microsoft/Pages/ShareFormPage.aspx?id=JyowMpHDg000PhPcA1I_SQ4gEMZwws5BnmVZS329etpURFZSQTKyODBMRUxGSjJQM0JLTjYzN0RUNy4u&sharetoken=HVk4rhJw1xjxG9prNP7c

7. APLICACIÓN DE LA CIRCULAR

La presente Circular tiene por objeto unificar los criterios de interpretación respecto del trámite de las solicitudes de autorización para la terminación del vínculo laboral de trabajadores en condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta. En tal sentido, se fijan los lineamientos que deberán ser observados por los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social al momento de resolver dichas solicitudes, con el fin de garantizar decisiones coherentes, uniformes y acordes con el marco constitucional y legal aplicable.

En consecuencia, la presente Circular rige a partir de su expedición y se insta a los Inspectores e Inspectoras del Trabajo a dar aplicación integral las directrices aquí contenidas en el ejercicio de sus funciones.

El Ministerio del Trabajo reconoce el papel fundamental de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales en la implementación de los presentes lineamientos, cuya labor resulta esencial para garantizar la protección efectiva



Trabajo

0049

de los derechos de las y los trabajadores, así como el cumplimiento de los estándares constitucionales y jurisprudenciales en materia de estabilidad laboral reforzada.

Atentamente,

22 MAY 2026

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
MINISTRO DEL TRABAJO

SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS
VICEMINISTRA RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN

Funcionario/contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Nataly Alejandra Vallejo Figueroa	Profesional Especializada Subdirección de Inspección	
	Andrés Felipe Sánchez Duque	Contratista Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	
Revisado Por	Pedro Javier Piracón López	Contratista	
	Susana García Casallas	Subdirectora de Talento Humano	
	Alejandra Sánchez Bolaños	Directora de IVC y GT	
Aprobado por:	Sandra Milena Muñoz Cañas	Viceministra de Relaciones laborales e Inspección	
	Camila Andrea Bohórquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.