

## **Circular 0049 del Ministerio del Trabajo: nuevos criterios para autorizaciones de despido en Colombia**

El pasado 22 de mayo de 2026, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular Interna No. 0049, mediante la cual fijó criterios y lineamientos dirigidos a los inspectores de trabajo para el trámite de autorizaciones de terminación del vínculo laboral respecto de trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada por razones de salud o discapacidad.

La Circular surge en desarrollo de la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional y busca unificar criterios administrativos frente a una materia que históricamente ha generado altos niveles de litigiosidad e inseguridad jurídica. En particular, el Ministerio reitera que la protección reforzada aplica no solo a trabajadores con pérdida de capacidad laboral calificada, sino también a quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta derivada de condiciones de salud que dificulten sustancialmente el desempeño de sus funciones.

La Circular enfatiza que la autorización administrativa previa continúa siendo un requisito obligatorio para la terminación del vínculo laboral cuando exista un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, incluso en contratos a término fijo, por obra o labor y durante el período de prueba, siempre que subsistan las condiciones que activan la protección constitucional. Entre los puntos más relevantes de la Circular, se destacan los siguientes:

1. El Ministerio desarrolla un amplio marco normativo y jurisprudencial en materia de inclusión, igualdad y no discriminación de personas con discapacidad, citando, entre

otros, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley 1618 de 2013 y la Ley 361 de 1997.

Adicionalmente, incorpora referencias expresas a la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), destacando obligaciones empresariales relacionadas con ajustes razonables, flexibilidad laboral, corresponsabilidad familiar y protección reforzada para trabajadores con discapacidad.

2. Se establecen criterios particularmente estrictos para que los inspectores evalúen solicitudes de autorización de terminación. En los casos de terminación con justa causa, se indica que el inspector deberá verificar, entre otros aspectos:
  - a) la existencia y acreditación suficiente de la causal invocada;
  - b) el cumplimiento integral del debido proceso disciplinario;
  - c) el respeto por los derechos de contradicción y defensa;
  - d) la proporcionalidad de la medida; y
  - e) la inexistencia de móviles discriminatorios asociados al estado de salud.

El documento desarrolla detalladamente el procedimiento que deberán adelantar los inspectores de trabajo en estas solicitudes. Entre otros aspectos, regula:

- a) los requisitos documentales de la solicitud;
- b) el traslado al trabajador;
- c) las garantías de contradicción y defensa;
- d) la participación sindical;
- e) las audiencias y la práctica de pruebas;
- f) la verificación de barreras de acceso;
- g) el trámite preferente; y
- h) la motivación de la decisión administrativa.

En consecuencia, las empresas deberán contar con soportes robustos, incluyendo citaciones, actas, decisiones motivadas, evidencias y

documentos que acrediten el cumplimiento del procedimiento interno aplicable. Incluso en escenarios de bajo desempeño o dificultades asociadas a la productividad, el Ministerio exige que el empleador demuestre previamente la implementación de medidas razonables orientadas a garantizar la permanencia del trabajador en el empleo.

3. La Circular 0049 también precisa que, cuando la terminación se fundamente en causales objetivas (como vencimiento del plazo, culminación de la obra o labor, entre otros), no basta con invocar formalmente dicha causal. El empleador deberá demostrar que la razón es real, objetiva, suficiente y ajena a cualquier motivo discriminatorio asociado a la condición de salud o discapacidad del trabajador, así como acreditar que evaluó alternativas razonables de continuidad, reubicación, adaptación o ajuste laboral antes de solicitar la autorización.

Uno de los aspectos centrales de la Circular es el fortalecimiento del deber empresarial de implementar ajustes razonables antes de acudir a una terminación laboral. El Ministerio señala expresamente que el inspector deberá analizar si el empleador:

- a) recibió solicitudes de ajustes razonables;
- b) evaluó técnicamente su viabilidad;
- c) respondió oportunamente;
- d) implementó medidas de readaptación, capacitación o reubicación; y
- e) documentó las razones por las cuales determinados ajustes no eran posibles.

Adicionalmente, se resalta que la autoridad contará con un término máximo de tres (3) meses para decidir la solicitud, contado a partir del momento en que esta se encuentre completa. Si durante la revisión documental se advierte que la solicitud está incompleta, se requerirá al solicitante para que la subsane dentro del término de un (1) mes. En caso de no atender dicho requerimiento, se declarará el desistimiento tácito y

se archivará la solicitud, sin perjuicio de que pueda presentarse una nueva.

De igual manera, el Ministerio aclara que la autorización administrativa no implica la validación automática de los hechos alegados por el empleador ni elimina el eventual control judicial posterior.

En este sentido, la Circular evidencia un endurecimiento técnico y probatorio en los trámites de autorización de terminación de trabajadores con estabilidad laboral reforzada. Igualmente, aumenta la relevancia de realizar análisis individualizados y documentados antes de adoptar cualquier decisión de terminación respecto de trabajadores con afectaciones de salud, incluso cuando no exista una calificación formal.

Finalmente, aunque la Circular está dirigida a inspectores de trabajo, en la práctica fija un estándar administrativo y probatorio que probablemente incidirá de manera relevante en futuras decisiones judiciales relacionadas con estabilidad laboral reforzada.



Por: Laura Pérez

[lperez@scolalegal.com](mailto:lperez@scolalegal.com)