

Bogotá D.C.

Asunto: Radicado No. 11EE2019120300000041801

Circular 049 de 2019 – Autorización del Ministerio del Trabajo para desvinculación de Trabajador o Funcionario aforado por vulnerabilidad

El Ministerio del Trabajo, a través de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, habiendo recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta sobre la Circular 049 de 2019, se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que la Circular 049 de 2019, fue emitida por el Ministerio del Trabajo, como un instructivo interno para los Funcionarios de instancia del Ministerio, con el fin de que tengan una directriz precisa de la manera cómo ha de llevarse a cabo el trámite de las solicitudes de autorización de desvinculación de un trabajador aforado por vulnerabilidad debido a condiciones de salud, la misma que fue emitida bajo los parámetros que respecto al tema, ha desarrollado la jurisprudencia del Corte Constitucional, en sus distintos lineamientos, sin que el Inspector de Trabajo, ni los funcionarios de instancia, puedan adentrarse a la órbita de la competencia del Juez.

Los funcionarios que se encuentran vulnerables debido a condiciones de salud, gozan de fuero de estabilidad laboral, lo que se traduce en la necesidad del empleador de requerir autorización del Ministerio del Trabajo, para desvincular al funcionario a su servicio, debido al fuero Constitucional del que goza, que protege esencialmente el Derecho Fundamental al Trabajo, comprobando ante el Inspector de Trabajo, que es la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización, es que el estado de salud del funcionario, en la que quedó con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, sea de origen laboral o de origen común, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*, sin que dicha facultad sea absoluta, pues tiene los límites que la competencia le señala establecidos en el Decreto 4108 de 2011 *Por el cual se*



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo y en la Resolución No 2143 de 2014, Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo, estándole proscrita la declaración de derechos individuales o la definición de controversias laborales, propia de los Jueces de la República, quienes tienen esta facultad en forma exclusiva y excluyente, vedada para el Inspector del Trabajo y los Funcionarios de instancia.

En efecto, el fuero de estabilidad laboral, es una protección que tienen los funcionarios, para evitar los abusos de su Entidad empleadora, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del funcionario que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a condiciones de salud, por contingencia sea de origen común o de origen laboral; entre otras, para la defensa del Derecho Fundamental al Trabajo de estas personas, preconizado en la Constitución Nacional, Norma de Normas, que a la letra dice:

*“Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas”.*

La Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones, norma reflejo de la disposición Constitucional antes aludida, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dice:

*“Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente*

*a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere*

*lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



Por ello, la Ley 361 de 1997, prevé en su ordenamiento, que el Estado garantiza la no discriminación de la persona por su vulnerabilidad, en atención a lo normado por los artículos 2 de la norma en mención, que a la letra dice:

*“Artículo 2o. **El Estado garantizará y velará por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.**” (resaltado fuera de texto)*

Sin embargo, la Ley 361 de 1997, autoriza a desvinculación con permiso de la Autoridad administrativa, para el caso el Ministerio del Trabajo, situación en la cual, para efectos de verificar la competencia del Inspector de Trabajo, para el efecto, se deben armonizar tanto las disposiciones Constitucionales, como lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como la interpretación que dichas normas ha dado la Corte Constitucional, como intérprete autorizada de las normas que regulan la materia, así como también las normas de competencia de los funcionarios, dada por el Decreto 4108 de 2011 y la resolución 2143 de 2014, disposiciones en las cuales claramente se establece la competencia para autorizar la desvinculación tanto de trabajadores, entre quienes están los del sector privado y los oficiales, así como también la de los funcionarios, pues las normas no hacen excepción alguna al respecto.

En efecto, la Corte Constitucional, ha desarrollado la premisa de protección al aforado, en sus diversas Providencias, sin embargo, se destaca aquella en la que la Alta Corporación, desarrolla el tema relativo a la estabilidad ocupacional reforzada, resaltando el derecho que le asiste a quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, de gozar del fuero de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, reiterando la necesidad de solicitar la autorización del Inspector de Trabajo, en los casos en los que estado de salud del funcionario, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*, habiendo también establecido la necesidad del empleador de solicitar dicha autorización, cuando el funcionario se encuentra inmerso en causal objetiva o justa causal de despido, de acuerdo al régimen laboral individual que lo cobija. La Alta Corporación, manifestó en uno de sus apartes mas relevantes,

*“DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda*

***La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una***

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



*situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (resaltado fuera de texto) <sup>1</sup>*

La Corte Constitucional reitera el Derecho a la Estabilidad Reforzada y manifiesta la necesidad imperante de la Entidad empleadora de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, cuando el funcionario aforado se encuentra inmerso en justa causal de despido, que en tratándose de funcionario, dependerá del régimen laboral individual que lo cobija. En uno de los apartes más relevantes, la Alta Corporación manifestó:

*“DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance  
La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) **que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación.** De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.”  
(resaltado fuera de texto) <sup>2</sup>*

La Alta Corporación, reitera la necesidad del empleador de solicitar permiso ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo, para desvincular a un funcionario aforado, cuando se encuentra inmerso en una causal objetiva de terminación de la relación laboral. Al respecto dice la Alta Corporación en Sentencia

*“(…)  
El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia*

*10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, **sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa**”…” (resaltado fuera de texto) <sup>3</sup>*

La Corte Constitucional, en la Sentencia antes mencionada, reitera la obligación del empleador de solicitar permiso del Ministerio de Trabajo, para la desvinculación del funcionario inmerso en causal

<sup>1</sup> Sentencia SU 049 de 2017, Referencia expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa

<sup>2</sup> Sentencia T-305/18, Referencia: Expedientes T-6.576.336, T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198, Magistrada Ponente, Doctora Cristina Pardo Schlesinger

<sup>3</sup> Sentencia T-041/19, Referencia Expediente T-6.951.249, Magistrado Ponente, Doctor José Fernando Reyes Cuartas

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



objetiva de terminación de la relación laboral, cuando a la letra dice en otro de los apartes de la sentencia en mención:

*“Concretamente, esta Corporación estimó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del empleado, al encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, siguiendo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que:*

***“[É]l juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.”*** (resaltado fuera de texto)

Cabe manifestar que cuando un empleador o una Entidad empleadora de la administración pública, desea la desvinculación de un trabajador o funcionario, respectivamente, el procedimiento a seguir por parte de la Autoridad administrativa, es el contemplado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, en la primera parte, siendo en la práctica una autorización para la cual el Ministerio de Trabajo, como Entidad gubernamental para el efecto, tiene competencia tanto para los trabajadores particulares, oficiales o funcionarios, que se encuentren en estado de vulnerabilidad y que la Entidad empleadora solicite la autorización para desvinculación en los casos excepcionales que la ley contempla para el efecto, en atención a lo normado por el Decreto 4108 de 2011, *Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo* y la Resolución No 02143 de 28 de mayo de 2014, *Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo*, normas que establecen la competencia de los Funcionarios de instancia para dicho trámite, disposición esta última que a la letra dice en su parte pertinente:

*“Artículo 2o. Créanse en las Direcciones Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Cesar, Magdalena, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca, los siguientes grupos internos de trabajo:*

- a) Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites.*
- b) Grupo de Resolución de Conflictos – Conciliación.*
- c) Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.*

**a) El Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites tendrá las siguientes funciones:**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**



2. **Adelantar los trámites relativos a autorizaciones**, aprobaciones, registros, depósitos y expedición de certificaciones de los asuntos que conoce, excepto lo establecido en el numeral 17 del artículo primero de la presente resolución ...” (resaltado fuera de texto)

Es decir, que el Coordinador de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, tiene la primera instancia para decidir lo relativo a la solicitud de desvinculación de la Servidora Pública aforada y el Director Territorial, tiene la segunda instancia, en atención a lo normado por el artículo 1 de la Resolución 2143 de 2014, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

“Artículo 1. Los Directores Territoriales de Antioquia, Atlántico, Bogotá, D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Cundinamarca, Guajira, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca, tendrán las siguientes funciones:

1

(...)

7. **Resolver los recursos de apelación interpuestos contra las providencias falladas en primera instancia por los coordinadores ...”** (resaltado fuera de texto)

Sin embargo, la actuación del Inspector de Trabajo en este sentido no es absoluta, porque no puede transgredir los límites que la competencia le señala, ni adentrarse en la órbita de competencia del Juez, en la declaración de un derecho individual, ni en la definición de una situación laboral, pues le está proscrito, debido a que dicha competencia le pertenece a la Autoridad Judicial, con competencia exclusiva y excluyente para ello.

La competencia del Ministerio de Trabajo, para adelantar el trámite para desvinculación de Servidor Público, aforado por vulnerabilidad, debido a condiciones de salud o discapacidad, se da en razón de las normas anteriormente transcritas, amén de que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al ser reflejo y desarrollo de la premisa Constitucional de protección a la población en debilidad manifiesta, no hace distinción alguna entre trabajador y funcionario, sino que dicha protección engloba no solo a quienes se encuentren vinculados mediante un Contrato de Trabajo, sino también para aquellos que se encuentran vinculados laboralmente mediante una Relación Legal y Reglamentaria, así como también para otro tipo de Contratos tales como los de Prestación de Servicios y otras modalidades en el amplio mundo laboral actual, frente a quienes también opera el fuero de estabilidad.

Por ello, cuando una Entidad empleadora tiene a su servicio a un funcionario que goza de fuero de estabilidad laboral debido a la ocurrencia de alguna contingencia, situación que contiene una protección Constitucional al Derecho Fundamental al Trabajo reflejada en el derecho del funcionario a no ser discriminado por encontrarse en situación de vulnerabilidad debido a condiciones de salud y, en la obligación del empleador de esperar la evolución del estado de salud del funcionario, para vencido el término de la incapacidad, sea reincorporado a sus actividades en las mismas o mejores

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**





condiciones laborales en las que se encontraba antes de la ocurrencia de la contingencia, con la obligación concomitante de brindarle la capacitación requerida; tiene la obligación de solicitar autorización ante el Inspector de Trabajo, como Autoridad administrativa laboral, cuando el estado de salud del funcionario *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares* al decir en la interpretación que de la norma constitucional hace la Corte Constitucional, por tanto, siendo una situación verdaderamente exceptiva o ante la existencia de una causal objetiva, como por ejemplo, por sanción disciplinaria impuesta por la Entidad, que amerite la desvinculación.

En estos casos, la Entidad empleadora debe demostrar ante la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización para su desvinculación no es el estado de salud del funcionario, sino la existencia de una causal objetiva de terminación de la relación legal y reglamentaria o, la existencia de justa causal, de acuerdo al régimen laboral individual que cobija al funcionario, situación en la cual el Inspector de Trabajo, debe actuar dentro de los límites de su competencia, sin adentrarse en la declaración de derechos individuales o en la definición de situaciones individuales, propias de la órbita del Juez de la República, como Autoridad con competencia exclusiva y excluyente al respecto, existiendo la obligación del empleador o de la Entidad empleadora, de cancelar ciento ochenta días de salario, a título indemnizatorio al funcionario, por desconocer el derecho a la estabilidad de la que goza, protegida Constitucionalmente, es decir, por una obligación de rango Constitucional y Legal de hacer no cumplida por la Entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en al respecto de la competencia del Ministerio del Trabajo para desvinculación de funcionario aforado por vulnerabilidad concluyó:

*“Por lo tanto, y a efectos de evitar que una persona con discapacidad sufra en detrimento como consecuencia de una desvinculación por su condición, esta Dirección Jurídica considera que para todos los eventos, el despido debe estar autorizado por el Ministerio de (sic) Trabajo conforme a las estipulaciones contenidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, incluyendo los empleados de dicha cartera ministerial.”<sup>4</sup>*

Sin embargo, los funcionarios de instancia del Ministerio del Trabajo, deben tener presente los límites de la competencia, los cuales se encuentran plasmados en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se establece la facultad de Policía Administrativa para los funcionarios, pero les está vedado la declaratoria de derechos y la definición de conflictos laborales, competencia propia de los Jueces de la República, órbita en la cual el Inspector de Trabajo, no puede adentrarse, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

<sup>4</sup> Concepto No 2017660002453812 de 5 de octubre de 2017, José Fernando Ceballos Arroyave Asesor con funciones de la Dirección Jurídica Departamento Administrativo de la Función Pública

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



“Artículo 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1

2.

(...)

**La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias.”** (resaltado fuera de texto)

Por tanto las normas Constitucionales, como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como también la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, como las normas especiales de competencia de los funcionarios de instancia del Ministerio del Trabajo, incluidos en el Decreto 4108 de 2011 y Resolución No. 2143 de 2014 dan fe, de la competencia de la Entidad, para autorizar la desvinculación de funcionario aforado por vulnerabilidad, debido a condiciones de salud, cuando *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*, por tanto, una situación verdaderamente exceptiva, competencia igualmente avalada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Entidad que por competencia se encarga de lo relativo al régimen laboral individual de los servidores públicos, que lo corrobora en el Concepto cuyo aparte más relevante se resaltó en esta consulta, teniendo en cuenta los límites que las normas de competencia les señalan a los Funcionarios del Ministerio del Trabajo, quienes por disposición legal no pueden declarar derechos individuales, ni definir controversias laborales, los cuales son facultad exclusiva y excluyente de la Justicia, la que a través de sus Autoridades es la única que puede decidir los asuntos sometidos a su consideración.

## CIRCULAR 049 DE 2019

Al respecto de la Circular 049 de 2019, la Dirección de Derechos Fundamentales de esta Cartera Ministerial, se pronunció:

*“El Ministerio del Trabajo expidió la Circular Interna No. 049, en la cual fijó los lineamientos institucionales a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para autorizar o negar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, teniendo en cuenta los lineamientos de la Corte Constitucional como órgano de cierre jurisprudencial.*

*La Circular, establece directrices a los Inspectores de Trabajo, fijando términos y plazos perentorios, fija los requisitos para realizar el trámite, se compila la jurisprudencia y unifica criterios, lo que ofrece transparencia y seguridad jurídica en las relaciones laborales. Lo anterior, lo podemos apreciar así;*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**





*I) El Ministerio del Trabajo no califica ni declara derechos; la actuación se limita a verificar los soportes y analizar la solicitud de autorización de despido presentada por el empleador.*

*II) En los casos que se determine la justa causa y se autorice el despido, se constituye una presunción de la existencia de un despido justo; presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente<sup>5</sup>.*

*III) La estabilidad laboral reforzada cubre a cualquier trabajador que presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, sin que se requiera que exista obligatoriamente una calificación de pérdida de capacidad laboral; la corte Constitucional estableció quienes pueden ser considerados sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud<sup>6</sup>.*

*IV) Tramite de la autorización para terminación del contrato o relación laboral. Presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector deberá informar al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, mediante comunicación escrita y por correo electrónico, si se conoce, el inicio del trámite.*

*Para resolver, el Inspector tendrá quince (15) días hábiles en los casos de los literales A y B y treinta (30) días para el literal C, término que iniciará una vez se haya aportado la documentación completa. Solo se realizará un requerimiento de información al empleador el cual, de no cumplirse, dará lugar a la declaratoria de desistimiento tácito.*

*La decisión, es susceptible de los recursos de reposición y apelación en un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la decisión.*

*La Circular enmarco la autorización o negación de la terminación del vínculo laboral de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta en cuatro ejes y fijo lineamientos a cada uno de ellos.*

**A. Solicitud de autorización cuando hay justa causa de despido.** *El Inspector deberá determinar si el empleador que alega la justa causa garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad. El inspector deberá tomar en consideración, al menos, los siguientes aspectos:*

*- El inspector deberá verificar que la causal que se le comunicó al trabajador debe ser la misma que se alegó ante el Ministerio.*

*- Verificar la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos que dieron lugar a la justa causa y la solicitud de autorización del despido.*

2- Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2019.

3- Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2019.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



- Verificar que la causal de despido alegada por el empleador, corresponder a las determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Verificar, si el empleador agotó previamente el procedimiento establecido en la convención colectiva (si aplica), el reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo.
- Verificar, la realización de ajustes razonables en el puesto de trabajo, para el trabajador con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando la causal invocada sea el bajo rendimiento o el rendimiento deficiente.

**B. Cuando solicita la terminación del vínculo y existe una causal objetiva.** Se considera como causal objetiva de terminación del contrato o vinculación laboral para los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, las mismas que rigen para cualquier otro trabajador del sector público o privado.

- El inspector deberá verificar que la solicitud de autorización de terminación del contrato contenga los documentos que permitan establecer la existencia de la causal objetiva.

- Cuando se trate de las causales de expiración del plazo del contrato o de terminación de la obra o labor contratada, el empleador deberá acreditar que se realizó el proceso de rehabilitación, y que se informó a la EPS o a la ARL respectivamente. Mientras no se haya dado el alta médica dentro del proceso de rehabilitación y si existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la compañía, la solicitud de autorización de terminación se tramitará bajo los lineamientos establecidos en el literal "C" de la Circular; "C. Cuando la discapacidad o situación de salud sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña el trabajador".

- Si el Inspector concluye que el motivo de la terminación no se relaciona directamente con la discapacidad o situación de debilidad manifiesta, expedirá la autorización correspondiente.

**C. Cuando la discapacidad o situación de salud del trabajador sea incompatible e insuperable con el cargo que desempeña:**

El empleador deberá acreditar que realizó de manera razonable y diligente los ajustes administrativos y organizacionales que ameritaba el proceso de rehabilitación y reincorporación; deberes que la Corte señalo, "rehabilitación funcional y profesional, readaptación del puesto de trabajo, reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personas necesarias"<sup>7</sup>.

- El inspector de trabajo deberá analizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador<sup>8</sup> tales como:

<sup>7</sup> Sentencia SL1360 de 2018. Sala Laboral. Corte Suprema de Justicia.

<sup>8</sup> Artículo 8 de la Ley 776 de 2002

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



\* La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al interior de la empresa.

\* Se debe oficiar a la ARL para que informe: i). La participación del trabajador en los programas y tratamientos médicos necesarios para su rehabilitación. ii) La discriminación de cargos en la empresa. iii). Estudios de puesto de trabajo, actividades de reinducción y de reentrenamiento en los procesos de la empresa, según las aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador en el cargo o en otras posibilidades.

\* La adaptación del puesto de trabajo y los cambios administrativos y organizacionales, así como las acciones para garantizar la reincorporación o reubicación.

- El acatamiento del empleador de las recomendaciones médicas realizadas al trabajador.

- Las razones de fondo y debidamente motivadas, expuestas por el empleador que permitan sustentar que, con posterioridad al proceso de rehabilitación y reincorporación, el desarrollo de las funciones designadas al trabajador resultó incompatibles e insuperables.

**D. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo, pero no alega justa causa ni acredita haber agotado el proceso de reincorporación del trabajador.**

En estos casos se aplicará la protección constitucional; el Inspector deberá negar la solicitud de terminación de contrato.

La Circular integró y compiló los desarrollos jurisprudenciales en la materia; unificó los criterios, determinó plazos y los requisitos para que los Inspectores apliquen la Ley y Jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, como máximo órgano de cierre jurisprudencial.

Para concluir, se reitera que la autorización del Inspector de Trabajo, no se decide, califica o juzga la justa causa o causal objetiva de terminación del contrato de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria.<sup>9</sup>

## DISCREPANCIA CON POSTURA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Es decir, que esta Oficina, pese a ser respetuosa de la postura de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 1360-2018, siendo órgano de cierre, habiendo expuesto su postura en un caso particular y concreto, no la comparte en lo relativo a omitir el permiso del Ministerio del Trabajo, habida cuenta de que el fuero de estabilidad laboral es de rango Constitucional, Norma que protege al trabajador en estado de vulnerabilidad, por ser personas que se encuentran en debilidad

<sup>9</sup> Concepto Dirección Derechos Fundamentales Mintrabajo Radicado de Salida No. 08SI2019320000000054962 de 26 de 12 de 2019

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518  
**Celular**  
120  
**www.mintrabajo.gov.co**



manifiesta y, por ende la interpretación que en forma autorizada da la Alta Corporación, tanto a la norma Constitucional, en lo relativo a la debilidad manifiesta, como a las normas que son reflejo de esta protección Constitucional, como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sería la aplicable en el caso cuestionado, concluyendo que es obligación del empleador de solicitar permiso de la Autoridad administrativa, en tres (3) situaciones: la primera cuando el estado de salud en el que quedó el trabajador con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*; la segunda ante la existencia de causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, como por ejemplo, la expiración del plazo pactado en el contrato y, la tercera cuando el trabajador se encuentra inmerso en una justa causal de despido de las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que las establece, teniendo en cuenta que en los dos últimos casos, el empleador debe demostrar ante la Autoridad administrativa, que es el Inspector de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso del Ministerio del Trabajo, no es el estado de salud del trabajador, sino la existencia de causales distintas, que ameritan la desvinculación del mismo, siendo ésta la postura oficial del Ministerio del Trabajo al respecto.

## ACTUACION EMPLEADOR CUANDO ES NEGADA LA AUTORIZACION DE DESPIDO O DESVINCULACIÓN

Con respecto a su cuestionamiento relativo a la actuación del empleador cuando es negada la autorización de despido o desvinculación, cabe resaltar que todo empleador tiene obligación de reintegrar al trabajador una vez vencida las incapacidades,

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:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



“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.**” (Resaltado fuera de texto).*

Se reitera esta obligación en el artículo 17 *ibidem*, el cual a la letra dice:

*“Artículo 17. A los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.”*

La H. Corte Constitucional, en Sentencia T-040/01, Magistrado Ponente, Dr. Eduardo Montealegre Lynett, Referencia Expediente T 364299 de 2001, ha reiterado la obligación del Empleador de reincorporar al Trabajador a laborar vencida la incapacidad, pues ello es la traducción del principio constitucional de protección al trabajador, en uno de sus apartes dice:

“(…)

*Expresó que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En este sentido cabe señalar que la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal. Es decir, que con fundamento en el artículo 13 de la Constitución se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o “debilidad manifiesta”, respecto de resto de la sociedad, otorgándoles una protección mayor por parte del Estado, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad. “*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



La situación de reubicación, como obligación del Empleador, según la H. Corte, connota la obligación de capacitar al Trabajador, cuando en dicha Providencia a la letra dice:

“...

*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.**” (resaltado fuera de texto)*

Por tanto, se resalta que la principal obligación para el Empleador después de que su Trabajador culmina su incapacidad laboral, es reubicarlo, pues al decir de la propia H. Corte Constitucional, el amparo constitucional de este tipo de Trabajadores no solo es protegerlo contra el despido sino amparar el Derecho fundamental al Trabajo.

Según lo normado por la Ley 1562 de 2012, *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*, en el artículo 11, destaca la REHABILITACION del Trabajador, como una actividad mínima de promoción y prevención de las Administradoras de Riesgos Laborales, el mismo que en su parte pertinente a la letra dice:

*“Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización **las actividades mínimas de promoción y prevención** en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:*

1 (...)

*2 Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:*

a) (..)

*c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, **para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;***

*d) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas **para los procesos de reinserción laboral**, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;...” (Resaltado fuera de texto)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**





Con respecto a la estabilidad laboral reforzada, en Sentencia T-173/11, Referencia expedientes T-2838568, T-2838574 y T-2840358, Magistrado Ponente, Doctor Jorge Ivan Palacio Palacio, a la letra dice en uno de sus apartes:

*“DERECHO A LA REUBICACION LABORAL-Deber del empleador*

*La obligación de los empleadores será en principio buscar junto con el empleado alternativas de reubicación laboral o reasignación de funciones, así como la capacitación necesaria para desarrollarlas. Sin embargo, esta estabilidad no significa que el empleador deba mantener de forma indefinida a un trabajador dentro de su planta de personal, sino que debe agotar el trámite legal ante la autoridad competente, para que sea ésta la que autorice el despido y verifique si la terminación del vínculo obedece o no a factores objetivos. Lo mismo ocurre en las relaciones laborales gestadas en las cooperativas de trabajo asociado en las cuales se demuestre la existencia de un contrato realidad”.*

La H. Corte Constitucional, ha preconizado que para el caso de la protección de las personas enfermas se aplica a todos, así se esté frente a diferentes tipos de vinculación o contrato, en uno de sus apartes, la Alta Coporación manifestó:

“ ...

*En el presente asunto si bien confluye un tema vertebral cual es la estabilidad laboral reforzada de las personas enfermas, se está también frente a diferentes tipos de vinculación laboral y contractual. Lo anterior, hace necesario adelantar un análisis temático que se adecue a los supuestos fácticos y jurídicos de cada caso concreto. Por ello, se estudiará la naturaleza jurídica tanto de las cooperativas de trabajo asociado como de las empresas de servicios temporales. Además, se hará mención a la finalidad de los contratos y acuerdos suscritos”.*

Concluyendo que es obligación del empleador de solicitar permiso de la Autoridad administrativa, en tres (3) situaciones: la primera cuando el estado de salud en el que quedó el trabajador con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*; la segunda ante la existencia de causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, como por ejemplo, la expiración del plazo pactado en el contrato y, la tercera cuando el trabajador se encuentra inmerso en una justa causal de despido de las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que las establece, teniendo en cuenta que en los dos últimos casos, el empleador debe demostrar ante la Autoridad administrativa, que es el Inspector de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso del Ministerio del Trabajo, no es el estado de salud del trabajador, sino la existencia de causales distintas, que

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**  
120

**www.mintrabajo.gov.co**



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

ameritan la desvinculación del mismo, siendo ésta la postura oficial del Ministerio del Trabajo al respecto, sin que ni los Inspectores de Trabajo, ni los funcionarios de instancia, puedan adentrarse en el trámite administrativo de autorización en la órbita que les pertenece a los Jueces de la República.

Así mismo, cuando sea negada la autorización por parte de la Autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo, el empleador debe tener presente que el trabajador o funcionario gozan de fuero de estabilidad laboral y que la obligación de todo empleador y toda entidad empleadora es que cuando han culminado las incapacidades concedidas, deben reintegrar al trabajador o funcionario a las mismas o mejores condiciones laborales en las que se encontraba antes de la ocurrencia de la contingencia, capacitándolo, pues si bien es cierto existe potestad del empleador de solicitar la autorización para desvinculación o despido del trabajador, también es cierto que el empleador continúa con todas las obligaciones que su calidad de tal connotan con respecto a su trabajador, tanto salariales, como prestacionales y de seguridad social, hasta la terminación del vínculo laboral sea con la Administración Pública, cuando se trata de funcionario o trabajador del sector privado, pues la Autoridad administrativa, no en todos los casos va a conceder la autorización solicitada por el empleador o por la entidad empleadora, sino que dependerá de los hechos y circunstancias pertinentes en cada caso sometido a consideración de la Autoridad administrativa, amén de la posibilidad de acudir ante la Justicia, cuando hay controversia al respecto.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,  
(original firmado)

### **ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a

Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Transcriptor: Adriana C.  
Elaboró: Adriana C.  
Revisó: Adriana C.  
Aprobó: Adriana C.

Ruta Electrónica: C:\Users\lcalvachi\Documents\2020 COORDINACION\DOCTORA CAROLINA MEJIA\11EE2019120300000041801 LUIS Circular 049 Autorización Desvinculación.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

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

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**