



CIRCULAR EXTERNA No.

Bogotá D.C,

**DE: MINISTRA DE TRABAJO Y VICEMINISTRO DE RELACIONES
LABORALES E INSPECCIÓN**

**PARA: EMPLEADORES, ORGANIZACIONES SINDICALES, ENTIDADES DEL
SECTOR PÚBLICO, TRABAJADORES Y TRABAJADORAS,
DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS
ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO E INSPECTORES/AS DE
TRABAJO**

**ASUNTO: CRITERIOS PARA AUTORIZAR O NEGAR SOLICITUDES DE DESPIDO
DE TRABAJADORES/AS, SERVIDORES/AS PÚBLICOS/AS O
CONTRATISTAS CON ESTABILIDAD OCUPACIONAL¹ REFORZADA
POR DISCAPACIDAD O POR CONDICIONES DE SALUD.**

En el gobierno del cambio estamos comprometidos con la protección de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as del país en el marco de los tratados internacionales, la Constitución y la ley y en especial, de quienes por condiciones de salud, discapacidad o diversidad funcional son discriminados y por lo tanto demandan

¹ Concepto introducido por la Corte Constitucional recientemente en la sentencia SU-049 de 2017 al concluir que: “8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



especial protección del Estado². En consecuencia, amparados en el decreto 4108 de 2011 y ante la diferencia de criterios que existe entre la jurisprudencia y también entre nuestros/as inspectores/as y, sobre todo, luego de que, dejáramos sin efecto la Circular 049 de 2019, que, cuando se expidiera generó conflictos, protestas y reclamos de las organizaciones sindicales y de trabajadores/as en estado de debilidad manifiesta, nos permitimos, emitir un nuevo lineamiento sobre el particular, con el propósito de crear un marco que permita a todos los actores del mundo del trabajo tener seguridad jurídica sobre el particular.

En primer lugar, es necesario precisar, que no puede haber duda de que el Ministerio del Trabajo **debe resolver de fondo** las solicitudes que, presenten los empleadores, nominadores o contratantes cuando consideren que deban prescindir de trabajadores/as, servidores/a públicos/as o contratistas que por algún motivo tienen fuero de estabilidad ocupacional reforzada y hayan incurrido en justas causas para terminar la relación laboral, exista imposibilidad de mantenerlo en la plantilla laboral o el contratista haya incumplido con las obligaciones asumidas al firmar el contrato de prestación de servicios³. **También es diáfano, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional**, que un empleador, nominador o contratista que no solicite la autorización ante nuestra cartera para terminar la relación laboral con un trabajador/a o servidor/a público/a o terminar el contrato de prestación de servicios con un/a contratista que tenga una condición de salud que le haga acreedor/a de especial protección constitucional puede ser condenado por un juez al reintegro de este o la renovación del contrato de prestación de servicios, al pago de salarios y prestaciones u honorarios (según corresponda) y a la indemnización de 180 días de salario u honorarios (según corresponda). 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 labor-obligación de nuestra entidad es de suma importancia y es en concreto la de verificar, que la solicitud despido o terminación del vínculo laboral o contractual que recaiga sobre un/a trabajador/a, servidor/a público/a o contratista con**

² Según el DANE25, la tasa de ocupación de este grupo poblacional es del 21%, mientras que la de las personas sin discapacidad equivale al 59%. De igual forma, la tasa de desempleo de las personas en condición de discapacidad es del 11,4%; y, para las personas sin discapacidad, del 11,4%. Lo anterior, evidencia que un gran número de las personas en condición de discapacidad están desempleadas y que aumenta su riesgo de caer en la pobreza. DANE. Mercado laboral de las personas en condición de discapacidad. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad>. Consultado el 16 de noviembre de 2022.

³ "El Ministerio de Trabajo sí tiene la obligación de examinar si la desvinculación de un trabajador se dio por la justa causa alegada, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto ha sido ratificado por la sentencia C-531 de 2000, según la cual "el requerimiento de la autorización de la oficina de Trabajo para proceder al despido o terminación del contrato de trabajo debe entenderse como una intervención de la autoridad pública encargada de promover y garantizar el derecho al trabajo según el ordenamiento jurídico nacional e internacional vigente sobre estas materias, para corroborar la situación fáctica que describe dicha causa legal de despido y proteger así al trabajador." T-877/14

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





estabilidad ocupacional reforzada, no se den por motivos discriminatorios y para ello ponemos a consideración los siguientes presupuestos sin perjuicio de los que, de acuerdo con la experiencia profesional de nuestros funcionarios, sean útiles también para este propósito.

1. Marco jurídico.

Distintos instrumentos internacionales consagran el derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad. Por un lado, conforme al Convenio 159 de la OIT⁴ sobre la readaptación profesional y el empleo de personas en condición de 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 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 los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general.

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 en condición de 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. En concreto, el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales y, las actividades políticas y de administración.

Asimismo, 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

⁴ Ratificado por Colombia el 7 diciembre 1989.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





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. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su 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 Corte Constitucional ha sostenido que las personas con disminuciones físicas –o mentales, -incluso temporales, o que no han sido calificadas, tienen derecho a gozar de estabilidad laboral reforzada (artículos 13 y 53 de la Constitución). No sólo las personas declaradas inválidas son sujetos de especial protección constitucional.⁵ La norma superior y la jurisprudencia constitucional han establecido que los empleadores no pueden despedir a los trabajadores por razón de una disminución en las capacidades para desempeñar la labor para la que fueron contratados, y que mientras subsistan las causas de debilidad manifiesta, 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.⁶

⁵ 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 inválida. 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.”

⁶ En la sentencia T-1040 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil): la Sala Quinta de Revisión analizaba el caso de una persona que estimaba vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la salud y a la vida, por parte de su empleador, al ser retirada de su trabajo debido a que padecía una artrosis de la articulación patelofemoral. La Corte consideró que la parte accionada, a pesar de las recomendaciones médicas, continuó ordenando a la accionante realizar trabajos que implicaban un desgaste mayor al pertinente según su situación, incumpliendo así el deber de reubicarla en otro cargo acorde con su estado de salud. 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

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





Esta protección se extiende a aquellos trabajadores vinculados mediante formas 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.

Sin embargo, como lo ha afirmado la jurisprudencia constitucional, si existen razones justificadas para desvincular a una persona que tiene una disminución física o psíquica, el acto de despido **debe ser autorizado por la autoridad laboral competente**. La intervención de la autoridad laboral permite presumir que el despido no se hizo debido a la condición de salud que aqueja al trabajador, y, por el contrario, está justificado en las normas que gobiernan las relaciones laborales, como aquellas disposiciones legales que disponen los pertinentes sobre terminación justificada del contrato de trabajo. Las anteriores consideraciones encuentran fundamento en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 *“por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” la cual dispone 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. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

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. En esta ocasión la Corte ordenó el reintegro de la accionante, sin solución de continuidad. Ver también las sentencias T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra): el accionante fue despedido sin justa causa (con pago de indemnización) fundando la decisión en la disminución física que aquel había sufrido a partir de un accidente en el que una máquina de escribir cayó sobre sus manos. A partir de tal hecho el actor comenzó a sufrir padecimientos como tendinitis y síndrome de túnel carpiano. Si bien el empleador reubicó varias veces al accionante, éste nunca se encontró satisfecho pues se le seguían exigiendo funciones incompatibles con su estado de salud. En este caso la Corte reiteró *“aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada”*. Se ordenó el reintegro del accionante sin solución de continuidad, y el pago retroactivo de todo lo que se ha dejado de pagar. T-307 de 2010 (M.P. María Victoria Calle Correa) la Sala Primera de Revisión reiteró que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable *exclusivamente* de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que tengan una afectación en su salud y que esa circunstancia les impida o dificulte *sustancialmente* el desempeño de sus labores en las condiciones regulares; y, T-191 de 2012 (M.P. Mauricio González Cuervo): la Corte afirmó que la protección constitucional se amplía a las personas que, si bien no se encuentran en situación de discapacidad o de invalidez, sufren una disminución en su estado de salud que les impide desarrollar su labor satisfactoriamente. De ahí se entiende que el accionante es una persona acreedora de la estabilidad laboral reforzada. En palabras de la Corporación: *“la merma en las condiciones de salud de un trabajador puede hacer del mismo susceptible de una protección laboral reforzada que corresponde a la idea de estabilidad en el trabajo y que resulta de una aplicación directa de la Constitución Política, que en artículos como el 13, 48 y 53 obliga al Estado a la custodia especial de aquellas personas que presenten una disminución en sus facultades físicas, mentales y sensoriales”* Como consecuencia se ordenó el reintegro del accionante, sin solución de continuidad, en un cargo que pueda desarrollar en plena compatibilidad con las limitaciones de salud que padece en el momento. Se pueden consultar en el mismo sentido las sentencias T -1040 de 2001 (M.P. Dr. Rodrigo Escobar Gil), T-725 de 2009 (M.P. Mauricio González Cuervo) y T-996 de 2010 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva).

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518

Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





2. Titulares del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, en línea con el modelo social de discapacidad⁷ señala básicamente, por ejemplo, que no se necesita una pérdida de capacidad laboral calificada para ser titular del derecho y “que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada *no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*⁸

Precisamente la H. Corte Constitucional en un reciente pronunciamiento llamó la atención sobre la necesidad de seguir el enfoque social de discapacidad para la determinación de la procedencia de la estabilidad laboral reforzada. “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.”⁹

3. La labor del inspector/a del trabajo.

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

3.1.1. Frente al despido con justa causa.

La estabilidad ocupacional reforzada no es patente de curso para una inamovilidad absoluta del trabajador/a ni para la impunidad frente a las conductas contrarias a las obligaciones y deberes. Así lo dijo la Corte “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

⁷ C-329 de 2019 de la Corte Constitucional.

⁸ SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional.

⁹ SU-348 DE 2022 de la Corte Constitucional.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





elimina la facultad de terminar la relación laboral, sino que obliga a que se use a la luz de la Constitución.”¹⁰ La Corte Suprema de Justicia por su lado señaló: “Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.”¹¹

Si la solicitud de despido se fundamenta sobre la existencia de una justa causa de las que se señalan en la ley, la convención colectiva, laudo arbitral, el reglamento o el contrato de trabajo, el/la inspector/a deberá verificar el cumplimiento del debido proceso previa a la imposición de la sanción de despido. Aunque, como es sabido, en principio el despido no es una sanción, si este es producto de una conducta determinada reprochable por el empleador¹², deberá agotar el procedimiento previsto en el reglamento interno, convención colectiva, laudo arbitral, contrato de trabajo y/o respetar los mínimos previstos en la jurisprudencia constitucional¹³.

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. También deberá valorarse que el proceso disciplinario previo al despido respete la inmediatez¹⁴ y los principios de tipicidad¹⁵, legalidad y proporcionalidad.

¹⁰ T-434-2020 de la Corte Constitucional.

¹¹ SL1360 de 2018.

¹² “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. Por ello, Gasorient al pretender fundamentar el despido del actor en faltas atribuibles a su comportamiento, sin haberle dado la oportunidad de defenderse, aplicó claramente, una sanción sin debido proceso.” T-605 de 1998

¹³ “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.

¹⁴ “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

¹⁵ “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

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518

Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Ahora, conforme a la reciente decisión de la Corte Constitucional T-425 de 2022, los procesos disciplinarios en cada caso concreto y cuando se trate de personas en condición de discapacidad para que puedan realizarse deben tener “ajustes razonables”¹⁶ para garantizar el debido proceso, la contradicción y la defensa.

El/la inspector/as está autorizado para valorar, de acuerdo con criterios de libertad probatoria y sana crítica, si el proceso disciplinario previo al despido se adelantó conforme a derecho. Si considera que fue así, autorizará el despido. De lo contrario lo negará. En caso de duda sobre si existió o no la conducta reprochada por el empleador, el/a inspector/a lo resolverá en favor del trabajador/a.¹⁷

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

Si él o la trabajadora es beneficiario de una convención colectiva de trabajo que posea un procedimiento previo al despido, este deberá observarse al pie de la letra.¹⁸

En todo caso, cuando el empleador alegue la existencia de una justa causa, deberá haber garantizado el derecho fundamental al debido proceso, la contradicción y defensa.

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

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

¹⁶ El artículo 8 de la Ley 1996 de 2019 establece: “AJUSTES RAZONABLES EN EL EJERCICIO DE LA CAPACIDAD LEGAL. Todas las personas con discapacidad, mayores de edad, tienen derecho a realizar actos jurídicos de manera independiente y a contar con las modificaciones y adaptaciones necesarias para realizar los mismos. La capacidad de realizar actos jurídicos de manera independiente se presume.”

¹⁷ 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”.

¹⁸ “...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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Teniendo en cuenta los criterios expuestos en precedencia ponemos en disposición la siguiente herramienta que sintetiza los elementos básicos para determinar si el proceso disciplinario previo al despido se adelantó conforme a derecho:

Derecho Fundamental	Garantía a evaluar	Fundamento Jurídico	Prueba a valorar
<p>Debido proceso- Artículo 29 Constitución Política de Colombia.</p> <p><i>“Artículo 29: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.</i></p> <p><i>Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.</i></p> <p><i>En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.</i></p> <p><i>Toda persona se presume inocente mientras no se la haya</i></p>	<p>El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.</p>	<p>ARTICULO 114. Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>Convención Colectiva de Trabajo (si existe).</p> <p>Laudo Arbitral (si existe).</p> <p>Contrato de Trabajo.</p>
	<p>Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga sin tener en cuenta este trámite.</p>	<p>ARTICULO 115. Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Acta de diligencia de descargos.</p>
	<p><i>“Contenido mínimo que deben respetar los particulares al momento de imponer sanciones disciplinarias:</i></p> <p>(1) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan</p>	<p>Sentencia T-632 de 2007 de la Corte Constitucional.</p>	<p>Carta que notifica el inicio del proceso disciplinario y citación a descargos.</p> <p>Acta diligencia de descargos.</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



<p>declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.</p> <p>Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”</p>	<p>las conductas pasibles de sanción;</p> <p>(2) 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 (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;</p> <p>(3) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;</p> <p>(4) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;</p> <p>(5) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;</p> <p>(6) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;</p> <p>(7) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las</p>		<p>Material probatorio que se tuvo en cuenta para tomar la decisión.</p> <p>Documento mediante el cual se notifica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo (las decisiones deben ser motivadas, congruentes y basadas en el material probatorio que se tuvo en cuenta para tomar la decisión)</p>
---	--	--	---

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	decisiones de las autoridades competentes.”		
	“(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”	Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional. Sentencia T-1034 de 2006. En igual sentido, las sentencias C-310 de 1997, C-555 de 2001, T-1102 de 2005, T-330 de 2007.	
	<p>“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.</p> <p>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</p>	Sentencia T-276 de 2014 de la Corte Constitucional.	<p>Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>Convención Colectiva de Trabajo (si existe).</p> <p>Laudo Arbitral (si existe).</p> <p>Contrato de Trabajo.</p> <p>Documento mediante el cual se notifica la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.</p>

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



	<i>sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente”.</i>		
--	---	--	--

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

La causal objetiva que más alegan los empleadores, sobre todo, en fenómenos de intermediación y tercerización laboral, es la finalización del plazo fijo acordado para la relación laboral o la condición de la terminación de la obra o labor contratada. En todo caso, podrá alegarse cualquiera de las previstas en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo y la valoración que hace el/la inspector/a, debe ser cuidadosa, siempre mirando la protección del trabajador/a.

Si durante la vigencia de la relación laboral, un/a trabajador/a sufre una situación de salud que le impide seguir desempeñando su actividad profesional, el empleador deberá aportar certificado médico expedido por la EPS o ARL, según el caso, que demuestre que el trabajador se ha rehabilitado y ya se encuentra en condiciones de retornar a la faena laboral. Además, que, en efecto, no solo se ha terminado el plazo fijado en el contrato de trabajo, sino, que realmente no subsisten labores o espacios de trabajo adaptables donde el trabajador, pueda seguir ejerciendo su derecho humano a trabajar¹⁹. En esta labor son importantes, entre otros medios de prueba a criterio del/a inspector/a, la implementación del sistema 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 en similares circunstancias, el comportamiento del empleador frente a otros casos, la adaptación de puestos de trabajo, etc. En este punto 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

¹⁹ La Ley 776 de 2002 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”, establece la obligación para el empleador de reubicación laboral, cuando en su parte pertinente a la letra dice: “Artículo 8 - REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.” Esta obligación del empleador igualmente se encuentra establecida en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas 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.”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales.”

Solo, si a criterio del/a inspector/a, de manera excepcional, luego de la valoración probatoria respectiva, habiendo garantizado el debido proceso del trabajador/a y considerando el principio de solidaridad²⁰ 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, se autorizará el despido o la terminación del vínculo laboral²¹.

En todo caso, el/la Inspector/a del Trabajo deberá tener en cuenta lo siguiente:

✓ **Cuando la causa sea objetiva o exista justa causa comprobada:**

- Solicitud suscrita por el empleador dirigida a la Dirección Territorial del domicilio del trabajador, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato.
- La relación de documentos que soportan las causas alegadas o que sustenta la justa causa.
- Dirección actualizada de Notificación del Trabajador.
- Copia del Contrato de Trabajo cuando sea escrito.

✓ **Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña, el empleador debe acreditar para su desvinculación, además de los requisitos anteriores:**

- El cumplimiento del proceso de ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad o de rehabilitación para los trabajadores en situación de debilidad

²⁰ 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.

²¹ 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.”

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



manifiesta por razones de salud, conforme a las obligaciones del empleador establecidas en la presente sección.

- 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 del trabajador y el cargo a desempeñar.
- El concepto médico laboral que certifique que la discapacidad y/o situación de salud del trabajador es incompatible e insuperable con el cargo que desempeña o en los otros posibles cargos existentes en la empresa.
- Cualquier otro documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado cualquier posibilidad de reincorporación o reubicación laboral y que en los puestos de trabajo existentes en la empresa empeorarían las condiciones de salud del trabajador.

3.2. Respecto a personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios, contrato de aprendizaje o cualquier relación ocupacional divergente, incluso si no contienen un vínculo de trabajo dependiente y estrictamente subordinado

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 en condición de debilidad manifiesta, 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 deberá verificar la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable para la finalización del vínculo.

En particular, respecto al **contrato de prestación de servicios**, el/la inspector/a deberá verificar si el/la contratista incumplió con las obligaciones asumidas al firmar el contrato de servicios. Para ello resulta fundamental valorar las cláusulas inscritas en el respectivo contrato y las pruebas aportadas por el contratante en virtud de las cuales se evidencie el presunto incumplimiento.

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



La Corte Constitucional²² ha desarrollado el principio de “razón suficiente” en virtud del cual en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en 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 predicen 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 empleados públicos en provisionalidad concurre una acción afirmativa²⁴ 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:

“PENSION DE INVALIDEZ – Reconocimiento / FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL – Trabajador incapacitado / RETIRO DEL SERVICIO DE PERSONA EN ESTADO DE INCAPACIDAD LABORAL – Sin autorización de la oficina del trabajo / REINTEGRO – Improcedente al estar demostrada la pérdida de la capacidad laboral /

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 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.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**

018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





*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 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**” (...)*

*Conclusión. Considerando que la Resolución n°. 00017 de 17 de enero de 2002, se motivó en la licencia por enfermedad comprobada del demandante superior a los 360 días, **y la administración no adelantó el trámite correspondiente ante la oficina del trabajo para proceder al retiro**, encuentra la Subsección que dicho acto violó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que el actor gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada, derivado de su estado de incapacidad médico laboral. Por lo anterior, desvirtuada la presunción de legalidad que amparaba al acto demandado, se impone confirmar el fallo de primera instancia de accedió a decretar su nulidad.” (Negrilla fuera del texto original)*

Teniendo en cuenta lo anterior, respecto a **quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa, antes de autorizar la desvinculación**, el/la inspector/a deberá verificar si se configura una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral del/la empleado/a público/a y/o la imposibilidad para el nominador de aplicar las acciones afirmativas inscritas en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

3.4. Respetto a personas vinculadas como trabajadores oficiales

Es importante tener en cuenta que las causales para la desvinculación de trabajadores 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 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;*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



- 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.*

Teniendo en cuenta lo anterior, respecto a **quienes ocupan cargos como trabajadores oficiales**, el/la inspector/a deberá verificar si se configura una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral del/la trabajador/a oficial.

4. Trámite.

- 4.1. 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.
- 4.2. 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
- 4.3. El/la Inspector/a citará a audiencia a las partes.²⁵ La citación a audiencia se realizará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la asignación del trámite, la cual debe celebrarse a más tardar a los diez (10) días hábiles siguientes de la comunicación de la citación.
- 4.4. 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.
- 4.5. El/la inspector/a deberá verificar la posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio
- 4.6. 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.
- 4.7. El/la inspector/a deberá equilibrar la relación procedimental en la audiencia en el caso de que el/a trabajador/a, servidor/a público/a o contratista no comparezca con apoderado con el fin de garantizar el derecho a la defensa técnica.

²⁵ En este tipo de procesos es fundamental la inmediación en materia probatoria.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



- 4.8. 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 2013.²⁶
- 4.9. El trabajador/a, servidor/a público/a o contratista, según corresponda, podrá ejercer el derecho a participar de las decisiones que le pueden afectar²⁷ y proponer fórmulas de reubicación²⁸, readaptación profesional²⁹ o terminación del contrato de mutuo acuerdo (En este evento, es obligación del inspector/a dejar expresamente en el acta la condición del trabajador, los derechos que tiene derivados de ello y el acuerdo en concreto)³⁰. En este último caso, el inspector garantizará que no se vulneren derechos ciertos e indiscutibles del trabajador/a.

²⁶ 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 ser: a) 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;

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 contruidos 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

²⁷ “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

²⁸ “Es posible que un trabajador aquejado por una enfermedad sufra una merma en sus capacidades para desempeñar las labores en las condiciones que le habían sido asignadas. La reacción ante tal situación, en lugar del despido, ha de ser reevaluar la forma en que ejecuta el contrato de trabajo, para lo cual ambas partes deben actuar de manera solidaria y cooperativa: el empleador, respetando la estabilidad laboral del trabajador y este último empeñando su capacidad y esfuerzo por contribuir al logro de los objetivos de la empresa.” T-217 de 2014. Teniendo en cuenta la transformación de la forma como se organiza el trabajo, producto de las modalidades a distancia, pueden resultar útiles, por ejemplo, para mantener al trabajador/a en la actividad productiva.

²⁹ “Por otra parte, en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.” T-040 de 2001.

³⁰ En este particular, la labor del inspector/a debe ser muy cuidadosa. Al respecto sugerimos leer T-2017 de 2014. “En tales eventos la conciliación puede servir para alcanzar acuerdos que permitan, incluso, la terminación de una relación laboral en condiciones de equidad, pero ello requiere, en todo caso, un especial cuidado por no menoscabar los derechos de la parte más débil de la relación contractual.” También es recomendable leer la T-395 de 2018 que señala, en casos de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo, que: “si se aceptara que la terminación de común acuerdo del contrato de trabajo es susceptible de transacción, cuando se trata de una mujer en estado de embarazo, resultaba indispensable que la autoridad laboral competente avalara tal transacción para verificar que el acuerdo no obedece a un acto discriminatorio. Esto a fin de establecer que no medió un vicio del consentimiento, como respuesta a un estado de necesidad. En este escenario se advierte que al ser la mujer gestante un sujeto de especial

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





- 4.10.** 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 el empleador no atiende las solicitudes del ministerio, se declarará desistimiento tácito conforme el artículo 17 de la ley 1437 de 2011 y deberá volver a presentar la respectiva solicitud.
- 4.11.** Si durante la revisión documental, se encontrara que la solicitud se encuentra incompleta, el funcionario encargado lo comunicará al solicitante y otorgará el término de un (1) mes para su corrección; de no recibirse respuesta se archivará la solicitud sin perjuicio que pueda volver a presentarse.
- 4.12.** 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 o asociados que presenten limitaciones, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social conocerá del trámite por no haber aun sido incluido en la nómina de pensionados. Sin embargo, de acuerdo con la Ley 797 de 2003 se podrá dar por terminada dicha vinculación con justa causa cuando se haya logrado la efectividad de la pensión.
- 4.13.** 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. En las decisiones administrativas de nuestro ministerio también deberá fallarse con perspectiva de género siguiendo, en lo que aplique, las subreglas que se han creado para las decisiones judiciales.³¹
- 4.14.** El/la inspector/a de trabajo y seguridad social deberá decidir en los treinta (30) días hábiles siguientes de la fecha de audiencia y/o recepción de pruebas posteriores a la audiencia.
- 4.15.** En todo caso, el/la inspector/a cuenta con la facultad de practicar las pruebas que considere pertinentes para tomar la decisión más justa para hacer materialmente

protección constitucional, cuando en el marco de una relación contractual el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral, se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, por lo que incluso en caso de decidir suspender el contrato laboral debió contar con la aquiescencia de la autoridad laboral."

³¹ 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 (CC T-012 de 2016).*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co




posible la finalidad primordial de la norma laboral que es la de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Art. 1 del código sustantivo del trabajo).

Con toda atención,

GLORIA INÉS RAMIREZ RIOS
Ministra de Trabajo

EDWIN PALMA EGEA
Viceministro de Relaciones Laborales e
Inspección

Elaboró: E.Palma
Revisó: W. Pachón 

BORRADOR

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co