

Circular 0096 de 2026: Orientaciones laborales para empresas ante la Situación de Desastre Nacional por el reciente terremoto

En medio de la crisis generada por el terremoto que sacudió Colombia el pasado 10 de agosto, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 0096. Mediante esta, la cartera laboral emitió una serie de orientaciones laborales, de protección social y de seguridad y salud en el trabajo, con ocasión de la declaratoria de situación de desastre de carácter nacional efectuada mediante el Decreto 1171 de 2026.

De manera preliminar, es importante indicar que la circular no crea nuevas prestaciones, licencias, causales de suspensión o terminación, ni modalidades de trabajo distintas de las ya previstas en la ley. Su función es recordar obligaciones vigentes, invitar a acuerdos voluntarios y anunciar medidas de acompañamiento institucional, sin ejercer potestad reglamentaria.

Aclarado lo anterior, a continuación, se exponen cada uno de los puntos de este documento que deben tener en cuenta empleadores y trabajadores en el marco de la contingencia que afronta actualmente el país.

1. **Protección de la vida y seguridad en los centros de trabajo:** la circular invita a aplicar las medidas previstas en el SG-SST y en sus planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. En tal sentido, se hace un llamado a privilegiar la evacuación y la integridad por encima de la ocupación ordinaria del centro de trabajo. Lo anterior, mientras se evalúan los daños estructurales por profesionales competentes, no por criterio administrativo.

2. **Trabajo en casa** como medida temporal, conforme a la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 1072 de 2015. Esta modalidad dependerá en gran medida de la operación de la empresa y si la misma permite esta modalidad.
3. **Alternativas de organización laboral** —turnos, horarios y redistribución— dentro del marco legal existente para los casos en que el trabajo en casa no resulte viable para todas las funciones. En todo caso, se deberá respetar la jornada máxima legal o la convenida entre las partes.
4. **Licencia remunerada por grave calamidad doméstica** (art. 57 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025): es importante tener en cuenta que el sismo no la configura automáticamente; depende de las circunstancias de cada trabajador. De igual forma, debe tenerse en cuenta que la ley no estipula un número específico de días para esta licencia.
5. **Tratamiento de ausencias y retrasos derivados del desastre:** la circular hace un llamado a los empleadores para que verifiquen las circunstancias que pudieron generar las ausencias o los retrasos, en todo caso, con respeto del debido proceso antes de imponer sanciones disciplinarias.
6. **Retiro parcial de cesantías** para reparación o mejora de vivienda (art. 256 del CST), sujeto a los requisitos habituales. Esta no es una causal nueva, sino la prevista por la ley. Tampoco se exonera al solicitante de acreditar la destinación y los demás requisitos exigibles.
7. **Vacaciones causadas y acuerdos de vacaciones anticipadas,** dejando constancia escrita. La circular invita a empleadores y

trabajadores a promover acuerdos que permitan el disfrute de periodos de vacaciones ya causados y, cuando resulte conveniente para las partes, valorar el disfrute anticipado de vacaciones como medida temporal para atender necesidades personales o familiares.

8. **Licencias no remuneradas y permisos voluntarios**, que no pueden imponerse ni sustituir derechos obligatorios. Lo anterior, con fundamento en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. **Auxilios extralegales y solidaridad empresarial**: la circular invita a los empleadores que cuenten con capacidad para ello a valorar programas voluntarios de apoyo a los trabajadores afectados, tales como auxilios económicos o en especie. El reconocimiento de estas ayudas es voluntario y deberá documentarse.
10. **Anticipo voluntario a cuenta de la prima de servicios del segundo semestre de 2026**. Esta alternativa se plantea como medida de apoyo económico y será posible en la medida en que el empleador cuente con la capacidad financiera para ello.
11. **Fuerza mayor, suspensión y terminación del contrato**: con fundamento en el numeral 1 del artículo 51 del CST, la circular recuerda que el desastre no produce automáticamente la causal de fuerza mayor. Por el contrario, deberá existir una imposibilidad real, temporal y causalmente vinculada con el evento respecto de los contratos involucrados. Se recuerda que los casos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito deberán informarse al Inspector del Trabajo.

12. **Participación empresarial en centros de acopio y recuperación:** el Ministerio del Trabajo invita a las empresas que cuenten con las capacidades necesarias a apoyar de manera coordinada con las autoridades competentes. Cuando los trabajadores de la empresa participen en estas acciones por instrucción, autorización u organización del empleador, las tareas deberán incorporarse a la gestión preventiva del SG-SST.
13. **Accidentes de trabajo:** la cobertura de riesgos laborales depende de que se configuren los presupuestos legales; no es automática por el sismo. Por ello, en cada caso concreto se deberá verificar si se configura un accidente de trabajo en los términos del artículo 3 de la Ley 1562 de 2012.
14. **Actualización del SG-SST e investigación y reporte de eventos,** conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1401 de 2007. La circular invita a los empleadores a revisar los hechos ocurridos durante el sismo y sus réplicas e identificar aquellos que tengan relevancia para la seguridad y salud en el trabajo y, cuando corresponda, actualizar la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, así como los controles y planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
15. **Puestos temporales y móviles de orientación laboral en zonas afectadas:** el Ministerio del Trabajo fortalecerá su presencia en los territorios priorizados con la finalidad de: a) brindar información a trabajadores y empleadores frente a conflictos, suspensiones, terminaciones, licencias y demás situaciones laborales; b) facilitar el acceso a los canales de inspección, vigilancia y control; y c) orientar y canalizar a las personas que reúnan los requisitos hacia el Mecanismo de Protección al Cesante, entre otros.

16. **Diálogo social y conservación del empleo:** finalmente, el Ministerio invita a empleadores, trabajadores y organizaciones a privilegiar el diálogo, la buena fe y la prevención de conflictos, así como a contribuir a la recuperación segura de la actividad productiva.

Las anteriores orientaciones deben aplicarse según las circunstancias de cada relación laboral y no sustituyen decisiones técnicas, administrativas o judiciales, ni crean nuevos derechos o prestaciones.

Desde Scola Abogados estaremos atentos a apoyarlos en cualquier duda.



Por: Carlos Camargo Mejía
ccamargo@scolalegal.com