

Bogotá D.C., 13 de agosto de 2026

13 AGO. 2026

CIRCULAR No. 0096

- PARA:** EMPLEADORES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO;
DIRECCIONES TERRITORIALES, OFICINAS ESPECIALES E
INSPECCIONES DE TRABAJO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
- DE:** MINISTRA DEL TRABAJO Y VICEMINISTRA DE RELACIONES
LABORALES E INSPECCIÓN
- ASUNTO:** Orientaciones laborales, de protección social, seguridad y salud en
el trabajo y acompañamiento institucional con ocasión de la
Situación de Desastre de Carácter Nacional declarada mediante el
Decreto 1171 de 2026.

El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de formulación, dirección y orientación de la política pública laboral, promoción del trabajo digno y decente, protección de los derechos de las personas trabajadoras e inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas sociales, emite las presentes orientaciones con ocasión de las afectaciones producidas por el sismo registrado el 10 de agosto de 2026 y de la Situación de Desastre de Carácter Nacional declarada por el Gobierno nacional mediante el Decreto 1171 de 2026. Su finalidad es facilitar, dentro del marco jurídico vigente, respuestas laborales proporcionales que protejan la vida y la integridad, preserven el empleo y los ingresos, permitan atender situaciones personales y familiares urgentes y favorezcan la continuidad segura de las actividades productivas y de servicios.

Los artículos 2, 25 y 53 de la Constitución Política imponen a las autoridades la protección efectiva de los derechos, reconocen el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado y establecen los principios mínimos fundamentales que informan las relaciones laborales. A su vez, el Decreto Ley 4108 de 2011 atribuye al Ministerio del Trabajo funciones de



formulación, dirección, orientación y evaluación de políticas en materia de trabajo, relaciones laborales, protección de los trabajadores, diálogo social e inspección, vigilancia y control. Estas competencias habilitan al Ministerio para recordar el contenido de las obligaciones vigentes, orientar su aplicación frente a circunstancias extraordinarias y promover acuerdos voluntarios cuando el ordenamiento reconoce un ámbito de disposición a empleadores y trabajadores, sin sustituir al legislador ni ejercer potestad reglamentaria por medio de una circular.

El 10 de agosto de 2026 se registró un sismo de magnitud 7,4 Mw con epicentro en el municipio de San José del Palmar, departamento del Chocó. Posteriormente, mediante el Decreto 1171 del 11 de agosto de 2026, el Gobierno Nacional declaró la Situación de Desastre de Carácter Nacional en el marco de la Ley 1523 de 2012. La respuesta a los efectos que dicha catástrofe generó exigen considerar no solo la seguridad de los centros de trabajo, sino también las afectaciones sobre la vivienda, la movilidad, la salud física y mental, el cuidado familiar, los ingresos de los hogares, la continuidad empresarial y el acceso oportuno a los mecanismos de protección laboral y social.

El ordenamiento jurídico laboral contiene instrumentos que permiten atender distintas consecuencias del desastre sin crear regímenes excepcionales ajenos a la ley. Entre ellos se encuentran la habilitación temporal del trabajo en casa; las licencias remuneradas por grave calamidad doméstica; el disfrute de vacaciones causadas y la posibilidad de promover acuerdos para anticipar su disfrute sin alterar su regla de causación; las licencias o permisos no remunerados de carácter voluntario; el retiro parcial de cesantías para los fines de vivienda autorizados; la adopción voluntaria de auxilios extralegales y otros apoyos empresariales; y las reglas del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST).

La declaratoria de desastre no modifica por sí misma los presupuestos de causación, reconocimiento o disfrute de los derechos laborales, ni convierte automáticamente sus consecuencias en accidente de trabajo, grave calamidad doméstica, fuerza mayor impeditiva de la ejecución contractual o justa causa de terminación. La configuración de cada institución depende de los hechos verificables y de los presupuestos definidos por la Constitución, la ley y los reglamentos. Del mismo modo, las medidas de solidaridad o flexibilización que no tengan carácter legalmente obligatorio solo podrán promoverse como alternativas voluntarias, concertadas y debidamente documentadas.



En esa medida, la presente Circular distingue entre a) obligaciones que ya derivan directamente del ordenamiento y cuyo cumplimiento se recuerda a los destinatarios de esta circular; b) alternativas que el Ministerio invita a valorar o concertar, sin convertirlas en mandatos generales; y, c) medidas institucionales de acompañamiento cuya ejecución operativa deberá instrumentarse a través de las decisiones administrativas internas que correspondan. Ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse como creación de prestaciones, licencias, causales de retiro de cesantías, supuestos de suspensión o terminación contractual, modalidades de trabajo o coberturas del Sistema General de Riesgos Laborales distintas de las previstas en las fuentes normativas aplicables.

En atención a lo anterior, el Ministerio del Trabajo imparte las siguientes orientaciones:

- 1. Protección prioritaria de la vida, gestión de la emergencia y seguridad de los centros de trabajo.** Los empleadores deberán aplicar las medidas previstas en el SG-SST y en sus planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Cuando existan afectaciones visibles, evacuaciones preventivas, restricciones de ingreso impartidas por autoridad competente o circunstancias que razonablemente exijan verificar la seguridad de una edificación, deberá privilegiarse la vida e integridad de las personas y evitarse su ocupación ordinaria mientras se realizan las evaluaciones pertinentes. La identificación de daños estructurales corresponde a las autoridades, profesionales o instancias técnicamente competentes; por ello, las fisuras, desprendimientos u otras novedades deberán ser valoradas sin que apreciaciones administrativas o laborales sustituyan el diagnóstico técnico requerido. Estas actuaciones se enmarcan, entre otras disposiciones, en los artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015.
- 2. Trabajo en casa como medida temporal de protección y continuidad.** La Ley 2088 de 2021 y la Sección 7 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, adicionada por el Decreto 649 de 2022, regulan la habilitación del trabajo en casa para empleadores y trabajadores del sector privado ante circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Se invita a los empleadores a valorar esta alternativa cuando la naturaleza de las funciones permita su ejecución por fuera del lugar habitual y resulte adecuada para proteger al



trabajador, facilitar la atención de situaciones derivadas del desastre o mantener la continuidad de la actividad. La habilitación deberá observar los requisitos de comunicación, temporalidad, medios, condiciones de ejecución y gestión de riesgos laborales previstos en el régimen aplicable; no equivale al teletrabajo ni modifica de manera permanente el lugar de prestación del servicio.

3. **Medidas alternativas de organización del trabajo.** Cuando el trabajo en casa no resulte viable para todas las funciones, los empleadores podrán evaluar, dentro del marco legal, contractual y del SG-SST, alternativas temporales como la prestación del servicio en instalaciones seguras, la redistribución de actividades, la alternancia o los ajustes de horarios y turnos. Estas medidas deberán respetar la jornada máxima, los descansos, la desconexión laboral, los derechos mínimos e irrenunciables y las materias que requieran acuerdo con el trabajador; tampoco podrán utilizarse para trasladarle los riesgos derivados de condiciones inseguras del centro de trabajo.
4. **Licencia remunerada por grave calamidad doméstica.** El numeral 6, literal c), del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, obliga al empleador a conceder las licencias remuneradas necesarias en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, en los términos de esa disposición. El sismo no configura automáticamente grave calamidad doméstica respecto de todos los trabajadores; sin embargo, sus consecuencias concretas podrán constituirla cuando un suceso personal o familiar, un caso fortuito o una fuerza mayor, por su gravedad, afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. La afectación relevante de la vivienda, la necesidad urgente de atender a familiares comprendidos por la norma o situaciones personales graves directamente derivadas del desastre deberán examinarse según las circunstancias acreditadas. La duración de la licencia corresponderá al tiempo razonablemente necesario para atender la situación, sin que esta Circular pueda fijar un número general de días.
5. **Tratamiento de ausencias, retardos e imposibilidades de comparecencia.** Los empleadores deberán verificar las circunstancias que expliquen las ausencias, retardos o imposibilidades de comparecencia relacionadas con restricciones de movilidad, evacuaciones, afectaciones de vivienda, interrupciones del transporte, atención urgente de familiares,



lesiones, cumplimiento de instrucciones de las autoridades u otras consecuencias del desastre antes de atribuirles efectos disciplinarios. Cuando exista lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria laboral, deberá garantizarse el procedimiento previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, incluida la posibilidad real de explicar los hechos y controvertir las pruebas. Esta orientación no convierte toda ausencia en justificada, sino que exige una valoración individual, objetiva y respetuosa del debido proceso y de la figura jurídica que resulte aplicable.

6. Retiro parcial de cesantías para reparación y mejora de vivienda.

El artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo permite solicitar el pago parcial del auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador, con sujeción a los requisitos legales y reglamentarios. En las zonas afectadas, cuando las obras de reparación, adecuación o mejoramiento de una vivienda se subsuman en las finalidades autorizadas por la norma, los trabajadores podrán acudir a este mecanismo y los empleadores o fondos de cesantías, según el régimen aplicable, deberán tramitar las solicitudes dentro del ámbito de sus competencias con la mayor celeridad posible y evitando dilaciones injustificadas. La presente Circular no crea una causal especial de retiro ni exonera al solicitante de acreditar la destinación y los demás requisitos exigibles.

7. Vacaciones causadas y promoción de acuerdos para vacaciones anticipadas.

Los artículos 186 y 187 del Código Sustantivo del Trabajo regulan la causación, duración y oportunidad de las vacaciones. Se invita a empleadores y trabajadores a promover acuerdos que permitan programar el disfrute de períodos ya causados y, cuando resulte conveniente para ambas partes, valorar el disfrute anticipado de vacaciones correspondientes a un período futuro como medida temporal para atender necesidades personales o familiares y favorecer la conservación del vínculo laboral. En este último evento deberá dejarse constancia escrita de la fecha de inicio, duración y período futuro al cual se imputará el descanso. La recomendación no modifica la regla legal de causación del derecho, no permite desconocer períodos ya adquiridos ni autoriza duplicar posteriormente el descanso imputado de manera anticipada.



8. **Licencias no remuneradas y otros permisos voluntarios.** El numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo contempla la suspensión del contrato por licencia o permiso temporal concedido por el empleador. Cuando un trabajador afectado requiera ausentarse y no resulte aplicable una licencia remunerada u otro derecho de carácter obligatorio, podrá solicitar al empleador una licencia no remunerada o un permiso temporal. Esta alternativa deberá ser voluntaria y documentada, no podrá imponerse al trabajador ni emplearse para sustituir la licencia remunerada por grave calamidad doméstica, una incapacidad, vacaciones causadas u otro derecho que resulte procedente. Las partes deberán conocer los efectos jurídicos de la suspensión del contrato y sujetar cualquier descuento o compensación a las normas aplicables.
9. **Auxilios extralegales y mecanismos voluntarios de solidaridad empresarial.** Se 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, alimentación, transporte, alojamiento temporal, apoyo para reparación de vivienda, fondos internos de solidaridad o préstamos en condiciones favorables. El reconocimiento de estas ayudas deberá documentarse de manera suficiente, identificando su finalidad, beneficiario, cuantía o especie, condiciones de entrega y, cuando corresponda, su relación con políticas empresariales preexistentes. La sola denominación de un pago como auxilio, bonificación o ayuda no determina por sí misma su tratamiento salarial, prestacional, tributario o de seguridad social, el cual dependerá de su naturaleza y de las normas aplicables.
10. **Anticipo voluntario a cuenta de la prima de servicios del segundo semestre.** Como medida de apoyo económico, se invita a los empleadores que cuenten con capacidad financiera a valorar, previa información y aceptación del trabajador, el otorgamiento de anticipos a cuenta de la prima de servicios correspondiente al segundo semestre de 2026. El anticipo deberá quedar documentado, con indicación expresa de que el valor entregado se imputará al pago de la prima que corresponda efectuar en diciembre de 2026, de conformidad con el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, o a la liquidación definitiva si el vínculo termina con anterioridad. El anticipo no altera la causación de la prestación ni autoriza renunciaciones, descuentos o compensaciones distintas



de las permitidas por el ordenamiento; al momento de la liquidación deberá reconocerse cualquier diferencia a favor del trabajador.

11. Fuerza mayor, suspensión del contrato, cierre y terminación. El numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo prevé la suspensión del contrato por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. Se reitera que la sola ocurrencia del sismo o la declaratoria de desastre no produce automáticamente ese efecto: deberá existir una imposibilidad real, temporal y causalmente vinculada con el evento respecto de los contratos involucrados. En los casos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador deberá dar aviso inmediato al Inspector del Trabajo del lugar o, en su defecto, a la primera autoridad política, para la comprobación de la circunstancia, de conformidad con el régimen previsto en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. La suspensión de actividades, los despidos colectivos y el cierre definitivo se sujetarán a los presupuestos y autorizaciones legalmente aplicables. El desastre tampoco constituye, por sí mismo, una justa causa autónoma de terminación del contrato en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Participación empresarial en centros de acopio, logística y actividades de recuperación. Se invita a las empresas que cuenten con capacidades técnicas, logísticas o humanas a apoyar, de manera coordinada con las autoridades competentes, centros de acopio, distribución de ayudas y actividades de recuperación compatibles con sus capacidades. Cuando 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, con identificación de peligros, evaluación de riesgos, información y capacitación, medidas de control y elementos de protección que resulten necesarios, así como coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales dentro del ámbito de sus competencias. La participación voluntaria de trabajadores en una acción organizada por el empleador no excluye, por ese solo hecho, las obligaciones de seguridad y salud que legalmente correspondan. Respecto de voluntarios externos a la relación laboral, deberá verificarse previamente el régimen de protección y cobertura que resulte aplicable. En ningún caso deberán asignarse labores especializadas de búsqueda, rescate, intervención estructural o manejo



de redes a personas que carezcan de la formación y habilitación requeridas.

- 13. Accidentes de trabajo y alcance de la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.** Conforme al artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, es accidente de trabajo el suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y produzca las consecuencias previstas en la ley. La disposición también comprende el accidente que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo, así como el ocurrido durante el traslado de los trabajadores desde su residencia al lugar de trabajo o viceversa cuando el transporte sea suministrado por el empleador. Por ello, una lesión producida durante el sismo no es automáticamente laboral: deberá establecerse si concurren los supuestos legales y el nexo con el trabajo. La cobertura de la Administradora de Riesgos Laborales no surge de un acuerdo ad hoc entre las partes, sino de la configuración de los presupuestos previstos por el Sistema General de Riesgos Laborales; cuando estos concurren deberán activarse los mecanismos de reporte, atención y reconocimiento que correspondan.
- 14. Actualización del SG-SST, investigación y reporte de los eventos derivados de la emergencia.** Los empleadores deberán revisar los hechos ocurridos durante el sismo y sus réplicas 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, los controles y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Los accidentes e incidentes deberán ser reportados e investigados de conformidad con las disposiciones aplicables, entre ellas el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1401 de 2007¹. En particular, deberán observarse los deberes de reporte previstos en el artículo 2.2.4.1.7² del Decreto 1072 de 2015 cuando se configuren sus presupuestos. La ocurrencia del desastre no suspende ni reemplaza estas

¹ Puede consultarse en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53497>

² El contenido normativo es el siguiente: "**Artículo 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales.** Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto."



obligaciones; por el contrario, exige que la información obtenida sea incorporada a la gestión preventiva y utilizada para adoptar medidas de mejora.

15. Puestos temporales y móviles de orientación laboral y protección social en las zonas afectadas.

El Ministerio del Trabajo fortalecerá progresivamente su presencia en los territorios priorizados mediante puestos temporales o móviles de orientación, inspectores itinerantes y equipos articulados con las Direcciones Territoriales y, en lo pertinente, con el Viceministerio de Empleo y Pensiones y las demás dependencias y entidades competentes. Estos mecanismos estarán orientados: a) brindar información a trabajadores y empleadores frente a conflictos, suspensiones, terminaciones, licencias y demás situaciones laborales derivadas de la emergencia; b) facilitar el acceso a los canales de inspección, vigilancia y control; c) orientar y canalizar a las personas que reúnan los requisitos hacia el Mecanismo de Protección al Cesante, creado por la Ley 1636 de 2013 y reformado, entre otras, por la Ley 2225 de 2022, el Servicio Público de Empleo y los servicios o prestaciones administrados por las entidades competentes del Sistema de Seguridad Social; y d) apoyar la articulación interinstitucional para la atención de casos que excedan la competencia del Ministerio. La Circular no reconoce automáticamente subsidios o prestaciones, cuyo acceso depende de los requisitos legales y de la decisión de la entidad competente. La definición de equipos, itinerarios, comisiones, responsables y demás aspectos operativos se realizará mediante las decisiones administrativas internas que correspondan.

16. Diálogo social, conservación del empleo, seguimiento e inspección.

Se invita a empleadores, trabajadores y sus organizaciones a privilegiar el diálogo, la buena fe, la prevención de conflictos y la adopción proporcional de medidas que favorezcan la conservación del empleo y la recuperación segura de la actividad productiva. Las Direcciones Territoriales e Inspecciones de Trabajo prestarán orientación dentro del ámbito de sus competencias, recibirán los avisos y solicitudes que legalmente correspondan y adelantarán las actuaciones de inspección, vigilancia y control a que haya lugar. Las medidas empresariales deberán articularse con las órdenes de evacuación, cierre, restricción de movilidad o acceso y demás decisiones de las autoridades competentes en gestión del riesgo, sin perjuicio de la autonomía



empresarial en los ámbitos que la ley reconoce y del respeto integral por los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

Las presentes orientaciones deberán aplicarse conforme a las circunstancias de cada relación laboral y a las competencias de las autoridades y entidades que intervienen en la atención del desastre. No sustituyen las decisiones técnicas, administrativas o judiciales que correspondan, tampoco crean nuevos derechos, prestaciones, licencias, causales de suspensión o terminación, mecanismos de retiro de cesantías, modalidades de prestación del servicio ni supuestos de cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.

Cordialmente,

NATALIA EUGENIA LÓPEZ FUENTES

Ministra del Trabajo

JULIANA PATRICIA MORAD ACERO

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

13 AGO. 2026

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Elaboró:	Duvier Alfonso López Ortiz	Contratista - Oficina Asesora Jurídica	
Revisó:	Nazly Rodríguez Moreno	Coordinadora - Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			