

BOLETÍN #62

López & Asociados 20 AÑOS

CIRCULAR 0110 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

DEL 7 DE OCTUBRE DE 2026

Bogotá D.C., 28 de Octubre de 2026

CIRCULAR 0110 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, DEL 7 DE OCTUBRE DE 2026: FACULTAD DISCRECIONAL DE ADVERTIR Y ACONSEJAR. LO QUE SU EMPRESA DEBE SABER.

1. EN RESUMEN

La Circular 0110 del 7 de octubre de 2026 establece que, antes de imponer una sanción por un presunto incumplimiento, el inspector de Trabajo puede requerir al empleador para que lo subsane de manera integral dentro de un plazo específico. Esta actuación preventiva responde a la facultad discrecional de advertir y aconsejar, es una vía excepcional, no un derecho de la empresa. Si se atiende adecuadamente, puede evitar el inicio del proceso sancionatorio; no obstante, el inspector conserva la facultad de iniciarlo cuando lo considere procedente.

2. ¿CUÁNDO APLICA?

El inspector puede (no está obligado a) usar esta vía a su discrecionalidad, si se cumplen todas estas condiciones:

- **Incumplimiento subsanable:** se corrige con una acción concreta, integral y verificable, en un plazo cierto y razonable.
- **Mayor protección del trabajador:** la vía preventiva protege sus derechos de forma más oportuna y efectiva.
- **Sin antecedentes de la misma naturaleza:** sin advertencia, ni sanción previa por la misma infracción o conducta similar en los últimos 3 años. Un antecedente distinto no impide por sí solo esta vía.
- **No estar excluido:** no hacer parte de las exclusiones señaladas expresamente en la misma circular y que se enlistan en el numeral 3 de este boletín.
- **Límite temporal:** solo procede hasta antes de la formulación de cargos. Después de ese momento, la oportunidad se pierde.

3. ¿CUÁNDO NO APLICA?

En los siguientes casos el inspector debe acudir directamente a la actuación administrativa que corresponda. Se resaltan los relacionados con SST y seguridad social:

Exclusión	Materia
Riesgo grave o peligro inminente para la vida, salud o integridad de los trabajadores; accidentes de trabajo mortales o con secuelas graves.	SST
Falta de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, o mora en aportes cuando ya se negó una prestación o se materializó una contingencia.	Seguridad social
Trabajo infantil, explotación laboral y sexual comercial de menores, trabajo forzoso o trata de personas con fines explotación laboral.	Derechos fundamentales
Vulneración de la libertad sindical, derecho asociación, negociación colectiva o huelga.	Derechos colectivos
Despido o desmejoramiento de trabajadores con estabilidad laboral reforzada.	Estabilidad
Intermediación o tercerización ilegal, y casos que deban terminar en acuerdo de formalización	Formalización
Obstrucción al inspector, renuencia a entregar información o entrega de información falsa.	Conducta ante la autoridad
Condiciones de trabajo contrarias a la dignidad humana y hechos con consecuencias irreversibles.	Otros

Importante: La mora en aportes que se pueda subsanar con intereses o cálculo actuarial, sin contingencia materializada, sí admite la vía preventiva. En acoso laboral, la vía preventiva se limita a verificar el Comité de Convivencia Laboral, el reglamento y los protocolos; los casos graves quedan excluidos. Si hay duda sobre una exclusión, el inspector optará por la vía sancionatoria.

4. PASO A PASO SI RECIBE UN REQUERIMIENTO

- **Revise el requerimiento:** identifique los hechos, las normas presuntamente incumplidas, la acción exigida y el plazo.

- **Cumpla íntegramente y dentro del plazo:** cumpla con la totalidad de la obligación y conserve los soportes del cumplimiento. El inspector no se basará solo en los documentos de la empresa; verificará directamente con los trabajadores afectados el cumplimiento efectivo de las obligaciones.
- **No tome represalias:** cualquier represalia contra quien presentó la queja da lugar a una nueva actuación administrativa.



- **Conozca el efecto de la advertencia:** si el cumplimiento es íntegro, el inspector cierra la actuación con una advertencia de iniciar el proceso sancionatorio si reincide. Esta decisión es un acto definitivo y admite recursos.

5. ERRORES FRECUENTES

- **Cumplir parcialmente:** el cumplimiento parcial equivale a incumplimiento y lleva el caso a averiguación preliminar o al proceso sancionatorio.
- **Confiar en el desistimiento del trabajador:** el desistimiento no termina por sí solo la actuación; el inspector puede continuar de oficio.
- **Cumplir tardíamente:** una vez formulados los cargos ya no procede esta vía. Además, la actuación preventiva no suspende la caducidad ni la prescripción, por lo que será de gran importancia del Ministerio del Trabajo verificar el cumplimiento de la obligación dentro del plazo establecido.

6. RECOMENDACIONES INTERNAS.

- Haga una revisión preventiva de nómina (salarios, prestaciones, horas extras y recargos), seguridad social- oportunidad en el pago (afiliaciones, novedades, bases de cotización y pagos) y SG-SST.
- Verifique que el Comité de Convivencia Laboral funcione y que los protocolos de acoso laboral y sexual estén vigentes.

- Corrija oportunamente las irregularidades detectadas y deje evidencia documental.
- Lleve un registro de requerimientos, advertencias y sanciones de los últimos 3 años, por parte del Ministerio del Trabajo.
- Coordine a las áreas Jurídica, Gestión Humana, Nómina y SST con un procedimiento interno para atender requerimientos de las autoridades laborales.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial saludo,
LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S

Análisis realizado por el área de **Relaciones Ministerio De Trabajo Asuntos Individuales**

Este boletín tiene carácter exclusivamente informativo y no constituye asesoría legal para un caso concreto. La aplicación de estas conclusiones depende de las circunstancias específicas de cada empresa y proyecto. Para decisiones particulares, consulte a su asesor jurídico.

López & Asociados 20 AÑOS

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