contratación enlínea.co
Soluciones jurídicas en línea

Trabajo

Bogotá D.C., 27 NOV 2025

CIRCULAR INTERNA No. 0120

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

DE: **MINISTRO DE TRABAJO Y VICEMINISTRA (E) DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN**

ASUNTO: **Lineamientos para el trámite de autorización de despido de trabajadores/as, servidores/as públicos/as o contratistas con estabilidad laboral / ocupacional reforzada por discapacidad o por 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, conforme a los tratados internacionales, la Constitución y la Ley. Este compromiso es especialmente relevante frente a quienes, por condiciones de salud o discapacidad, enfrentan riesgos de discriminación y requieren protección reforzada del Estado.

Por lo tanto, el presente lineamiento se expide en ejercicio de las funciones de orientación y coordinación del servicio de inspección del trabajo previstas en el ordenamiento vigente, con observancia del principio de reserva de ley para la definición de competencias y procedimientos. Su finalidad es fortalecer la garantía del derecho al trabajo y la garantía de los principios mínimos fundamentales del trabajo, así como la promoción de las políticas y acciones de sensibilización sobre la observancia y práctica de los derechos humanos en el trabajo conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

Asimismo, frente a las divergencias jurisprudencial sobre la estabilidad laboral y ocupacional reforzada y tras dejarse sin efecto la Circular 049 de 2019, nos permitimos, emitir un nuevo lineamiento, con el propósito de crear un marco que permita a todos nuestros funcionarios así como a los actores del mundo del trabajo tener seguridad jurídica sobre el particular, contando con criterios claros y uniformes para el trámite de las solicitudes de autorización de terminación del vínculo labora u ocupacional.

En primer lugar, es preciso reiterar que el Ministerio del Trabajo **debe resolver de fondo** y en todos los casos, las solicitudes que presenten los empleadores,

Trabajo

nominadores o contratantes que pretenden finalizar el vínculo con sus trabajadores/as, servidores/as públicos/as o contratistas que gocen de estabilidad laboral u ocupacional reforzada por condiciones de salud o discapacidad. Esta obligación deriva tanto del mandato legal como de la consolidada jurisprudencia constitucional que ha reconocido la competencia administrativa y la necesidad de control previo para evitar decisiones discriminatorias.

En consecuencia, es indispensable recordar que todo empleador, nominador o contratista que no solicite la autorización ante nuestra cartera ministerial para terminar una relación laboral con un trabajador/a o servidor/a público/a o para terminar un contrato de prestación de servicios con un/a contratista que tenga una condición de salud o discapacidad que le haga acreedor/a de especial protección constitucional puede ser condenado por un juez, según el caso, al reintegro laboral o la renovación del contrato de prestación de servicios, al pago de salarios y prestaciones u honorarios y a la indemnización de 180 días de salario u honorarios (según corresponda de acuerdo a la modalidad contractual objeto de análisis). Adicionalmente puede ser obligado judicialmente a realizar ajustes razonables y/o adaptar el puesto de trabajo y a brindar actividades de formación y capacitación para la incorporación laboral.

Por ello, la obligación funcional de nuestra Entidad y en especial de los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social debe estar orientada a verificar, que el despido o terminación del vínculo laboral o contractual pretendido que recaiga sobre un/a trabajador/a, servidor/a público/a o contratista con estabilidad laboral u ocupacional reforzada, no se dé por motivos discriminatorios.

En esta misma línea, la Sentencia SU-111 de 2025 ordenó al Ministerio implementar un procedimiento claro y expedito para resolver estas solicitudes, ante la ausencia de términos definidos y la falta de información de calidad que impidiera identificar obstáculos del trámite y garantizar decisiones oportunas.

Por lo anterior, la presente circular establece los lineamientos que deberán observar los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social, 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 con estabilidad laboral u ocupacional reforzada.

1. MARCO JURÍDICO.

En el Convenio 159 de la OIT[1] sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, los Estados 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

[1] Ratificado por Colombia el 7 diciembre 1989.

Trabajo

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. Aquella debe basarse en el principio de igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras con y sin discapacidad

Por otro, en el Sistema Regional de Protección, se destaca la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad. Aquella fue adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999 e incorporada al derecho interno por la Ley 762 de 2002. Esta Convención consagra que los Estados deben adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, ratificada por la Ley 1346 de 2009, establece que aquellas tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Lo anterior, en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

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 objetivo 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 por razón de discapacidad.**

Así mismo, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que, en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Por lo que, ninguna persona con algún tipo de limitación podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de dicha limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

En el mismo sentido, el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión.

La ley 2466 de 2025 desde el artículo 4° modifica los principios del derecho laboral incluyendo lograr 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; posteriormente, el artículo 16° limita las facultades de subordinación del empleador para evitar discriminación basada en la discapacidad o condiciones sobrevinientes de salud, la protección especial a mujeres trabajadoras rurales con relación a cuidado de personas con discapacidad del art. 32°, las posibilidades de acuerdos sobre horarios y jornadas flexibles de personas con responsabilidades de cuidado de personas con

Trabajo

discapacidad o enfermedades catastróficas del art. 46° o la flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad del art. 47°.

Por su parte, algunas obligaciones que surgen del carácter solidario de la sociedad y empresas, como en el artículo 15 de obligaciones del empleador, en su numeral 13 sobre la implementación de ajustes razonables para garantizar el goce de derechos en igualdad de condiciones para personas con discapacidad, la remoción de barreras, e incluso en el numeral 17 la obligación de contratar y mantener contratado un número mínimo de trabajadores en condiciones de discapacidad.

Estas son muestras de como la reforma laboral tiene un enfoque de inclusión y protección de trabajadores con discapacidad, como de personas con responsabilidades de cuidado de personas con discapacidad, orientado este, en buscar condiciones de igualdad y superar barreras para el acceso efectivo a condiciones de trabajo decente y digno.

La Honorable Corte Constitucional a través de diversos pronunciamientos jurisprudenciales ha sostenido que las personas con deficiencias físicas –o mentales, -incluso temporales, incluso las que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral / ocupacional reforzada (artículos 13 y 53 de la Constitución), por lo que, no sólo las personas declaradas en estado de invalidez son sujetos de especial protección constitucional.[2] Esto es así, toda vez que la norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores/as por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas que los hacen merecedores de una relativa estabilidad, debe garantizarse al trabajador y su familia el goce efectivo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social.[3]

En igual condiciones ha establecido la Corte Constitucional que la protección acotada se extiende a aquellos trabajadores/as vinculados mediante formas

---

[2] Sobre este aspecto, en la sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corporación afirmó: "*[s]e presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa. Por lo tanto, para 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 inválido. Asimismo la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección.*"

[3] 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.

Trabajo

contractuales temporales. En efecto, la Corte ha sostenido que la sola terminación del plazo del contrato laboral o de la obra, no es razón suficiente para desvincular al trabajador de su cargo. Así las cosas, en la sentencia T-996 de 2010, al referirse sobre a la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los casos de despido por finalización del término, la Corte 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."*

La misma Corte ha señalado que, todas las referencias realizadas en la Ley 361 de 1997 se relacionan con las personas con limitaciones de manera general, sin excluir de ese universo a aquellas que son servidores/as públicos/as. Lo anterior es así, porque las previsiones de la Ley 361 de 1997, no pueden estar circunscritas a un grupo determinado de trabajadores/as, toda vez que sería una interpretación restrictiva, que en dicho sentido haría superfluo e inexistente el fuero de protección constitucional que se predica respecto de todas las personas que se encuentran en algún estado de debilidad manifiesta.

Por otra parte, también es importante traer a colación la reciente interpretación en esta materia dada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quienes en la Sentencia SL1152 de 2023, señalan 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 deficiencias 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; y que estos factores sean conocidos previamente por el empleador o sean circunstancias notorias; lo cual es consecuente con lo señalado por la Corte Constitucional, quienes han reiterado que independiente de si la pérdida de la capacidad laboral es moderada, severa o profunda o no se cuente con certificación que acredite la pérdida de su fuerza laboral, lo importante es que se evidencie una situación de salud que les impida o dificulte

Trabajo

sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Sin embargo, más allá de las diferentes posiciones y análisis planteados en el presente marco jurídico, se debe entender que, en todos los casos, la intervención de la autoridad laboral permite demostrar a aquel que lo solicite, que el despido o terminación del vínculo contractual no se hizo debido a la condición de salud o discapacidad del trabajador/a, servidor/a publico/a o contratista, y, que se encuentra justificado en las normas legales que gobiernan las relaciones de trabajo o contractuales, y que en cualquier caso a falta de estas, en los principios constitucionales.

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

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, en línea con el modelo social de discapacidad[4] señala básicamente, que no se necesita una pérdida de capacidad laboral calificada para ser titular del derecho de estabilidad reforzada objeto del presente lineamiento. En este sentido, la Honorable Corte Constitucional en un la Sentencia SU-348 de 2022 llamó la atención sobre la necesidad de seguir 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 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."*[5]

Sin embargo, conforme al análisis jurídico anteriormente revisado, es claro que, si bien el alcance del concepto de la estabilidad reforzada sea esta laboral u ocupacional, se ve irradiado a varias formas contractuales, permanentes o temporales, su materialización no depende a que judicial o administrativamente se decrete, sino que, el solo hecho en el cual se evidencie una situación de salud o discapacidad que impida o dificulte sustancialmente el desempeño del trabajo en condiciones regulares y que por este solo hecho puedan llegar a ser discriminadas las personas trabajadoras, se puede configurar la existencia de dicha estabilidad reforzada.

[4] C-329 de 2019 de la Corte Constitucional.
[5] SU-348 DE 2022 de la Corte Constitucional.

Trabajo

En todo caso, el hecho de que la autoridad administrativa laboral no sea la llamada a declarar la existencia o no de la estabilidad laboral / ocupacional reforzada, no implica que esta no pueda pronunciarse sobre los hechos puestos a su consideración en el trámite, porque en todo caso la decisión de autorizar o no, depende de un análisis probatorio que se genera a partir de los requisitos exigidos.

En todo caso, no nos encontramos ante un simple trámite, en el cual el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social, solo revisa los documentos allegados y toma una decisión, ya que como se ha advertido en precedencia, lo que está en discusión es de tal importancia que no se limita únicamente a lo señalado en la Ley 361 de 1997, sino al alcance constitucional (art 13, 25, 47, 53, 93 superior) como parte del Derecho fundamental al Trabajo que ha venido siendo desarrollado por la línea jurisprudencial de las diferentes Altas Cortes, así como a la protección especial de quienes por condiciones de salud, discapacidad pueden ser objeto de discriminación.

En línea con lo anterior, esta Entidad reitera, que corresponde a los empleadores, nominadores o contratantes demostrar que el despido pretendido se efectúa por razones no discriminatorias que obedecen a circunstancias distintas a la situación de salud o discapacidad del trabajador/a, servidor/a publico/a o contratista, y/o que se ha agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantener la relación de vinculación contractual o laboral en la empresa / entidad; y corresponde a la autoridad administrativa del trabajo concluir la existencia o no de elementos de discriminación dentro de lo solicitado y decidir sobre la autorización o no, con fundamento en los elementos probatorios obrantes en el caso concreto.

En particular sobre el actuar de la autoridad en el trámite la Corte Constitucional[6] en Sentencia C-200 de 2019 establece 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*

[6] C-200 – 2019 Corte Constitucional.

Trabajo

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(...)".

Por lo cual, debe entenderse conforme a la ley 1618 de 2013 artículo 2° como "***Personas con y/o en situación de discapacidad:*** *Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás."*

En la Sentencia T-094 de 2023 la Corte Constitucional ha señalado:

> *"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 la Sentencia C-589 de 2012, establece que frente a la protección necesarias a las personas con discapacidad inferior al 50% de perdida de la capacidad laboral

> *"(...) 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.*

Trabajo

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 al 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 readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad, configura un marco normativo constitucional e internacional robusto orientado a garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. Este conjunto de normas impone a los empleadores y al Estado deberes reforzados de solidaridad, inclusión, accesibilidad y responsabilidad empresarial, y fundamenta la existencia de un procedimiento administrativo especial (la autorización previa del Ministerio del Trabajo), destinado a verificar que la terminación de un vínculo laboral u ocupacional no obedezca a motivos discriminatorios asociados a la discapacidad o a condiciones de salud.

En consecuencia, dicho procedimiento se erige como un instrumento de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, permitiendo asegurar que cualquier desvinculación esté plenamente 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 al despido con justa causa.

La Ley 361 de 1997, en su artículo 26, dispone que ninguna persona en situación de discapacidad puede ser despedida ni su contrato terminado por razón de dicha condición, salvo que exista autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, la garantía de estabilidad laboral reforzada no constituye una prerrogativa de inamovilidad absoluta ni un escudo frente al incumplimiento de obligaciones laborales. Su finalidad es evitar decisiones discriminatorias y asegurar que cualquier terminación del vínculo responda a causas objetivas,

debidamente acreditadas y sometidas al control previo de la autoridad laboral. Así lo dijo la Corte Constitucional en la Sentencia T-434 de 2020 al precisar 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"*[7].

Si la solicitud de autorización de despido se fundamenta en la existencia de una justa causa, conforme a las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en la convención colectiva, laudo arbitral, reglamento interno o contrato de trabajo —según corresponda—, el/la Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar estrictamente:

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 el despido 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[8]. Aunque el despido 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[9]. Únicamente bajo estas condiciones puede considerarse que la terminación propuesta responde a una causa objetiva y no a motivos discriminatorios ligados a una condición de salud o discapacidad del trabajador con estabilidad laboral u ocupacional reforzada.

---

[7] Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020.

[8] "La Corte considera, que, en el presente caso, el despido sí resulta ser una sanción, producto de una conducta determinada. (...) Incurrió la empresa demandada en un exceso, al haber procedido al despido inmediato, basándose solamente en la declaración del "Gerente" que obra a folio 76, sin tener en cuenta las declaraciones de testigos presenciales, que manifestaban precisamente lo contrario, para poder esclarecer la realidad de los hechos acontecidos, y poder obrar en forma justa y equitativa." T-605 de 1998

[9] *"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones"* Sentencia T-917 de 2006.

Trabajo

Para tal efecto resultan indispensables las cartas de citación a descargos, el acta de la diligencia de esta, las decisiones que deben ser motivadas y congruentes y el material probatorio que se tuvo en cuenta para tomar la decisión e identificar con exactitud la causal justa por la cual se requiere autorizar el despido. También deberá verificarse que el proceso disciplinario previo al despido se haya desarrollado según la inmediatez[10,11] y los principios de tipicidad[12], legalidad y proporcionalidad. El/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social verificará, de acuerdo con criterios de libertad probatoria y sana critica, si el proceso disciplinario previo a la solicitud de despido se adelantó conforme a derecho y a lo establecido en el reglamento de trabajo como elemento que desvirtué una posible discriminación.

Pronunciamientos como la Sentencia T-062 de 2025, han enfatizado la trascendencia de los ajustes razonables como herramienta fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso y permanencia en el empleo.

Esta sentencia determina una línea de acción para la implementación de ajustes razonables que darían una directriz para que los inspectores de trabajo puedan realizar una evaluación sobre la implementación de los mismos que podría agregarse a este documento de la siguiente manera.

En los casos en que se alegue una justa causa relacionada con el bajo rendimiento del trabajador en atención a su situación de salud o discapacidad del trabajador que impide o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones, el/la Inspector/a deberá verificar 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.

---

[10] "*Cumple señalar que la oportunidad del despido se evalúa a partir del momento en que el empleador conoce de los hechos constitutivos de la justa causa y no desde su ocurrencia... El concepto inmediatez implica que el despido debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida o por lo menos, próxima, en un periodo prudencial y razonable, entre la conducta desplegada por el trabajador y la terminación de su contrato de trabajo*" SL-871 de 2021

[11] "*De acuerdo con el anterior itinerario y contrastado con el criterio jurisprudencial existente respecto a la inmediatez, que como se vio no significa simultaneidad, es claro que la comprobación de la falta mediante una previa investigación, permite entender que para llegar al despido, se necesitó de un término prudencial para verificar los hechos, antes de llamar a descargos al demandante, con lo cual se cumple la inmediatez entre la falta y la terminación del contrato de trabajo que ligó a las partes; pues lo sucedido ameritaba esclarecer preliminarmente varias situaciones, a través de la averiguación y recolección de las pruebas pertinentes, cuya investigación y pasos que se siguieron se muestran moderados, máxime que como quedó reseñado después de la diligencia de descargos, se adelantaron otras actuaciones necesarias para la determinación de la falta e incluso hubo una etapa de negociación con el trabajador a fin de obtener un retiro conciliado*" Sentencia 62078 del 27 de junio de 2019.

[12] "*El principio de legalidad ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar. El principio de tipicidad establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca. Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento)*" T-276 de 2014

Trabajo

La ausencia de este análisis o su realización de forma deficiente podrá dar lugar a la negación de la autorización de despido.

Si él o la trabajadora es beneficiario de un contrato colectivo de trabajo que posea un procedimiento previo al despido, este debe haberse observado al pie de la letra por parte del empleador.[13]

En el trámite administrativo el empleador no podrá alegar una causa distinta a la que fue objeto del proceso disciplinario previo al despido.

Si producto de la verificación realizada por el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social se establece, que la causal alegada en las condiciones descritas por el solicitante se generó; que el alcance de la decisión del empleador ante la conducta se encuentra conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o Convención Colectiva; la existencia de las cartas de citación a descargos y del acta de la diligencia del proceso donde se hayan desarrollado los principios de inmediatez, tipicidad, legalidad y proporcional; que las decisiones hayan sido motivadas y congruentes conforme a la causal alegada; la existencia del material probatorio que se tuvo en cuenta para tomar la decisión; y que no se advierta elementos de discriminación por la condición del trabajador ni por lo verificado ni por lo presentado por el trabajador, se procederá a autorizar el despido[14]. A falta de alguno de los elementos anteriores o con la sola existencia de elementos de discriminación probados se negará la solicitud.

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

La Reforma Laboral estableció un procedimiento mínimo para garantizar el respeto a los derechos fundamentales de debido proceso y defensa, con una especificidad respecto a las personas con discapacidad comunicativa. Este procedimiento debe agotarse previo a la aplicación de sanciones disciplinarias, y se constituye en una garantía para trabajadores, pero especialmente para empleadores que al aplicar correctamente podrán sancionar disciplinariamente sin temor a represarías o acciones en contra.

En el caso donde el empleador determine la terminación del contrato por faltas disciplinarias de una persona con discapacidad, el inspector de trabajo deberá verificar la aplicación del procedimiento establecido en el artículo 7 de la Ley

[13] "*...lo primero que se debe proceder a verificar es si la empresa demandada cumplió el procedimiento establecido en la cláusula sexta de la convención colectiva de trabajo, para poder despedir a la accionante por justa causa, pues de no ser así por disposición convencional «Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermitiendo estos trámites», y en ese sentido, de llegase a concluir su incumplimiento, no sería necesario estudio alguno tendiente a comprobar la justeza del despido...*" SL1469-2018

[14] La sentencia T-313 de 2012 consideró que: "*cuando el empleador alega justa causa para despedir a un trabajador en situación de discapacidad, el Ministerio de Trabajo no puede abstenerse de pronunciarse respecto a la autorización de despido porque existe justa causa y, remitir el estudio del caso a la jurisdicción ordinaria para que sea ésta quien resuelva si la causa alegada es justa o no. Tiene el Ministerio la obligación de verificar si existe o no justa causa, ya que es su deber velar por la protección de los derechos del trabajador, para luego proceder a autorizar o no el despido, en estas circunstancias el Ministerio debe pronunciarse, ya que no puede evadir su responsabilidad y abstenerse de emitir un pronunciamiento, de lo contrario la disposición que protege al trabajador exigiendo el permiso del Ministerio de Trabajo para su despido no tendría ningún sentido*".

Trabajo

2466 de 2025, que propende la garantía del respeto al debido proceso y derecho de defensa.

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

Tratándose de este caso, el empleador podrá alegar cualquiera de las causales previstas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo y la valoración que hará el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social, debe ser cuidadosa, siempre mirando la protección del trabajador/a.

Al igual que con lo observado en las justas causas, el solicitante deberá en todo caso demostrar la existencia de los hechos constitutivos de la causal alegada, para lo cual deberá presentar las documentales que soporten su solicitud y en particular la no necesidad de continuidad del trabajador en razón a que el objeto y condiciones que motivaron su contratación efectivamente han desaparecido, esto con el fin de desvirtuar cualquier discriminación sobre el trabajador por razón de su condición de salud.

La Corte Constitucional ha reiterado que la protección tutelar de la estabilidad laboral reforzada de que gozan los trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de afectación o disminución física, psicológica o sensorial, o en estado de indefensión, de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta por sus circunstancias de salud, es procedente independientemente del contrato o vínculo laboral de que se trate, de manera que no solo se aplica para los contratos a término indefinido, sino igualmente, para los contratos a término fijo.

Lo anterior según criterio de la Corte, máxime si se tiene en cuenta que en muchos casos dichos contratos de términos fijos, son renovados o prorrogados de manera continua o indefinida, mecanismo que es usado en muchos casos por los empleadores o patronos como una forma o estrategia sistemática para desconocer las cargas prestacionales y los derechos fundamentales de orden laboral de los trabajadores, quienes se encuentran en una situación de subordinación e indefensión frente a sus patronos o empresas empleadoras[15].

La Corte Constitucional en el análisis detallado realizado respecto de la línea jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en su 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*

[15] Sentencia T-461 de 2015 Corte Constitucional de Colombia

Trabajo

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 ser probado por el solicitante, en efecto, es que no solo se ha terminado el plazo fijado en el contrato de trabajo, sino, que realmente no subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral por lo cual fue contratado el trabajador, o la falta de espacios de trabajo adaptables donde el trabajador, pueda seguir ejerciendo su derecho humano a trabajar[16].

Después de la verificación realizada por parte del/a Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social, respecto de la valoración probatoria, habiendo garantizado la participación del trabajador/a que permita comprobar que efectivamente no subsisten las labores inicialmente contratadas y considerando el principio de solidaridad[17] que también irriga a las relaciones laborales, se encuentra que no existe la posibilidad alguna de mantener al trabajador/a en la actividad productiva de la respectiva empresa, haciendo una verificación de que el cargo ocupado por el trabajador efectivamente no se requiere en la empresa y que no se adviertan elementos de discriminación por la condición del trabajador ni por lo verificado ni por lo presentado por el trabajador, se autorizará el despido o la terminación del vínculo laboral[18].

Especial atención deberá prestarse en aquellos casos en los que se alegue una causal objetiva y durante la vigencia de la relación laboral, un/a trabajador/a sufre una situación de salud que le impide seguir desempeñando su actividad profesional, ya que, para surtir la respectiva autorización, el empleador deberá aportar certificado médico expedido por la EPS o ARL, según el caso, que demuestre que el trabajador ya se ha rehabilitado y se encuentra en condiciones de continuar desarrollando un trabajo.

---

[16] 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 Decreto2177 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 invalidas, 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."*

[17] 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 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.

[18] 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."*

Trabajo

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 soportar de manera suficiente las razones por las cuales considera que la situación actual del trabajador impide o dificulta sustancialmente el desempeño del trabajo, explicando para tal fin las condiciones regulares en que se debe desarrollar la labor. De igual manera, allegará todos los elementos probatorios que permitan determinar que adelantó de manera razonable y diligente los ajustes de carácter administrativos y organizacionales necesarios para que el proceso de rehabilitación o reincorporación del trabajador fueran adecuados y orientados a la preservación del empleo del trabajador.

En esta labor son importantes, entre otros medios de prueba a los definidos en los requisitos del trámite, la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, el organigrama de la empresa, los contratos comerciales vigentes cuando se trate de una empresa contratista independiente, o una empresa de servicios temporales, el certificado o testimonio de la ARL sobre programas de rehabilitación laboral efectuados por la empresa al trabajador en particular o en general a todos los trabajadores/as en similares circunstancias, el comportamiento del empleador frente a otros casos, la adaptación de puestos de trabajo, etc.

En este punto también es fundamental tener en cuenta las condiciones establecidas en la Resolución 3050 de 2022 por 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 este caso, en particular el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social deberá analizar concreta y diligentemente la situación del caso presentado, puesto que lo que se coloca en su conocimiento es precisamente la posibilidad de un despido directamente por la condición del trabajador.

Por tanto, su actuar estará encaminado a verificar que el empleador efectivamente haya agotado toda ajuste razonable y necesaria para el logro de la rehabilitación, reintegro, readaptación y/o reubicación laboral del trabajador y determinar que efectivamente ninguna de estas acciones logró su cometido de que el trabajador pueda desempeñar su actuar laboral, no solo desde la perspectiva de lo establecido en el contrato de trabajo sino también frente a la capacidad administrativa y organizacional de quien solicita la autorización.

Respecto de la reubicación la Corte Constitucional en Sentencia T-864 de 2004 estipuló 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

Trabajo

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 Constitucional[19] estableció que el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social debe analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si se otorga la autorización o no:

1. El despido atiende sólo a la condición de 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.

Finalmente cabe señalar que la no justificación del solicitante en el marco de las condiciones anteriormente establecidas dará como resultado a la no autorización.

3.2. Respecto a personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios, contrato de aprendizaje o cualquier relación ocupacional no subordinada.

Según lo manifestado por la Corte Constitucional, la jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión a los diferentes elementos que se han venido tratando en el presente lineamiento. Señala la Corte que, en nuestro medio jurídico, la locución "laboral" se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta corporación ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por

[19] C-200 de 2019 Corte Constitucional

Trabajo

ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje[20].

Tratándose del Contrato de Aprendizaje, el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, establece que:

> "(...)*El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.(...)" en ese orden gozan de las mismas garantías que las demás formas contractuales asumiéndose como un contrato laboral de carácter especial.*

Por tanto, si se solicitara autorización para terminar un vínculo de cualquier relación ocupacional de las mencionadas anteriormente, los/las Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social serán competentes para resolver el trámite y decidir de fondo, esto, teniendo en consideración que el origen de los derechos que se pretenden proteger son de orden constitucional, superior a las consideraciones legales y es ésta, bajo la interpretación de la Corte Constitucional, la que habilita a esta cartera ministerial a pronunciarse sobre estos casos[21].

En caso en que se presente una solicitud de autorización para proceder a la terminación de cualquier relación ocupacional divergente de una persona que se encuentre con estabilidad ocupacional reforzada, por tener una afectación en su salud que le impida o dificulte de forma sustancial el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable para la finalización del vínculo y/o la configuración de una causal establecida en el marco de la relación contractual o real existente entre las partes.

En particular, respecto al contrato de prestación de servicios, el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social, deberá verificar que la terminación del contrato o la no renovación de este no se dé por causas discriminatorias por la situación de discapacidad del contratista. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional (T 208-2024) al no solicitarse autorización al inspector de trabajo

[20] SU049 de 2017 Corte Constitucional
[21] T-208-2024

Trabajo

opera la presunción de discriminación por el fuero ocupacional reforzado, lo cual podría conllevar a que la terminación contractual sea ineficaz.

Si producto de la verificación realizada por el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social se establece; que existe material probatorio que soporten su decisión; y que no se adviertan elementos de discriminación por la condición del contratista, se procederá a autorizar la terminación del vínculo contractual. A falta de alguno de los elementos anteriores o con la sola existencia de elementos de discriminación probados se negará la solicitud.

3.3. Respecto de los/as servidores/as públicos que prestan sus servicios al Estado.

Los/las servidores/as públicos/as que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente son de elección popular, de libre nombramiento y remoción y trabajadores/as oficiales, entre otros que determine la ley.

La Constitución Política de Colombia sobre la clasificación de los empleos, así como sobre su el retiro, en el artículo 125, consagra:

> *"ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (...)*
>
> *El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. (...)".*

De igual manera, la Ley 1821 de 2016, establece que la edad de retiro forzoso de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Siguiendo igual línea jurisprudencial que ha venido siendo desarrollada en el presente documento, se entiende que aún los servidores/as públicos tienen el derecho de gozar de una estabilidad laboral / ocupacional reforzada si se presentaran los elementos diferenciales que los hagan acreedores de ésta. La Corte Constitucional ha reiterado en diversas sentencias que todas las referencias hechas en la Ley 361 de 1997 tienen que ver con las personas con limitaciones de manera general, sin excluir de ese universo a aquellas que son servidoras públicas.

Por tal motivo, dicho órgano constitucional ha señalado que los/as servidores/as públicos/as con alguna de las categorías de discapacidad o condición de salud, al igual que lo que sucede con las demás personas nombradas en cargos de carrera, sólo pueden ser retirados del servicio con sustento en alguna de las

Trabajo

causales recopiladas en el artículo 125 de la Constitución. Sin embargo, y debido a su especial protección constitucional, su retiro, a diferencia de lo que ocurre con el resto de los servidores/as no discapacitados, debe contar con la anuencia de la Oficina de Trabajo.

En aquellos casos, en los cuales un/a Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social recibiese una solicitud de autorización de un/a servidor/a público/a el procedimiento a seguir no será diferente de lo que se ha apreciado en otras formas contractuales, por lo que, si producto de la verificación realizada se establece, que la causal alegada en las condiciones descritas por el solicitante se generó fundamentada en lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política u otras normas de la materia; que se cumplieron los procedimientos de evaluación del desempeño o se culminó el proceso disciplinario; o que tratándose de otras causales establecidas en la Ley se haya verificado el cumplimiento de lo establecido en la norma y que no se advierta elementos de discriminación por la condición del servidor público, se procederá a autorizar la terminación de la relación legal y reglamentaria. A falta de alguno de los elementos anteriores o con la sola existencia de elementos de discriminación probados se negará la solicitud.

Es claro que la autoridad administrativa laboral no es la llamada a calificar o declarar el actuar de la Entidad respecto del retiro, sino que simplemente verificará que se hayan desarrollado los presupuestos legales que la Ley haya establecido en cada situación.

Ahora en este caso en particular, si deben observarse algunas consideraciones particulares que las Cortes han realizado respecto de algunas clasificaciones de los empleos, de la siguiente manera:

3.3.1 Respecto de los/as servidores/as públicos que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.

La Corte Constitucional en la Sentencia SU-003 de 2018, señaló que los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, que relaciona el numeral 2 del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no gozan de estabilidad laboral reforzada como consecuencia, bien, de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor. Por tanto, si se recibe una solicitud de autorización respecto de este caso, no procederá su trámite y se dispondrá su archivo, con decisión motivada.

3.3.2 Respecto a quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa.

La Corte Constitucional[22] ha desarrollado el principio de "razón suficiente" en virtud del cual en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en

[22] Sentencia T-1316 del 13 de diciembre de 2005. MP. Rodrigo Escobar Gil. En dicha providencia la Corte señaló: *"Esta regla encuentra su justificación en el hecho de que la motivación resulta ser necesaria para controvertir dicho acto ante la jurisdicción contencioso- administrativa, y adicionalmente, porque la desvinculación debe obedecer a un principio de razón suficiente, es*

general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de esta forma no resultan válidas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predican directamente de quien es desvinculado.

A su vez la Corte ha establecido que cuando un empleado desempeña, en provisionalidad, un cargo de carrera y es sujeto de especial protección constitucional con base en su estado de salud:

> *"(...) Concurre una relación de dependencia intrínseca entre la permanencia en el empleo público y la garantía de sus derechos fundamentales, particularmente el mínimo vital y la igualdad de oportunidades. De allí que se sostenga por la jurisprudencia que la eficacia de esos derechos depende del reconocimiento de estabilidad laboral en aquellos casos, a través de un ejercicio de ponderación entre tales derechos y los principios que informan la carrera administrativa (...)"*[23]

De esta forma, frente a los/las empleados/as públicos/as en provisionalidad concurre una acción afirmativa[24] en virtud de la cual, cuando vayan a ser desvinculados como consecuencia de la aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá, en lo posible, reubicarlos en otros empleos vacantes o deben ser los últimos en ser retirados; tal como lo indica el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

Desde esta perspectiva, la Sección Segunda, subsección B del Consejo de Estado, mediante sentencia del 1 de septiembre de 2016 con ponencia del magistrado Cesar Palomino Cortes, preceptuó que:

> *"(...)El retiro del demandante, en razón a su incapacidad de origen común superior a los 360 días ininterrumpidos, sin que la entidad empleadora hubiera solicitado previamente a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, la respectiva autorización, con los soportes documentales que justifiquen el mismo y el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resulta ilegal e ineficaz, toda vez al demandante lo protegía un fuero de estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de discapacidad laboral. En tal sentido, ha indicado la Corte Constitucional que la estabilidad laboral reforzada del trabajador incapacitado implica: "(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal*

---

decir, que deben existir motivos fundados para que la administración prescinda de los servicios de su funcionario. La ausencia de motivación específica, en consecuencia, lesiona los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa del trabajador, que, de manera provisional, ocupa un cargo de carrera administrativa".

[23] Sentencia T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva).

[24] En relación con este aspecto de la acción afirmativa pueden ser consultadas las sentencias SU-446 de 2011 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). Este razonamiento se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011, en la cual se planteó que, aunque primaban los derechos de acceder al cargo de los empleados de carrera, la entidad (Fiscalía General de la Nación) tenía el deber constitucional de emplear medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad.

Trabajo

objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz (...)"

Teniendo en cuenta lo anterior, respecto a quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, antes de autorizar la desvinculación, el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar además de la existencia de la causal que amerite la desvinculación del/la empleado/a público/a, la aplicación por parte del nominador de las acciones afirmativas inscritas en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

3.3.3 Respecto a personas vinculadas como trabajadores oficiales.

Tratándose de trabajadores/as oficiales, los mismos tienen una vinculación de carácter contractual, reglamentada por la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015. Razón por la cual, las condiciones laborales son las de las normas enunciadas y las pactadas en el contrato de trabajo.

Es importante tener en cuenta que las causales para la desvinculación de trabajadores/as oficiales se encuentran estipuladas de manera taxativa en la ley y difieren de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. En este punto, es importante precisar que el régimen jurídico aplicable a los trabajadores/as oficiales es el Decreto 2127 de 1945, compilado en el Decreto 1083 de 2015, y en lo referente a la terminación del contrato de trabajo, se estipuló:

"ARTÍCULO 2.2.30.6.11, Decreto 1083 de 2015. El contrato de trabajo termina:

a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo;

b) Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor;

c) Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;

d) Por mutuo consentimiento;

e) Por muerte del asalariado;

f) Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3º del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo;

g) Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50;

h) Por sentencia de autoridad competente".

Trabajo

De igual manera, el artículo 2.2.30.6.14. del señalado Decreto, establece la existencia de una reserva de la facultad para terminar el contrato. Las partes podrán reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma.

Teniendo en cuenta lo anterior, respecto a quienes ocupan cargos como trabajadores/as oficiales, el/la Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social deberá verificar si se configuró una causal que amerite la desvinculación laboral del/la trabajador/a oficial. Tratándose de la reserva de la facultad para terminar el contrato deberá verificar la existencia de la justificación necesaria así como de los elementos probatorios.

3.3.4 Respecto a personas vinculadas como trabajadores/as temporales.

El empleo temporal constituye una nueva modalidad de vinculación a la función pública, diferente a las tradicionales de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; tiene carácter transitorio y excepcional y, por ende, su creación sólo está permitida en los casos expresamente señalados por el legislador; ello exige un soporte técnico que justifique su implementación, el cual debe ser aprobado por el Departamento Administrativo de la Función Pública; además, se debe contar con la apropiación y disponibilidad presupuestal necesaria para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

Desde el punto de vista del cargo, la esencia del empleo temporal está en su transitoriedad, de lo cual se derivan otras diversas consecuencias, tales como: (i) no crea una vinculación definitiva con el Estado; (ii) no genera derechos de carrera administrativa; y (iii) está circunscrito exclusivamente a las labores para las cuales fue creado.

La Corte Constitucional, en sede de revisión, en su sentencia T-360 emitida el 30 de mayo de 2017 señaló que, *"En los cargos de empleos temporales, dada la transitoriedad y excepcionalidad de esa vinculación, no puede alegarse la violación al mandato constitucional de protección a la estabilidad laboral reforzada por la desvinculación en razón del cumplimiento del período previsto en el acto administrativo de vinculación. Cabe resaltar que una vez llegada la fecha de desvinculación del empleo temporal, ella operará automáticamente, lo que indica que su desvinculación no obedece a la situación de vulnerabilidad por salud de la persona"*.

En empleos temporales, la desvinculación del funcionario por finalización del período por vencimiento del periodo previsto no implica, por sí sola, vulneración

Trabajo

de la estabilidad reforzada; sin embargo, la autoridad deberá descartar si existe una motivación discriminatoria.

4. REQUISITOS DEL TRÁMITE.

Para efectos de la gestión del trámite, el solicitante deberá presentar los siguientes requisitos:

4.1. Cuando la causa con la cual se fundamente la terminación del vínculo contractual o reglamentario sea objetiva o exista justa causa comprobada, según sea el caso:

- Solicitud suscrita por el empleador, nominador o contratante dirigida a la Dirección Territorial del domicilio del trabajador/a, servidor/a público/a o contratista, indicando los hechos constitutivos de la terminación del vínculo contractual o reglamentario según sea el caso.
- La relación de documentos que soportan las causas alegadas o que sustenta la justa causa según el tipo de vinculo, así como los que soporten la realización de la diligencia de descargos de ser el caso, así como los actos administrativos que acrediten el motivo del retiro conforme a lo señalado en el artículo 125 de la Constitución Política y demás normas, tratándose de servidores/as públicos/as.
- Dirección actualizada de notificación del trabajador/a, servidor/a público/a o contratista.
- Copia del Contrato de Trabajo, contrato de prestación de servicios, actos administrativos u otros documentos soporte de formas contractuales según el caso.

4.2. Cuando la discapacidad o situación de salud impida o dificulte sustancialmente el desempeño del trabajo en condiciones regulares, además de los requisitos anteriores:

- Los requisitos establecidos en el numeral 4.1.
- El cumplimiento del proceso de ajustes razonables o de rehabilitación, conforme a las obligaciones del solicitante.
- La realización de movimientos de personal necesarios para el reintegro o la reubicación laboral.
- El estudio de los puestos de trabajo en observancia de la discapacidad y/o el estado de salud sobre quien se pide la autorización y del cargo a desempeñar.
- El concepto médico laboral que certifique, que la discapacidad y/o situación de salud es incompatible e insuperable con el desempeño del trabajo o en las otras posibles labores existentes.
- Cualquier otro documento mediante el cual el solicitante pruebe haber agotado cualquier posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y

Trabajo

que las demás actividades existentes empeorarían las condiciones de salud de sobre quien se pide la autorización.

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

5.1. El/la Coordinador/a del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites y a falta de este/a, el/la directora/a Territorial, deberá efectuar el reparto de las peticiones recibidas.

5.2. El/la Inspector/a del Trabajo y de la Seguridad Social proyectará y proferirá el Auto de Avóquese de la Actuación Administrativa, el cual, de ser el caso, incluirá el Decreto de Diligencias y Pruebas.

5.3. El/la Inspector/a podrá citar a audiencia a las partes para escucharlas frente al trámite que se pretende.

5.4. El empleador, nominador, contratante o su apoderado/a expondrá de forma sucinta los hechos y razones para pedir la autorización al Ministerio del Trabajo, indicando las pruebas con que cuenta.

5.5. El/la inspector/a deberá otorgar a las personas trabajadoras con discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio.

5.6. El trabajador/a, servidor/a público/a o contratista hará lo correspondiente en su defensa y si pertenece a una organización sindical se le permitirá a ésta su participación, si así lo autoriza el trabajador. En caso afirmativo el representante sindical solo podrá pronunciarse sobre el tema concreto.

5.7. El/la inspector garantizará condiciones de igualdad procesal, derecho a la defensa y contradicción, y a una defensa técnica, eliminando barreras y velando por la comprensión efectiva del trámite por las partes.

5.8. El/la inspector/a deberá promover la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas en los términos del numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013.[25]

---

[25] El numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 establece: *"Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden será) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*

Trabajo

5.9. El inspector/a, deberá darle un trámite preferente y sumario a la solicitud. Puede valerse de las herramientas tecnológicas y de cualquier medio probatorio para tomar una decisión ajustada a derecho. Si durante la revisión documental se encontrara que la solicitud está incompleta, el funcionario encargado lo comunicará al solicitante y otorgará el término de un (1) mes para su corrección, si el empleador no atiende las solicitudes del ministerio, se declarará desistimiento tácito y se archivará conforme el artículo 17 de la ley 1437 de 2011, sin perjuicio de la posibilidad de presentar una nueva solicitud.

5.10. Cuando el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% y cumple con los requisitos legales, tiene derecho al reconocimiento de una pensión de invalidez, en caso de que se reciba una solicitud de autorización para la terminación de una vinculación laboral con trabajadores con discapacidad por esta justa causa, el/la Inspector de Trabajo conocerá del trámite. Se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento se le informe al trabajador debidamente sobre su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente[26'].

5.11. El acto administrativo que autorice o niegue el despido deberá estar debidamente motivado y guardar congruencia entre los hechos y las pruebas allegadas debidamente al proceso. Este es susceptible de los recursos administrativos. En las decisiones administrativas también deberá fallarse con perspectiva de género siguiendo, en lo que aplique, las subreglas que se han creado para las decisiones judiciales.[27]

5.12. El término máximo con el que cuenta el/la inspector para resolver una solicitud de autorización de despido de trabajadores en condición de

---

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad."
"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 el empleador tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación". T-269 de 2010

[26] Corte Constitucional Sentencia C-1037-03 del 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería

[27] Por su parte la Corte Constitucional explicó que la violencia contra la mujer no ha sido ajena a la administración de justicia, pues las decisiones judiciales también han sido fuente de discriminación al confirmar patrones de desigualdad. Para contrarrestar lo anterior, estableció unas subreglas sobre cómo deben analizarse los casos que involucren actos o medidas discriminatorias, reiterando los siguientes deberes concretos de la administración de justicia: *i) desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferente; iii) no tomar decisiones con base en estereotipos de género; iv) evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres; v) flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes; vi) considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; vii) efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia; viii) evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales e; ix) analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres* (T-012 de 2016).

discapacidad será de tres (3)[28] meses contados a partir de que la solicitud se encuentre completa.

6. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REPORTE DE INDICADORES

En cumplimiento de la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional, los trámites de autorización para la terminación del vínculo laboral u ocupacional de trabajadores/as, servidores/as públicos/as o contratistas con estabilidad laboral u ocupacional reforzada por discapacidad o por condiciones de salud deberán registrarse en el sistema de información que para tal efecto disponga el Ministerio del Trabajo.

Dicho registro deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

(i) lugar de radicación;

ii) tipo de actividad económica o sector;

(iii) género de la persona afectada;

(iv) fecha de radicación de la solicitud;

(v) fecha de la decisión;

(vi) motivo de análisis (justa causa, causal objetiva, incompatibilidad insuperable, otras hipótesis reguladas en esta Circular);

(vii) parámetro de decisión (autorización o negación, con la categorización que defina la Dirección competente); y,

(viii) datos relativos a las querellas por infracción del derecho a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada que se tramiten ante el Ministerio.

La información registrada alimentará los 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 interno, elaborar los reportes correspondientes a la Defensoría del Pueblo y adoptar de 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 y reporte de la información que expida la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, a través de los instrumentos que está determine (formularios

[28] Sin perjuicio de lo anterior, para efectos de gestión interna y en cumplimiento del mandato de respuesta expedita previsto en la Sentencia SU-111 de 2025, el Ministerio del Trabajo adopta como estándares de oportunidad los términos de quince (15) días hábiles para las solicitudes fundadas en justa causa o causal objetiva y de treinta (30) días hábiles para aquellas en las que se alegue que la situación de salud o discapacidad del trabajador/a, servidor/a público/a o contratista es incompatible e insuperable con el cargo, conforme a lo previsto en el Anexo Técnico No. 1. Estos estándares servirán de base para la medición de los indicadores de eficiencia y eficacia del sistema de información.

Trabajo

electrónicos, anexos técnicos y/o memorandos), los cuales constituyen parte integrante de la implementación de la presente Circular y son de obligatorio cumplimiento.

Agradecemos el compromiso de las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, cuya labor diaria resulta fundamental para garantizar la protección efectiva de los derechos de las y los trabajadores y el cumplimiento de los estándares constitucionales y jurisprudenciales en materia de estabilidad laboral y ocupacional reforzada.

27 NOV 2025

Atentamente,

ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS
Viceministra (E) de Relaciones Laborales e Inspección

Funcionario/contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Nirsa Idaiyd Velandia	Contratista SGT	
	Diana Carolina Nova Molano	Contratista SGT	
	Claudia Milena Fino H.	Inspectora de Trabajo y S.S SGT	
	Andrés Felipe Sánchez	Contratista SGT	
Revisado Por:	Maira Alejandra Sánchez Bolaños	Subdirectora de Gestión Territorial	
	Cristian Camilo León Ramírez	Subdirector de Inspección	
	Daniel Mauricio Quiceno Arcila	Asesor Despacho Ministro del Trabajo	
	Alcira Yulieth Castellanos	Asesora Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.	
Aprobado por:	Camila Andrea Bohórquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
	Sandra Milena Muñoz Cañas	Directora de IVC y Gestión Territorial/Viceministra de Relaciones laborales e Inspección (E)	
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.			