

# BOLETÍN #42

LÓPEZ & ASOCIADOS ABOGADOS 20 AÑOS

## ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Circular 0049 de 2026 — Ministerio del Trabajo

Bogotá D.C., 27 de mayo de 2026

# LINEAMIENTOS PARA EL TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

## POR DISCAPACIDAD O CONDICIONES DE SALUD — CIRCULAR 0049 DEL 22 DE MAYO DE 2026

El Ministerio del Trabajo expidió la **Circular Interna 0049 de 2026,** en la cual fija los criterios que deberán observar los Inspectores e Inspectoras de Trabajo al momento de resolver las solicitudes de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada. Esta circular deja se expide en cumplimiento de lo ordenado por la Corte Constitucional en la **Sentencia SU-111 de 2025.** A continuación, les compartimos los aspectos más relevantes:

## 1. LABOR DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Control previo y análisis probatorio integral

El Inspector o Inspectora de Trabajo debe verificar que la terminación del vínculo no obedezca a motivos discriminatorios. La circular distingue tres escenarios principales, cada uno con requisitos específicos:

### 1.1. Frente a la terminación con justa causa

El Inspector debe verificar de manera estricta:

**(i)** La existencia y acreditación de los hechos constitutivos de la causal alegada, cuya carga probatoria recae en el empleador solicitante.

**(ii)** 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, conforme al **artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.**

Resultan indispensables los documentos que acrediten el desarrollo del procedimiento disciplinario: comunicaciones de citación a descargos, acta de la diligencia, decisiones motivadas y congruentes, y el material probatorio valorado. El proceso debe respetar los principios de inmediatez, tipicidad, legalidad y proporcionalidad.

Adicionalmente, conforme al **numeral 4.1** de la circular, el empleador deberá aportar los siguientes documentos para la radicación del trámite:

- Solicitud suscrita por el empleador, dirigida a la Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo correspondiente al domicilio del trabajador, en la cual se indiquen de manera clara los hechos.

- Relación y copia de los documentos que soportan la justa causa invocada.
- Copia integral del procedimiento disciplinario previamente adelantado.
- Copia del contrato de trabajo (cuando conste por escrito) o, en su defecto, los documentos que acrediten la existencia y condiciones de la relación laboral.
- Dirección actualizada para efectos de notificación del trabajador.

Cuando se trate de un escenario donde la justa causa corresponde a un bajo rendimiento, el inspector de trabajo deberá verificar si el empleador adoptó ajustes razonables como herramienta para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso, permanencia y desarrollo del empleo. Conforme a la **Sentencia T-062 de 2025,** el Inspector verificará 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 deficiente, dará lugar a la negación de la autorización. Recae sobre el empleador la carga de la prueba para demostrar que el despido no es discriminatorio.



## 1.2. Cuando se alega la existencia de una causal objetiva

En estos casos, el empleador podrá invocar cualquiera de las causales del artículo 61 del CST. El Inspector deberá verificar:

**(i)** La existencia de los hechos constitutivos de la causal invocada, mediante los documentos y medios de prueba que sustenten la solicitud.

**(ii)** Que la decisión sea ajena a la condición de salud o discapacidad del trabajador, desvirtuando cualquier indicio de discriminación.

**(iii)** Tratándose de contratos a término fijo o por obra o labor, que efectivamente hayan desaparecido las causas que dieron origen a la relación laboral y que no existan condiciones razonables para la continuidad del vínculo, ya sea mediante permanencia en el cargo o medidas de reubicación.

La sola expiración del plazo pactado no es razón suficiente para justificar la desvinculación cuando subsisten las causas que originaron la relación laboral.

### 1.3. Cuando la situación de salud o discapacidad impide o dificulta sustancialmente el desempeño del trabajo

En este escenario, el empleador 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, explicando las características del cargo y las condiciones en que normalmente debe desarrollarse la labor. Para tal efecto, deberá acreditar:

**(ii)** 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.

**(ii)** Concepto médico ocupacional o laboral que determine que la situación de salud o discapacidad resulta incompatible e insuperable con el desempeño de las funciones del cargo o de otras labores existentes en la empresa.

**(iii)** Evidencia del cumplimiento de las medidas de rehabilitación laboral y de la implementación de ajustes razonables, conforme a las obligaciones del empleador y la normativa aplicable.

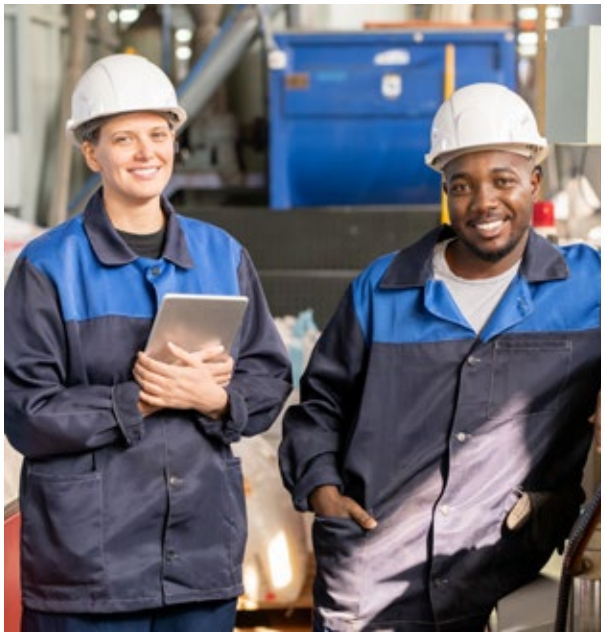
**(iv)** Soporte de las gestiones adelantadas para evaluar alternativas de reintegro, reubicación o adaptación laboral, incluyendo los movimientos de personal que se hayan considerado.

**(v)** Estudio o análisis de los puestos de trabajo disponibles en la empresa, teniendo en cuenta la condición de salud del trabajador y las exigencias propias de los cargos existentes.

**(vi)** Documentos de soporte tales como: evidencia del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), organigrama de la empresa, contratos comerciales vigentes (cuando se trate de contratistas o empresas de servicios temporales), certificaciones o informes de la ARL sobre los programas de rehabilitación laboral, y antecedentes del empleador frente a casos análogos.

Adicionalmente, conforme a la **Sentencia T-864 de 2004,** el empleador deberá analizar la viabilidad de la reubicación considerando: **(a)** el tipo de función que desempeña el trabajador; **(b)** la naturaleza jurídica del empleador; y **(c)** la capacidad del empleador. Solo cuando la reubicación desborde su capacidad, impida o dificulte excesivamente el desarrollo de su actividad, podrá ceder el derecho a la reubicación.

De igual forma, conforme a los criterios reiterados en la **Sentencia C-200 de 2019,** el Inspector verificará: **(1)** que la terminación no atienda exclusivamente a la condición de discapacidad o salud; **(2)** que el empleador haya agotado las posibilidades de traslados o ajustes razonables; **(3)** que se hayan considerado los riesgos para el trabajador o terceros; (4) que cualquier nuevo cargo o modificación haya implicado capacitación adecuada; y (5) que objetivamente el trabajador no pueda prestar el servicio. La ausencia de estos elementos dará lugar a la negación de la autorización.



## 2. PROCEDIMIENTO Y TÉRMINO PARA DECIDIR

### Trámite preferente y sumario

La circular establece el siguiente procedimiento administrativo que debe seguir el Inspector o Inspectora de Trabajo en el marco del trámite:

1) **Reparto de la solicitud:** Efectuado por el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o el Director Territorial.

2) **Auto de avocación de conocimiento:** El inspector de trabajo a asignado puede incluir el decreto de diligencias y la práctica de pruebas conducentes.

3) **Traslado al trabajador:** Para que se pronuncie y pueda aportar o solicitar las pruebas pertinentes.

4) **Citación a las partes:** Para ser escuchadas respecto de la solicitud, promoviendo medidas para eliminar barreras actitudinales, comunicativas y físicas.

5) **Exposición de los hechos por parte del empleador:** El empleador o su apoderado expondrá de forma sucinta los hechos, razones y pruebas que sustentan la solicitud.

6) **Verificación de la causal alegada:** el Inspector verifica que la causal sea una de las justas causas del CST, una causal objetiva previstas en **el artículo 61 del CST,** o una situación de salud incompatible con el cargo.

7) **Garantía del debido proceso:** Verificación del cumplimiento de las garantías del **artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.**

8) **Derecho de contradicción del trabajador:** Posibilidad de controvertir las pruebas y los motivos invocados por el empleador.

9) **Participación sindical:** Cuando el trabajador pertenezca a una organización sindical y medie autorización expresa, se permitirá la participación de esta.

10) **Garantías procesales:** el Inspector garantiza condiciones de igualdad procesal, derecho de defensa y contradicción.

11) **Remoción de barreras:** Promoción de la eliminación de barreras actitudinales, comunicativas y físicas **(art. 2 numeral 5, Ley 1618 de 2013).**

12) **Trámite preferente:** la solicitud se tramita de manera preferente y sumaria; si está incompleta, se requerirá subsanación en un (1) mes, so pena de archivo por desistimiento tácito.

13) **Caso de pensión de invalidez:** Cuando exista calificación de pérdida de capacidad laboral del 50% o más y se cumplan requisitos pensionales, el Inspector podrá autorizar la terminación, acreditando reconocimiento e inclusión en nómina de pensionados.

14) **Decisión administrativa:** el acto administrativo debe estar debidamente motivado y guardar congruencia entre los hechos analizados y las pruebas allegadas; procederán los recursos administrativos correspondientes.

15) **Perspectiva de género:** se aplicará cuando resulte pertinente, conforme a las subreglas de la jurisprudencia constitucional.

16) **Término para decidir:** Máximo tres (3) meses contados desde que la solicitud esté completa.

17) **Alcance de la autorización:** No constituye declaración de derechos ni validación o ratificación de los hechos invocados por el empleador; el trabajador conserva el derecho de acudir ante el juez laboral.

18) **Solicitud con varias causales:** Cuando se invoquen simultáneamente justas causas y causales objetivas, el empleador deberá aportar los documentos que soporten cada una; el trámite se adelantará en un mismo procedimiento administrativo.

## 3. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Con esta nueva disposición emitida por el Ministerio del Trabajo, resulta importante que los empleadores:

- Implementen protocolos internos para gestionar las solicitudes de ajustes razonables, documentando cada actuación (evaluación técnica, respuesta motivada, medidas adoptadas o justificación de imposibilidad).
- Antes de iniciar cualquier trámite de autorización, agoten todas las alternativas razonables de rehabilitación, reubicación, readaptación o reincorporación laboral.
- Conserven evidencia documental sólida del cumplimiento del SG-SST, los conceptos médicos ocupacionales, el organigrama y el análisis de puestos disponibles.
- En caso de terminación por justa causa, asegurarse de que el proceso disciplinario se ajuste a las garantías del artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.




- No asumir que la sola expiración del término en contratos a término fijo o por obra o labor habilita la desvinculación de un trabajador con estabilidad reforzada.
- En caso de terminación por la existencia de una causal objetiva se podrán invocar cualquiera de las causales del artículo 61 del CST.
- Tener en cuenta que la protección cobija incluso a trabajadores en periodo de prueba y que el trámite ante el Ministerio puede tomar hasta tres (3) meses una vez completa la solicitud.
- El uso de este procedimiento ante el ministerio de trabajo debe estar revisado dentro del marco estratégico en cada caso

Cordial Saludo,

**LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.**

LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

20 AÑOS

@LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S
abogados@lopezasociados.net
www.lopezasociados.net
Bogotá / Medellín, Colombia