Outlook

RV Para RTA URGENTE PQR RV: SOLICITUD DE APOYO TECNICO RIESGOS LABORALES TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

Desde Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mié 01/07/2026 10:38
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
CC Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>; Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>; Alba Rocio Garcia Castro <agarciac@mintrabajo.gov.co>

3 archivos adjuntos (2 MB)
03TutelaYAnexos.pdf; 04AutoAdmite.pdf; 05EE2024120300000073431_-_medidas_sanitarias_RxC_Minsalud.pdf;

Doctor Fabio, buen día:

Cordial saludo, de manera atenta, solicitamos su colaboración para proyectar y radicar la respuesta al Derecho de Petición (que se encuentra en los anexos) objeto de la acción de tutela que hoy nos atañe. Lo anterior, para que podamos proceder con el hecho superado.

Agradezco su gestión lo más pronto posible, para tramitar el tema ya que hasta el día de hoy tenemos plazo.

La **petición es la siguiente:**

1. Por lo anterior dicho que tan cierto es que el empleador o la empresa no esta obligada a darle agua a sus trabajadores.
2. Que normativa esta vigente para este caso y cual sería el argumento jurídico para aclarar este asunto.
3. Cual sería la sanción a esta empresa por incumplir estas medidas sanitarias y de higiene el cual podría causar un daño al cuerpo humano.

Cordialmente.

Trabajo
JENNIFER P MORENO V
Profesional Especializada.
jmorenov@mintrabajo.gov.co
Dirección de Riesgos Laborales
Nivel Central. Piso 23.
Carrera 7 # 31-10 Edificio WTC, Bogotá D.C.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: *Este correo electrónico contiene información **confidencial** del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen.*

Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el ***medio ambiente*** *pregúntese:* ***"¿Necesito realmente una copia en papel?"***

De: Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 10:05 a. m.
Para: Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>; Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>; Alba Rocio Garcia Castro <agarciac@mintrabajo.gov.co>
Cc: Fredy Alberto Rojas Montaña <frojas@mintrabajo.gov.co>; Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>; Oscar Ivan Madrigal Rojas <omadrigal@mintrabajo.gov.co>; John Alberto Salcedo Rojas <jsalcedo@mintrabajo.gov.co>; Sebastian Jose Gil Vargas <sgil@mintrabajo.gov.co>; Leonardo Frank Mendoza Perez <lmendozap@mintrabajo.gov.co>; Daniel Genaro Castaneda Espinosa <dcastaneda@mintrabajo.gov.co>; Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>; Yamile Diaz Duarte <ydiaz@mintrabajo.gov.co>; Nataly Rodriguez Jaramillo <nrodriguezj@mintrabajo.gov.co>
Asunto: SOLICITUD DE APOYO TECNICO RIESGOS LABORALES TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

¡Feliz y productivo día Direccional de Riesgos Laborales!

Con relación al hilo del presente correo, respetuosamente se solicita a la Dirección de Riesgos Laborales brindar respuesta a la petición trasladada por el Grupo de Consultas en Materia Laboral.

Lo anterior, teniendo en cuenta que dicho Grupo informó que mediante traslado interno del 28 de octubre de 2024 remitió el Radicado No. 05EE2024120300000076502, del 18 de septiembre de 2024, por tratarse de un asunto de competencia de esa Dirección. Asimismo, indicó que, de acuerdo con la verificación realizada en el Sistema de Gestión Documental, el trámite se encuentra asignado al Grupo de Promoción y Prevención.

Agradecemos su amable gestión y la atención prioritaria de este requerimiento.

Termino para el cumplimiento del fallo: INMEDIATO

Carolina Mejia Murillo
Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Acciones de Tutela
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio de Trabajo
Carrera 7 No. 31-10 Torre Edificio Worktech II Bogotá D.C.
Celular: 3103285502
Extensión: 11173

Trabajo

De: Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 09:50
Para: Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>
Cc: Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>; Oscar Ivan Madrigal Rojas <omadrigal@mintrabajo.gov.co>
Asunto: TRAZABILIDAD SOLICITUD DE APOYO TECNICO ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

Doctora Carolin a cordial saludo

Comedidamente me permito brindar la siguiente información respecto de la gestión que se tuvo por parte del grupo de consultas frete a la petición de la señora MONICA DEL PILAR CORREA en los siguientes términos:

En efecto el Grupo de Atención a Consultas recibió a través del correo de consultas por parte del señor Edilberto Parra Yanes con correo edpaya8@gmail.com la petición el día **06 de septiembre del año 2024** la cual fue radicada bajo No. **05EE2024120300000073431**.

Posteriormente, el día 17 de septiembre **Ministerio de Salud y Protección Social** bajo radicado No.20244424000704491 del día 17 de septiembre de 2024 nos realizó traslado por competencia a este Cartera Ministerial de esta misma petición, la cual fue recibida y radicada bajo No. **05EE2024120300000076502 del 18 de septiembre de 2024.**

El día 28 de octubre de 2024, el Grupo de Consultas procedió a dar traslado interno a la Dirección de Riesgos Laborales de esta Cartera Ministerial del Radicado bajo No.**05EE2024120300000076502 del 18 de septiembre de 2024** por considerar que es un tema de su competencia, tal como se puede observar en los archivos adjuntos al presente correo y revisando en el Sistema de Gestor Documental se observa que se encuentra en el **Grupo de Promoción y Prevención.**

Para conocimiento y gestión anexamos a la presente los archivos en los cuales se puede observar que se trata de una petición del año 2024 y que por efectos de términos ya no tendría aplicación al principio de inmediates como requisito.

De igual manera, el radicado **05EE2024120300000076502** que corresponde a la misma petición del radicado **05EE2024120300000076502** se encuentra trasladado por competencia desde el pasado 28 de octubre de 2024 como ya se indicó a la Dirección de Riesgos Laborales área que será la encargada en dado caso de bridar el apoyo técnico requerido.

Quedo atenta a cualquier inquietud

Cordialmente,

MARISOL PORRAS MENDEZ
Profesional Especializado
Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

De: Yamile Diaz Duarte <ydiaz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 8:07
Para: Nataly Rodriguez Jaramillo <nrodriguezj@mintrabajo.gov.co>; Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: SOLICITUD DE APOYO TECNICO ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026

De: Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>
Enviado: martes, 30 de junio de 2026 18:12
Para: Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>; Yamile Diaz Duarte <ydiaz@mintrabajo.gov.co>
Cc: Fredy Alberto Rojas Montaña <frojas@mintrabajo.gov.co>; Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>; Camila Andrea Bohorquez Rueda <cbohorquez@mintrabajo.gov.co>; Sebastian Jose Gil Vargas <sgil@mintrabajo.gov.co>; Oscar Ivan Madrigal Rojas <omadrigal@mintrabajo.gov.co>; Daniel Genaro Castaneda Espinosa <dcastaneda@mintrabajo.gov.co>; Leonardo Frank Mendoza Perez <lmendozap@mintrabajo.gov.co>
Asunto: SOLICITUD DE APOYO TECNICO ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026

Buenos días

Cordial saludo remito para su trámite pertinente:

Abogado asignado el Grupo de Tutelas: FREDY ROJAS

Tema: DERECHO DE PETICION MINTRABAJO

Término: 3 DIAS (VENCE 1 /07/2026)
Área / Dependencia a la que se solicita Apoyo Técnico: GRUPO DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL

Cordialmente,

Blanca Iris Camargo Ariza - Contratista
Grupo Interno de Accione de tutela - Oficina Asesora Jurídica -

Ministerio de Trabajo

Carrera 7 No. 31-10 Torre Edificio Worktech II Bogotá D.C

De: Notificaciones Tutelas <notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: lunes, 29 de junio de 2026 23:18
Para: Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>
Cc: Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>
Asunto: ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026

De: Juzgado 11 Administrativo Oral - Magdalena - Santa Marta <j11admsmta@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Enviado: jueves, 25 de junio de 2026 11:14
Para: edpaya8@gmail.com <edpaya8@gmail.com>; Notificaciones Tutelas <notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co>; mcotes@procuraduria.gov.co <mcotes@procuraduria.gov.co>
Asunto: Envío de auto admisorio de tutela radicado: 47001333301120260018600

No suele recibir correo electrónico de j11admsmta@cendoj.ramajudicial.gov.co.
Por qué es esto importante

Cordial saludo

Accionante: Mónica del Pilar Liñán Correa- edpaya8@gmail.com
Accionado: Ministerio de Trabajo- notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co
Ministerio Público: Micael Cotes Dodino- mcotes@procuraduria.gov.co

Para su conocimiento y fines pertinente, notifico auto de fecha 25 de Junio de 2026, mediante la cual se admitió la presente acción de tutela.

Paralelo a lo anterior, adjunto libelo introductorio junto a los anexos aportados.

Consta de archivos pdf.

Finalmente se deja constancia que se notifica a través de correo institucional, debido a que actualmente la plataforma SAMAI no está generando los procesos objeto de reparto.

Cordialmente,

Julieth Buelvas Arnedo
Asistente Judicial Grado 6
Juzgado Undécimo Administrativo
Santa Marta

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita.

Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Outlook

RE: RV Para RTA URGENTE PQR RV: SOLICITUD DE APOYO TECNICO RIESGOS LABORALES TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

Desde Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mié 01/07/2026 13:09
Para Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (572 KB)
Respuesta_Radicado_05EE2024120300000073431.__MONICA_DEL_PILAR_LIÑAN F.pdf;

Doctora, Jennifer Paola, comedidamente remito borrador de la respuesta al Radicado **05EE2024120300000073431** a nombre de **MONICA DEL PILAR LIÑAN CORREA,** para su revisión y trámite correspondiente.

Atentamente,

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

De: Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 10:38
Para: Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Cc: Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>; Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>; Alba Rocio Garcia Castro <agarciac@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV Para RTA URGENTE PQR RV: SOLICITUD DE APOYO TECNICO RIESGOS LABORALES TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

Doctor Fabio, buen día:

Cordial saludo, de manera atenta, solicitamos su colaboración para proyectar y radicar la respuesta al Derecho de Petición (que se encuentra en los anexos) objeto de la acción de tutela que hoy nos atañe. Lo anterior, para que podamos proceder con el hecho superado.

Agradezco su gestión lo más pronto posible, para tramitar el tema ya que hasta el día de hoy

tenemos plazo.

La **petición es la siguiente:**

1. Por lo anterior dicho que tan cierto es que el empleador o la empresa no esta obligada a darle agua a sus trabajadores.
2. Que normativa esta vigente para este caso y cual sería el argumento jurídico para aclarar este asunto.
3. Cual sería la sanción a esta empresa por incumplir estas medidas sanitarias y de higiene el cual podría causar un daño al cuerpo humano.

Cordialmente.

Trabajo
JENNIFER P MORENO V
Profesional Especializada.
jmorenov@mintrabajo.gov.co
Dirección de Riesgos Laborales
Nivel Central. Piso 23.
Carrera 7 # 31-10 Edificio WTC, Bogotá D.C.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: *Este correo electrónico contiene información* ***confidencial*** *del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen.*

Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el ***medio ambiente*** *pregúntese:* ***"¿Necesito realmente una copia en papel?"***

De: Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 10:05 a. m.
Para: Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>; Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>; Alba Rocio Garcia Castro <agarciac@mintrabajo.gov.co>
Cc: Fredy Alberto Rojas Montaña <frojas@mintrabajo.gov.co>; Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>; Oscar Ivan Madrigal Rojas <omadrigal@mintrabajo.gov.co>; John Alberto Salcedo Rojas <jsalcedo@mintrabajo.gov.co>; Sebastian Jose Gil Vargas <sgil@mintrabajo.gov.co>; Leonardo Frank Mendoza Perez <lmendozap@mintrabajo.gov.co>; Daniel Genaro Castaneda Espinosa <dcastaneda@mintrabajo.gov.co>; Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>; Yamile Diaz Duarte <ydiaz@mintrabajo.gov.co>; Nataly Rodriguez Jaramillo <nrodriguezj@mintrabajo.gov.co>
Asunto: SOLICITUD DE APOYO TECNICO RIESGOS LABORALES TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

¡Feliz y productivo día Direccional de Riesgos Laborales!

Con relación al hilo del presente correo, respetuosamente se solicita a la Dirección de

Riesgos Laborales brindar respuesta a la petición trasladada por el Grupo de Consultas en Materia Laboral.

Lo anterior, teniendo en cuenta que dicho Grupo informó que mediante traslado interno del 28 de octubre de 2024 remitió el Radicado No. 05EE2024120300000076502, del 18 de septiembre de 2024, por tratarse de un asunto de competencia de esa Dirección. Asimismo, indicó que, de acuerdo con la verificación realizada en el Sistema de Gestión Documental, el trámite se encuentra asignado al Grupo de Promoción y Prevención.

Agradecemos su amable gestión y la atención prioritaria de este requerimiento.

Termino para el cumplimiento del fallo: INMEDIATO

Carolina Mejia Murillo
Coordinadora
Grupo Interno de Trabajo de Acciones de Tutela
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio de Trabajo
Carrera 7 No. 31-10 Torre Edificio Worktech II Bogotá D.C.
Celular: 3103285502
Extensión: 11173

Trabajo

De: Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 09:50
Para: Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>
Cc: Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>; Oscar Ivan Madrigal Rojas <omadrigal@mintrabajo.gov.co>
Asunto: TRAZABILIDAD SOLICITUD DE APOYO TECNICO ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026 RADICADOS 05EE2024120300000073431 Y 05EE2024120300000076502

Doctora Carolin a cordial saludo

Comedidamente me permito brindar la siguiente información respecto de la gestión que se tuvo por parte del grupo de consultas frete a la petición de la señora MONICA DEL PILAR CORREA en los siguientes términos:

En efecto el Grupo de Atención a Consultas recibió a través del correo de consultas por parte del señor Edilberto Parra Yanes con correo edpaya8@gmail.com la petición el día **06 de septiembre del año 2024** la cual fue radicada bajo No. **05EE2024120300000073431**.

Posteriormente, el día 17 de septiembre **Ministerio de Salud y Protección Social** bajo radicado No.20244424000704491 del día 17 de septiembre de 2024 nos realizó traslado por competencia a este Cartera Ministerial de esta misma petición, la cual fue recibida y radicada bajo No. **05EE2024120300000076502 del 18 de septiembre de 2024.**

El día 28 de octubre de 2024, el Grupo de Consultas procedió a dar traslado interno a la Dirección de

Riesgos Laborales de esta Cartera Ministerial del Radicado bajo No.**05EE2024120300000076502 del 18 de septiembre de 2024** por considerar que es un tema de su competencia, tal como se puede observar en los archivos adjuntos al presente correo y revisando en el Sistema de Gestor Documental se observa que se encuentra en el **Grupo de Promoción y Prevención.**

Para conocimiento y gestión anexamos a la presente los archivos en los cuales se puede observar que se trata de una petición del año 2024 y que por efectos de términos ya no tendría aplicación al principio de inmediates como requisito.

De igual manera, el radicado **05EE2024120300000076502** que corresponde a la misma petición del radicado **05EE2024120300000076502** se encuentra trasladado por competencia desde el pasado 28 de octubre de 2024 como ya se indicó a la Dirección de Riesgos Laborales área que será la encargada en dado caso de bridar el apoyo técnico requerido.

Quedo atenta a cualquier inquietud

Cordialmente,

MARISOL PORRAS MENDEZ
Profesional Especializado
Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

De: Yamile Diaz Duarte <ydiaz@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 1 de julio de 2026 8:07
Para: Nataly Rodriguez Jaramillo <nrodriguezj@mintrabajo.gov.co>; Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: SOLICITUD DE APOYO TECNICO ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026

De: Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>
Enviado: martes, 30 de junio de 2026 18:12
Para: Marisol Porras Mendez <mporras@mintrabajo.gov.co>; Yamile Diaz Duarte <ydiaz@mintrabajo.gov.co>
Cc: Fredy Alberto Rojas Montaña <frojas@mintrabajo.gov.co>; Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>; Camila Andrea Bohorquez Rueda <cbohorquez@mintrabajo.gov.co>; Sebastian Jose Gil Vargas <sgil@mintrabajo.gov.co>; Oscar Ivan Madrigal Rojas <omadrigal@mintrabajo.gov.co>; Daniel Genaro Castaneda Espinosa <dcastaneda@mintrabajo.gov.co>; Leonardo Frank Mendoza Perez <lmendozap@mintrabajo.gov.co>
Asunto: SOLICITUD DE APOYO TECNICO ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026

Buenos días

Cordial saludo remito para su trámite pertinente:

Abogado asignado el Grupo de Tutelas: FREDY ROJAS

Tema: DERECHO DE PETICION MINTRABAJO

Término: 3 DIAS (VENCE 1 /07/2026)
Área / Dependencia a la que se solicita Apoyo Técnico: GRUPO DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL

Cordialmente,

Blanca Iris Camargo Ariza - Contratista
Grupo Interno de Accione de tutela - Oficina Asesora Jurídica -

Ministerio de Trabajo

Carrera 7 No. 31-10 Torre Edificio Worktech II Bogotá D.C

De: Notificaciones Tutelas <notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: lunes, 29 de junio de 2026 23:18
Para: Blanca Iris Camargo Ariza <bcamargo@mintrabajo.gov.co>
Cc: Adriana Carolina Mejia Murillo <amejiam@mintrabajo.gov.co>
Asunto: ADMISION DE TUTELA 20260018600 Mónica del Pilar Liñán Correa RAD 106140 25/6/2026

De: Juzgado 11 Administrativo Oral - Magdalena - Santa Marta <j11admsmta@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Enviado: jueves, 25 de junio de 2026 11:14
Para: edpaya8@gmail.com <edpaya8@gmail.com>; Notificaciones Tutelas <notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co>; mcotes@procuraduria.gov.co <mcotes@procuraduria.gov.co>
Asunto: Envío de auto admisorio de tutela radicado: 47001333301120260018600

No suele recibir correo electrónico de j11admsmta@cendoj.ramajudicial.gov.co.
Por qué es esto importante

Cordial saludo

Accionante: Mónica del Pilar Liñán Correa- edpaya8@gmail.com
Accionado: Ministerio de Trabajo- notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co
Ministerio Público: Micael Cotes Dodino- mcotes@procuraduria.gov.co

Para su conocimiento y fines pertinente, notifico auto de fecha 25 de Junio de 2026, mediante la cual se admitió la presente acción de tutela.

Paralelo a lo anterior, adjunto libelo introductorio junto a los anexos aportados.

Consta de archivos pdf.

Finalmente se deja constancia que se notifica a través de correo institucional, debido a que actualmente la plataforma SAMAI no está generando los procesos objeto de reparto.

Cordialmente,

Julieth Buelvas Arnedo
Asistente Judicial Grado 6
Juzgado Undécimo Administrativo
Santa Marta

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita.

Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Trabajo

No. Radicado: 08SE2024120300000047879
Fecha: 2024-10-17 11:10:04 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL
Destinatario MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
Anexos: 0 Folios: 1
08SE2024120300000047879

Bogotá, Colombia,

Doctor
EDILFONSO MORALES GONZALEZ
Coordinador Grupo de Consultas
Dirección Jurídica
Ministerio de Salud y Protección Social
E Mail: emoralesg@minsalud.gov.co

ASUNTO: Traslado por competencia Radicado No. 05EE2024120300000073431

Respetado Doctor:

De manera atenta me permito remitir la comunicación radicada bajo el número del asunto, mediante la cual se solicita concepto frente a:

> *"1. (…) que tan cierto es que el empleador o la empresa no esta obligada a darle agua a sus trabajadores.*
> *2. Que normativa esta vigente para este caso y cual sería el argumento jurídico para aclarar este asunto.*
> *3. Cual sería la sanción a esta empresa por incumplir estas medidas sanitarias y de higiene el cual podría causar un daño al cuerpo humano**."***

Agradecemos de ser posible enviar copia de la respuesta dada por su dependencia, a los correos electrónicos: consultas.oaj@mintrabajo.gov.co.

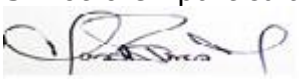
Como quiera que de la solicitud se infiere que el asunto hace referencia a un tema que comporta un pronunciamiento de tal entidad, en atención al Artículo 7º Numeral 16 del Decreto 4107 de 2011 y lo dispuesto por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su Artículo 21, remitimos el escrito contentivo de la consulta.

> ***"Artículo 21. Funcionario sin competencia.*** *Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los diez (10) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito.*
>
> *Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remisorio al peticionario.*
>
> *Los términos para decidir se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la petición por la autoridad competente".*

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Trabajo

Sin otro en particular, de antemano agradezco su valiosa colaboración.



Marisol Porras Mendez
Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Anexo: Consulta

Copia: **Mónica Liñán Correa.** linanmonica2@gmail.com

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Myriam Salinas Doncel	Marisol Porras	Marisol Porras
Cargo: Asesora	Coordinadora Grupo Consultas	Coordinadora Grupo Consultas
Oficina Asesora Jurídica	Oficina Asesora Jurídica	Oficina Asesora Jurídica

Trabajo

Bogotá D.C., junio 2026

Señora

MONICA DEL PILAR LIÑAN CORREA
Correo: edpaya8@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. **05EE2024120300000073431**.

Respetada señora,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita:

¿"1. (…) que tan cierto es que el empleador o la empresa no está obligada a darle agua a sus trabajadores.

2. Que normativa esta vigente para este caso y cuál sería el argumento jurídico para aclarar este asunto.

*3. Cuál sería la sanción a esta empresa por incumplir estas medidas sanitarias y de higiene el cual podría causar un daño al cuerpo humano**."***

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

Se establece en los artículos 1, 11, 25, 49, 53, 95, de la Constitución Política que:

> *"ARTICULO 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".* (Subrayado fuera del texto original)
>
> *"ARTICULO 11. El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte".*
>
> *"ARTICULO 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".* (Subrayado fuera del texto original)
>
> *"ARTICULO 49. <Artículo modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo 2 de 2009.> La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.*
>
> *Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.*
>
> *Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad.*
>
> *La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria.*
>
> *Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad. ..."*

"ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". (Subrayado fuera del texto original)

"ARTICULO 95. La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades.

Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes.

Son deberes de la persona y del ciudadano:

1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;

2. Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas; ..."

En el artículo 80, 81 y 82 de la Ley 9[1] de 1979 se señala:

[1] "*Por la cual se dictan Medidas Sanitarias*"

"ARTÍCULO 80º.- Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:

Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;

Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;

Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;

Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;

Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública".

"ARTÍCULO 81º.- La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares".

"ARTÍCULO 82º.- Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.

Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones.

Parágrafo. - Los contratistas que empleen trabajadores por este solo hecho, adquieren el carácter de empleadores para los efectos de este título y sus reglamentaciones".

Se dispone igualmente los artículos 23, 24 de la resolución No. 2400[2] de 1979, que:

[2] *"Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo".*

"ARTÍCULO 23. El agua para consumo humano debe ser potable, es decir, libre de contaminaciones físicas, químicas y bacteriológicas, Para la provisión de agua para beber se deben instalar fuentes de agua con vasos individuales, o instalarse surtidores mecánicos, Los surtidores mecánicos deben cumplir con las siguientes especificaciones:

a). El chorro de la fuente debe emanar de una boquilla de material impermeable, e inoxidable, colocada con un ángulo de 45o. con la vertical, aproximadamente, de manera que el chorro sea producido en dirección oblicua, evitando en esta forma que la boquilla o abertura sea contaminada por salpicaduras de agua o saliva. La boquilla no debe ser inundada o sumergida en el caso de un atascamiento de la fuente.

b). La boquilla debe estar protegida por guardas de materiales inoxidables, para evitar que las personas puedan tener contacto con ella.

c). El chorro inclinado que mana de la boquilla no debe tocar las guardas, para evitar las salpicaduras.

d). La taza será construida de modo que no se produzca salpicadura en el sitio donde el chorro caiga sobre la taza.

e). La tubería de entrada de agua a la fuente estará provista de válvula ajustable con su llave, para regular la rata de flujo del chorro, cuya intensidad debe permitir beber cómodamente sin que las personas se acerquen a menos de 15 centímetros de la boquilla. La válvula usada por el público servirá solo para abrir y cerrar el chorro de agua.

f). La fuente se instalará a una altura que de la mayor comodidad a las personas que la utilicen.

Cuando se empleen vasos individuales, estos deben estar en un estuche; además, debe haber un recipiente para los vasos usados. Queda prohibido el uso de vasos comunes".

"ARTÍCULO 24. Se debe instalar, por lo menos, un sistema de suministro de agua para beber, por cada cincuenta (50) trabajadores. Si se usa hielo para enfriar el agua, se evitará el contacto directo del hielo con el agua. Se prefieren cámaras de enfriamiento con tuberías a través de las cuales circule el agua; sin embargo, si no se dispone de éstas, se puede usar un recipiente cerrado con su compartimiento separado para el hielo, y su llave para la salida del agua fresca. En ningún caso se permitirá el uso de recipientes abiertos, de los que haya que verter o extraer el agua mediante tazas".

Trabajo

Se señala en los artículos 2.2.4.6.23 y 2.2.4.6.24 del Decreto 1072[3] de 2015 que:

> *"ARTÍCULO 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. (Decreto 1443 de 2014, art. 23)*
>
> *ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:*
>
> *1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;*
>
> *2. Sustitución: Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;*
>
> *3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;*
>
> *4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,*
>
> *5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.*

[3] "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*"

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

(Decreto 1443 de 2014, art. 24)"

Y la Resolución 0312[4] de 2019, en el artículo 20 se establece:

"Artículo 20. Estándares Mínimos en el lugar de trabajo. Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de cada empleador o contratante, quién podrá asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos y actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios y evacuación, señalización, zonas de deporte, seguridad vial, dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cada empresa

[4] "*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*"

debe garantizar la ejecución e implementación de este sistema de acuerdo con sus características particulares.

Se podrán realizar actividades, planes y programas de manera conjunta con otras empresas o entidades de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio, sin que una empresa o entidad asuma o reemplace las funciones u obligaciones que por ley le competen a otra.

En los lugares de trabajo que funcionen con más de un turno, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de Estándares Mínimos deben asegurar la cobertura en todas las jornadas y si la empresa tiene varios centros de trabajo el sistema de gestión debe garantizar una cobertura efectiva de todos sus trabajadores.

En caso de existir un consorcio o unión temporal, cada una de las empresas que lo integre debe tener establecido el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y dar cumplimiento a los Estándares Mínimos señalados en el presente Resolución".

En este contexto, se responde:

Al Numeral Primero.

En nuestro país, tiene la obligación jurídica de garantizar el suministro de agua potable a los trabajadores en su sitio de trabajo y durante la jornada laboral, en cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, higiene y protección de la salud, exigidas al empleador.

A pesar de no existir una disposición legal o reglamentaria que establezca la obligación del empleador de "entregar agua a cada trabajador", de las normas antes transcritas se desprende la obligación de garantizar condiciones sanitarias adecuadas, dentro de la cual se encuentra el acceso permanente al agua potable.

En múltiples pronunciamientos la Corte Constitucional (c 212-22, T-074/23) ha reiterado que el derecho al trabajo comprende no solamente la existencia del vínculo laboral sino la prestación del servicio bajo condiciones que preserven la salud, la seguridad y la dignidad del trabajador.

El suministro de agua potable al trabajador no constituye un beneficio extralegal, sino una obligación del empleador, su ausencia se constituye en un riesgo higiénico, que genera el incumplimiento de estándares mínimos del SG-SST, cuya inobservancia genera responsabilidades administrativas.

Al Numeral Segundo.

La normatividad que fue citada anteriormente, sirve como fundamento legal a la obligación del empleador de protección de la integridad física de sus trabajadores, ofrecer condiciones mínimas de higiene y saneamiento en el lugar de trabajo, entre ellas el acceso permanente al agua potable para consumo humano.

Al Numeral Tercero.

La omisión por el empleador de sus obligaciones y deberes especialmente en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como la adopción de medidas de prevención y control para eliminar o reducir los riesgos en el lugar de trabajo, desconocer las condiciones mínimas de higiene y salud en el lugar de trabajo, conlleva la imposición de medidas –sanciones- administrativas por las autoridades laborales y las autoridades en salud en los niveles nacional y territorial.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director.
Dirección de Riesgos Laborales.
Nivel Central. Mintrabajo Piso 23.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vargas	Profesional Esp-	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director Dirección de Riesgos Laborales	JWJRM
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.			

Outlook

RV: 02EE2026410600000046763

Desde Jorge Enrique Fernandez Vargas <jfernandez@mintrabajo.gov.co>
Fecha Jue 23/04/2026 7:34
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
CC Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>; Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>

2 archivos adjuntos (143 KB)
02EE2026410600000046763.pdf; 02EE2026410600000046763 ANEXO.pdf;

Buenos días Dr. Martinez,

Agradezco su ayuda con la proyección de esta solicitud, gracias

De: Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>
Enviado el: martes, 21 de abril de 2026 5:28 p. m.
Para: Jorge Enrique Fernandez Vargas <jfernandez@mintrabajo.gov.co>
CC: Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: 02EE2026410600000046763

De: Sandra Milena Gonzalez <sgonzalez@mintrabajo.gov.co>
Enviado: martes, 21 de abril de 2026 13:53
Para: William Vargas Umbarila <wvargas@mintrabajo.gov.co>; Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>
Cc: juanitamk16@gmail.com <juanitamk16@gmail.com>
Asunto: 02EE2026410600000046763

Cordial saludo,

Una vez revisada la consulta, se determina que No corresponde a un tema del **Grupo de Consultas en Materia Laboral**. Por tal motivo, y de manera respetuosa, me permito **dar traslado a la Dirección de Riesgos Laborales**, al considerar que se trata de un asunto de su competencia.

Gracias.

De no ser competencia por favor direccionar al área encargada, según Circular N.º (0016) del 09 de febrero de 2021, Lineamientos de respuesta párrafo (…)"
**"*Así las cosas, la devolución por no competencia a la dependencia de origen será debidamente argumentada y sustentada, toda vez que es deber de todas las dependencias del Ministerio atender peticiones y consultas de la ciudadanía relacionadas con asuntos de su competencia o en su defecto trasladarlas a la entidad o dependencia competente de acuerdo con lo solicitado por el peticionario. Lo anterior, con el fin de evitar reprocesos por devoluciones a la dependencia de origen, con las cuales finalmente seguirán afectando la oportunidad de respuesta a los requerimientos de los ciudadanos.*
El cumplimiento de los términos establecidos en la presente Circular, podrán ser objeto de acciones disciplinarias a los funcionarios responsables

Atentamente,

Ministerio del Trabajo

Auxiliar Administrativa
Gupo de Consultas En Materia Loboral
Oficina Asesora Jurídica
SANDRA MILENA GONZALEZ
Sgonzalez@mintrabajo.gov.co
Tel. (601) 518 5830
Carrera 7 # 31 - 10 Edificio Worktech II - piso 20
Bogotá D.C. Colombia
www.mintrabajo.gov.co
Tel. (601) 518 5830
Carrera 7 # 31 - 10 Edificio Worktech II - piso 20
Bogotá D.C. Colombia
www.mintrabajo.gov.co

Outlook

Respuesta radicado 02EE2026410600000046763 - ALEXANDER BATBOSA CASTRO

Desde Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Fecha Jue 11/06/2026 10:16
Para Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
CCO Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (216 KB)
Respuesta ALEXANDER BARBOSA CASTRO Rad. 02EE2026410600000046763..docx;

Doctora, Jennifer Paola,

De manera comedida remito a usted, el borrador de respuesta al radicado No. **02EE2026410600000046763. ,** a nombre de ALEXANDER BARBOSA CASTRO, para su respectiva revisión.

Quedo atento a sus comentarios y observaciones.

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

Outlook

VoBo - RE: Respuesta radicado 02EE2026410600000046763 - ALEXANDER BARBOSA CASTRO

Desde Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mar 16/06/2026 10:41
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (220 KB)

VoBo Ajustado ALEXANDER BARBOSA CASTRO Rad. 02EE2026410600000046763. FUERO Y EXAMEN APTITUD ALTURAS.docx;

Doctor Fabio, un saludo de buenos deseos,

Adjunto remito ajustado el oficio proyectado y se otorga el VoBo para el trámite de radicación, firma y envío al ciudadano.

Se recomienda no calificar para próximas oportunidades (en los proyectos de rta) si un asunto corresponde o no a una justa causa de despido, pues este tema escapa a las competencias de esta cartera.

Cordialmente.

Trabajo
JENNIFER P MORENO V
Profesional Especializada.
jmorenov@mintrabajo.gov.co
Dirección de Riesgos Laborales
Nivel Central. Piso 23.
Carrera 7 # 31-10 Edificio WTC, Bogotá D.C.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: *Este correo electrónico contiene información* ***confidencial*** *del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen.*

Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el ***medio ambiente*** *pregúntese:* ***"¿Necesito realmente una copia en papel?"***

De: Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 11 de junio de 2026 10:16
Para: Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
Asunto: Respuesta radicado 02EE2026410600000046763 - ALEXANDER BATBOSA CASTRO

Doctora, Jennifer Paola,

De manera comedida remito a usted, el borrador de respuesta al radicado No. **02EE2026410600000046763. ,** a nombre de ALEXANDER BARBOSA CASTRO, para su respectiva revisión.

Quedo atento a sus comentarios y observaciones.

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

Outlook

RE: 02EE2026410600000046763

Desde Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mar 30/06/2026 9:29
Para Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>
CCO Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (550 KB)
Respuesta_ALEXANDER_BARBOSA_CASTRO_Rad._02EE2026410600000046763_F.pdf;

Doctora Samantha,

Comedidamente remito respuesta al radicado 02EE2026410600000046763 a nombre de **ALEXANDER BARBOSA CASTRO,** una vez revisado y ajustado., para el trámite de firma.

Cordialmente,

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

De: Jorge Enrique Fernandez Vargas <jfernandez@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 23 de abril de 2026 7:34
Para: Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Cc: Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>; Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: 02EE2026410600000046763

Buenos días Dr. Martinez,

Agradezco su ayuda con la proyección de esta solicitud, gracias

---

De: Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>
Enviado el: martes, 21 de abril de 2026 5:28 p. m.
Para: Jorge Enrique Fernandez Vargas <jfernandez@mintrabajo.gov.co>
CC: Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: 02EE2026410600000046763

De: Sandra Milena Gonzalez <sgonzalez@mintrabajo.gov.co>
Enviado: martes, 21 de abril de 2026 13:53
Para: William Vargas Umbarila <wvargas@mintrabajo.gov.co>; Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>
Cc: juanitamk16@gmail.com <juanitamk16@gmail.com>
Asunto: 02EE2026410600000046763

Cordial saludo,

Una vez revisada la consulta, se determina que No corresponde a un tema del **Grupo de Consultas en Materia Laboral**. Por tal motivo, y de manera respetuosa, me permito **dar traslado a la Dirección de Riesgos Laborales**, al considerar que se trata de un asunto de su competencia.

Gracias.

De no ser competencia por favor direccionar al área encargada, según Circular N.º (0016) del 09 de febrero de 2021, Lineamientos de respuesta párrafo (…)"
**"*Así las cosas, la devolución por no competencia a la dependencia de origen será debidamente argumentada y sustentada, toda vez que es deber de todas las dependencias del Ministerio atender peticiones y consultas de la ciudadanía relacionadas con asuntos de su competencia o en su defecto trasladarlas a la entidad o dependencia competente de acuerdo con lo solicitado por el peticionario. Lo anterior, con el fin de evitar reprocesos por devoluciones a la dependencia de origen, con las cuales finalmente seguirán afectando la oportunidad de respuesta a los requerimientos de los ciudadanos.*
El cumplimiento de los términos establecidos en la presente Circular, podrán ser objeto de acciones disciplinarias a los funcionarios responsables

Atentamente,

Ministerio del Trabajo

Auxiliar Administrativa
Gupo de Consultas En Materia Loboral
Oficina Asesora Jurídica
SANDRA MILENA GONZALEZ
Sgonzalez@mintrabajo.gov.co
Tel. (601) 518 5830
Carrera 7 # 31 - 10 Edificio Worktech II - piso 20
Bogotá D.C. Colombia
www.mintrabajo.gov.co
Tel. (601) 518 5830
Carrera 7 # 31 - 10 Edificio Worktech II - piso 20
Bogotá D.C. Colombia
www.mintrabajo.gov.co

Outlook

RV: 02EE2026410600000046763

Desde Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mar 30/06/2026 10:35
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (627 KB)
Respuesta_ALEXANDER_BARBOSA_CASTRO_Rad._02EE2026410600000046763_F.pdf;

Respetuoso saludo Dr. Fabio

Remito documento para trámite pertinente.

Att,

Jenny Samantha Boyacá Carreño
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Promoción y Prevención
Dirección de Riesgos Laborales
Cra. 7 No 31-10, Piso 23
Trabajo

Trabajo

No. Radicado: 08SE2026310200000034591
Fecha: 2026-06-30 09:10:11 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: GRUPO DE PROMOCION Y PREVENCION
Destinatario jorge alexander Barbosa castro
Anexos: 0 Folios: 11
08SE2026310200000034591

Bogotá. Junio de 2026

Señor
ALEXANDER BARBOSA CASTRO
Correo: juanitamk16@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000046763.

Para verificar la validez de este documento escaneé el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Respetado señor,

En atención a la solicitud recibida por el Ministerio del Trabajo; donde solicita:

> *"¿Primero: ¿El dictamen médico de "No Aptitud para trabajo en alturas", al recaer sobre la función esencial y principal para la cual fue contratado el trabajador, constituye una causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo, ¿considerando que el empleador no cuenta con otros cargos o sedes para una reubicación?*
>
> *Segundo: Ante la inexistencia de otros puestos de trabajo en una microempresa de menos de 10 empleados, ¿cuál es el procedimiento legal que debe seguir el empleador cuando el trabajador pierde el requisito de idoneidad técnica/médica para la labor que desempeña?*
>
> *Tercero: ¿Se configura una justa causa de terminación del contrato cuando el trabajador no puede cumplir con su obligación principal por un factor externo (el dictamen médico) que impide la prestación del servicio en las condiciones de seguridad exigidas por la Resolución 4272 de 2021?*
>
> *Cuarto: ¿Es viable la terminación del contrato a término fijo bajo la figura del pago de la indemnización por despido sin justa causa, aun cuando el motivo de la desvinculación es la pérdida de aptitud para el cargo, y qué alcances legales tendría este proceder para la empresa?*
>
> *Quinto: Ante la imposibilidad técnica de reubicación, ¿cuál es el procedimiento correcto para solicitar el permiso de despido ante este Ministerio, considerando que mantener la nómina sin contraprestación efectiva pone en riesgo la estabilidad financiera de la microempresa y los empleos de los demás colaboradores?"*

Se da respuesta integral y de fondo en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

La consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y

de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

A. En relación con el fuero de estabilidad laboral reforzada:

Los artículos 13, 25, 47, 48, 49 y 53 de la Constitución Política de Colombia señalan:

> ***"ARTICULO 13.*** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*
>
> *El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*
>
> *El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".*
>
> ***ARTICULO 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.*
>
> ***ARTICULO 47.*** *El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.*
>
> ***ARTICULO 48.*** *La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del*

Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. ”

ARTICULO 49. *La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.*

Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. ”

ARTICULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

ARTICULO 54. *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.*

El artículo 26 de la Ley 361[1] de 1997,

Artículo 26º.- *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea*

[1] *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.*

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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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". (Subrayado fuera del texto original)

Que para la aplicación la estabilidad laboral reforzada regulada en la norma en cita, la Corte Constitucional en sentencia SU 049[2] de 2017 establece que:

"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".

De lo anterior se puede interpretar, que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar indistintamente si el trabajador cuenta o no con la certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral y para poder dar por terminado el contrato de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo.

---

[2] Expediente T-4632398. Acción de tutela presentada por Ángel María Echavarría Oquendo contra Inciviles S.A. Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Trabajo

Respecto al tema, de estabilidad laboral reforzada y la autorización que debe solicitarse ante el Inspector de Trabajo la jurisprudencia ha sido nutrida pronunciándose la Corte Constitucional en los siguientes términos bajo la Sentencia T-041[3] de 2019 citada por el Ministerio de Trabajo en concepto 08SE2023120300000004387 Estabilidad Laboral Reforzada:

> *"El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud.*
>
> *10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución,* 1 *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". [25]*
>
> *(…)*
>
> *13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,*3 *está en circunstancias de* ***debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'." [38]*** Negrillas fuera del texto original.
>
> *(…)*
>
> *18. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones* ***puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, el empleador tiene el deber ineludible de***

---

[3] Expediente T-6.951.249. Acción de tutela instaurada por Víctor Julio Díaz Bermúdez en contra de la Unión Temporal Iluminación del Oriente y la Alcaldía de Lebrija, Santander. Magistrado Sustanciador: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo labora*l.[45]*

Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado "la presunción de desvinculación laboral discriminatoria*", entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción. [46] (Resaltado Fuera de texto).*

(…)

En este punto, y según los pronunciamientos uniformes de este Tribunal traídos a la presente providencia, se debe enfatizar que de manera independiente a la causal aducida para la terminación del contrato de trabajo con una persona en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud, es imperativo sin excepción alguna, que antes de la desvinculación se cuente con la respectiva autorización emitida por el Ministerio del Trabajo.

En tal sentido, bajo ninguna consideración los empleadores pueden omitir dicha exigencia, pues es el inspector del trabajo, atendiendo su deber de velar por la protección de los derechos del trabajador en condiciones vulnerables, quien tiene la obligación de verificar si existe o no causa justa.
(…)
55. Ahora bien, se subraya que si el empleador considera que existe una causal objetiva para terminación del contrato laboral, debe adelantar el trámite correspondiente ante el inspector de trabajo, quien podrá autorizar el despido del trabajador si se demuestra que la ruptura del vínculo no obedece a una circunstancia de discriminación del trabajador". *(Subrayado y resaltado fuera de texto)*

Acorde con las disposiciones normativas y jurisprudenciales, aun cuando exista una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, el empleador estará en la obligación de adelantar el trámite de autorización de despido ante el Inspector del Trabajo, de no realizarlo la jurisprudencia constitucional interpreta y aplica *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria",* dando como indicio que dicho despido, obedeció al deterioro de salud del trabajador, situación que obligara al empleador a desvirtuar a través de los medio probatorios dicha presunción".

Que la Resolución 0312[4] de 2019, dentro de los estándares mínimos del SG-SST, exige al empleador realizar las evaluaciones medicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, ejecutar actividades de prevención y control de peligros y o riesgos y la adopción de medidas derivadas de las recomendaciones médicas.

B. En relación con el certificado de competencia laboral y el examen médico para trabajo en alturas:

La Resolución 4272 de 2021 por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas, define lo siguiente:

- Certificación de competencia laboral: Documento otorgado por un organismo certificador con la autoridad legal para su expedición, donde se reconoce la competencia laboral de una persona para desempeñarse en la actividad que ejerce. Estas certificaciones deben cumplir con lo exigido en las normas nacionales establecidas o las que las modifique o sustituya.

- Certificación del proceso de capacitación y entrenamiento: Documento expedido por el oferente de capacitación y entrenamiento al final del proceso formativo en el que se da constancia que una persona cursó y aprobó la capacitación y entrenamiento necesario para desempeñar una actividad laboral en TA. Este documento será propiedad del trabajador como constancia de los conocimientos, y desarrollado por el oferente.

- Trabajador autorizado: Trabajador que ha sido designado por la organización para realizar trabajos en alturas, cuya salud fue evaluada y se le consideró apto para trabajo en alturas y que posee la constancia de capacitación y entrenamiento de trabajo en alturas o el certificado de competencia laboral para trabajo en alturas.

Así, la Resolución 4272 de 2021 aplicable a todos los empleadores, trabajadores, contratistas, contratantes y aprendices de todas las actividades y sectores económicos que desarrollan trabajo en alturas, dispone las obligaciones, los deberes, y los requisitos de los proveedores de servicios de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas, y en su artículo 9 establece:

> *"Capacitación y entrenamiento o certificación de la competencia laboral de trabajadores que realicen trabajo en alturas. Todos los trabajadores que laboren en las condiciones de riesgo de trabajo en alturas deben tener su*

[4] *"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*

respectivo certificado de capacitación y entrenamiento para trabajo en alturas o certificación de la competencia laboral.

El trabajador que al considerar que, por su experiencia, conocimientos y desempeño en trabajo en alturas, no requiere realizar la capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas podrá optar por la evaluación de estos conocimientos y desempeño a través de un organismo certificador de competencias laborales.

La vigencia del certificado de competencia laboral en ningún momento exime al trabajador de realizar los reentrenamientos para conservar su calidad de trabajador autorizado".

Asimismo, el artículo 32 de la Resolución 4272 de 2021, establece los **REQUISITOS PREVIOS** a la prestación del servicio de capacitación y entrenamiento en trabajo en alturas, e indica que el proveedor del servicio de capacitación y entrenamiento, previo a prestar el servicio debe asegurar y verificar que el aspirante o solicitante entregue la siguiente información:

"a. Datos personales (nombre, identificación, empresa, labor que desarrolla), nivel de lectoescritura, nivel de formación, hemoclasificación (grupo sanguíneo y factor RH), alergias, consumo reciente de medicamentos, lesiones recientes, enfermedades actuales, persona de contacto en caso de emergencia.

b. Afiliación vigente al Sistema de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regímenes, o a un régimen exceptuado o especial en salud. En todo caso, los trabajadores dependientes e independientes deben certificar su afiliación y pago a los sistemas de seguridad social que correspondan según la normatividad vigente.

c. COPIA DEL CERTIFICADO DE APTITUD MÉDICA que certifique que el trabajador o aprendiz cumple con las condiciones de salud para desarrollar trabajo en alturas y conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 expedidas por el Ministerio de la Protección Social o las normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen.

d. Cuando se trate de procesos de reentrenamiento, el oferente deberá solicitar al empleador, ultimo pago de seguridad social vigente, copia del certificado de aptitud médica realizado al trabajador y copia del certificado del proceso de capacitación y entrenamiento de trabajador autorizado (o anterior nivel avanzado). Asegurando que estos hacen parte del cumplimiento normativo por parte del empleador.

e. Demás establecidos por el centro de capacitación y entrenamiento"

En ese contexto se aclara que conforme al artículo 4 de la Resolución 4272 de 2021 el empleador debe contar con un Programa de prevención y protección contra caídas de alturas que hará parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

En dicho Programa de Prevención y Protección contra caída de alturas, la empresa debe identificar cada riesgo de caída en el lugar de trabajo, establecer y documentar uno o varios métodos para eliminar el trabajo en alturas a través de sistemas de ingeniería, adaptaciones de procesos y controlar cada riesgo de caída identificado aplicando especialmente la jerarquización de controles contenida en el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

En virtud de lo anterior, le corresponde al empleador diseñar los perfiles exigidos para la vinculación de trabajadores que realicen trabajos en alturas, de acuerdo con la actividad económica y la tarea a realizar, teniendo en cuenta principalmente aspectos de formación, experiencia, según los diversos peligros a los que estará expuesto y las restricciones en las condiciones de salud para ellos.

El empleador es el único responsable, antes de la vinculación laboral, de ordenar la práctica de exámenes médicos para trabajo en alturas conforme a lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa de Prevención y Protección contra caída de alturas, y corresponde a una valoración complementaria de las condiciones de aptitud psicofísicas de los trabajadores y su resultado debe ser analizado por el médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo en la respectiva evaluación médica ocupacional.

Así, el objetivo de las evaluaciones médicas ocupaciones con énfasis en altura, es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente su labor sin causar perjuicio a su salud o la de terceros comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Son restricciones para realizar trabajo en alturas, entre otras, las siguientes: La existencia de patologías metabólicas, cardiovasculares, mentales neurológicas, que generen vértigo o mareo, alteraciones del equilibrio, de la conciencia, de la audición que comprometan bandas conversacionales, ceguera temporales o permanentes, alteraciones de la agudeza visual o percepción del

color y de profundidad, que no puedan ser corregidas con tratamiento y alteraciones de comportamientos en alturas tales como fobias. Igualmente se tendrá en cuenta el índice de masa corporal y el peso del trabajador.

En este contexto, se responde:

Al primer punto.

En los términos de las disposiciones anteriormente referidas y la jurisprudencia de la Corte Construccional, si un examen ocupacional determina que el trabajador no es apto para trabajar en alturas, y surja la recomendación de tratamiento, deberá ser remitido a las entidades del Sistema de Seguridad Social correspondientes (EPS), pudiendo reingresar a la labor cuando por certificado médico sea verificada la condición de cumplimiento de los requisitos mínimos para realizar su oficio o, en su defecto, se realicen los procedimientos de rehabilitación profesional de acuerdo con la condición de salud existente. Siendo relevante que el empleador verifique la posibilidad de reubicación y si esta resulta -imposible-, la procedencia de la solicitud de autorización de terminación del contrato de trabajo ante el Ministerio del Trabajo, si evidencia condiciones de salud que otorguen al trabajador el fuero de estabilidad.

Al Segundo punto.

El empleador deberá verificar lo dispuesto en la Resolución 3050 de 2022 y se indica que, en el evento de encontrarse el trabajador en una condición de debilidad manifiesta o discapacidad, en aplicación de lo señalado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012, el empleador podría solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo para terminar la relación laboral, acreditando la perdida de aptitud, la inexistencia de vacantes compatibles a la situación del salud del trabajador y la imposibilidad objetiva de reubicación.

Al Tercer Punto y Cuarto Punto.

EL Ministerio del Trabajo no determina derechos, no resuelve controversias jurídicas, ni califica si la terminación de un contrato de trabajo constituye justa causa, **pues esto corresponde a los jueces ordinarios laborales.**

Al Quinto Punto.

Es pertinente aclarar que por el Ministerio del Trabajo no se otorga "permiso de despido", para los casos de perdida de aptitud laboral.

Como se hizo referencia, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que, si el empleador considera que no es posible la reubicación técnica u operativa del

empleado, y que este puede encontrarse en una situación de estabilidad laboral reforzada", podría acudir al Inspector de Trabajo para solicitar autorización para iniciar el trámite -administrativo- de autorización de terminación del contrato.

Trámite que es competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y que está regulado conforme a los procedimientos internos establecidos por la cartera laboral, donde se garantiza el debido proceso de las partes intervinientes y los principios que rigen todas las actuaciones administrativas a cargo.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director. Dirección de Riesgos Laborales. Nivel Central.
Ministerio del Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	FM
Revisado por:	Jennifer Moreno	Profesional Esp	JM
Aprobado por:	Wilmar Rincon	Director	WR
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.			

Outlook

Respuesta Radicado 02EE2026410600000075270. - SANTIAGO CRUZ

Desde Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Fecha Jue 16/07/2026 11:33
Para Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
CCO Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (209 KB)
RESPUESTA Rad. 02EE2026410600000075270. SANTIAGO CRUZ.docx;

Doctora, Jennifer Paola, comedidamente remito borrador de la respuesta al Radicado **02EE2026410600000075270** a nombre de **SANTIAGO CRUZ,** para su revisión y trámite correspondiente.

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

Outlook

VoBo RE: Respuesta Radicado 02EE2026410600000075270. - SANTIAGO CRUZ

Desde Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
Fecha Vie 24/07/2026 9:07
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (213 KB)
VoBo RESPUESTA Rad. 02EE2026410600000075270. SANTIAGO CRUZ FortalecimientoIVC.docx;

Muy buenos días dr Fabio;

De manera atenta remito VoBo del oficio proyectado. Solo complementé la respuesta con lo dispuesto en el nuevo Decreto 720 de 2026.

Por favor dar continuidad a los trámites de firma y de envío al ciudadano.

Cordial saludo.

Trabajo
JENNIFER P MORENO V
Profesional Especializada.
jmorenov@mintrabajo.gov.co
Dirección de Riesgos Laborales
Nivel Central. Piso 23.
Carrera 7 # 31-10 Edificio WTC, Bogotá D.C.

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD: *Este correo electrónico contiene información* ***confidencial*** *del Ministerio del Trabajo. Si usted no es el destinatario, le informamos que no podrá usar, retener, imprimir, copiar, distribuir o hacer público su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de Enero de 2009 y todas las que le apliquen.*

Si usted es el destinatario, le solicitamos mantener reserva sobre el contenido, los datos o información de contacto del remitente y en general sobre la información de este documento y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Entendemos que este mensaje y sus anexos no contienen virus ni otros defectos, sin embargo el destinatario debe verificar que este mensaje no está afectado por un virus o cualquier otro inconveniente.

Antes de imprimir este correo, piense en su compromiso con el ***medio ambiente*** *pregúntese:* ***"¿Necesito realmente una copia en papel?"***

De: Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Enviado: jueves, 16 de julio de 2026 11:33 a. m.
Para: Jennifer Paola Moreno Vergara <jmorenov@mintrabajo.gov.co>
Asunto: Respuesta Radicado 02EE2026410600000075270. - SANTIAGO CRUZ

Doctora, Jennifer Paola, comedidamente remito borrador de la respuesta al Radicado **02EE2026410600000075270** a nombre de **SANTIAGO CRUZ,** para su revisión y trámite

correspondiente.

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

Trabajo

Bogotá,

Señor
SANTIAGO CRUZ
Correo: ccruzgonzales11scg@gmail.com

ASUNTO: Respuesta solicitud con Radicado interno No. 02EE2026410600000075270.

Respetado señor,

En atención a la solicitud recibida por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo; donde solicita:

¿La presente solicitud tiene como finalidad expresar una preocupación frente a la diferencia que existe en la percepción de cumplimiento entre las obligaciones tributarias y las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de muchas empresas colombianas?

Desde mi experiencia y observación como profesional del área, he evidenciado que numerosos empleadores conocen con mayor detalle sus obligaciones tributarias, así como los mecanismos para cumplirlas o incluso optimizar su carga fiscal, debido a que perciben una supervisión constante por parte de la DIAN. Herramientas como la facturación electrónica, los cruces de información, los registros financieros y otros mecanismos tecnológicos permiten un control más visible y generan un temor real a las sanciones por incumplimiento.

En contraste, existe la percepción de que el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una menor probabilidad de ser verificado, ya que los controles suelen depender de visitas de inspección, auditorías o denuncias de trabajadores. Esto ha llevado a que algunas empresas implementen el SG-SST únicamente como un requisito documental o por prevención frente a una posible visita de la autoridad laboral, en lugar de gestionarlo como una herramienta efectiva para proteger la vida y la salud de sus trabajadores.

Adicionalmente, he conocido casos de pequeñas empresas afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales que manifiestan no tener una implementación efectiva del SG-SST, situación que genera inquietudes sobre la efectividad de los mecanismos de seguimiento, acompañamiento y verificación existentes dentro del sistema.

Mi interés no es cuestionar a una entidad o actor en particular, sino plantear la necesidad de analizar mecanismos más eficaces de inspección, vigilancia y control que permitan fortalecer la cultura de prevención y lograr que las obligaciones en SST sean percibidas por los empleadores con el mismo nivel de importancia, responsabilidad y cumplimiento que otras obligaciones legales.

Considero que esta situación también impacta negativamente la valoración de la profesión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues cuando la prevención es vista como un simple requisito documental, se desestima el aporte técnico y estratégico de los profesionales del área, afectando incluso su reconocimiento y remuneración. Por ello, la presente solicitud busca promover una reflexión institucional sobre posibles mejoras que fortalezcan el cumplimiento efectivo de la normatividad laboral preventiva y la protección de los trabajadores colombianos".

Me permito dar respuesta en los siguientes términos:

I. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que sustituye el articulo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares.

En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

II. Respuesta frente a la consulta en concreto:

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, se permite señalar lo siguiente:

Señala el artículo 1 de la Ley 1562[1] de 2012:

***"ARTÍCULO 1º. Definiciones**:*

***Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.*

***Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción*

[1] "*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".*

de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

***Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo".*

En el Libro2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 artículos 2.2.4.6.1 a 2.2.4.642 del Decreto 1072[2] de 2015 se define el SG-SST, sus objetivos, principios, responsabilidades del empleador, participación de los trabajadores, auditorias, mejora continua, y el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

***"ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.*

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

(Decreto 1443 de 2014, art. 4)".

[2] *"Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición".*

ARTÍCULO 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. *El empleador debe realizar Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo 98 EVA - Gestor Normativo una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.*

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa".

En el artículo 2.2.4.6.31. ibídem se dispone que la alta dirección debe realizar, como mínimo una vez al año, la revisión del SG-SST para evaluar su desempeño y adoptar las decisiones necesarias para garantizar su mejora continua; a su vez en el artículo 2.2.4.6.33. se desarrolla el principio de mejora continua mediante la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas de las auditorías, investigaciones de incidentes y resultados de seguimiento.

En la resolución 0312[3] de 2019 se establecen los Estándares Mínimos del SG-SST y determina que los empleadores deben: (i) realizar autoevaluación de los estándares mínimos, (ii) elaborar e implementar planes de mejoramiento cuando se identifiquen incumplimientos, (iii) mantener evidencia documental que permita demostrar el cumplimiento ante las autoridades competentes.

Desde el punto de vista jurídico el SG-SST constituye una obligación legal de empleador, cuyo incumplimiento puede generar: Responsabilidad Administrativa (investigaciones y sanciones por el Ministerio del Trabajo); Responsabilidad Laboral, Responsabilidad civil por los daños ocasionados; Responsabilidad penal, cuando la conducta constituya un delito; aumento en el número de acciones judiciales por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

El SG-SST no es únicamente un requisito documental, sino un deber legal de gestión preventiva del empleador o contratante que materializa el derecho fundamental de los trabajadores (as) a laborar en condiciones seguras y salúdales, en desarrollo de los principios de la dignidad humana, trabajo digno,

[3] "*Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".*

prevención de riesgos laborales y protección de la salud consagrados en la Carta Constitucional.

En este contexto, desde una perspectiva de mejora, se considera necesario fortalecer los mecanismos de seguimiento, asistencia técnica y verificación permanente del SG-SST, promoviendo que se entendido como una herramienta de gestión orientada a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y no únicamente como una obligación legal susceptible de verificación y sanciones por parte del Ministerio del Trabajo.

Finalmente es importante dar a conocer que, mediante **el Decreto 720 de 2026** el Ministerio del Trabajo reconoce que la función de inspección, vigilancia y control no tiene únicamente un carácter sancionatorio, sino también preventivo y correctivo, imponiendo a las autoridades el deber de intervenir oportunamente frente a situaciones de acoso, discriminación, violencia laboral o vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, el Principio Protector exige interpretar y aplicar las normas laborales en favor de la persona trabajadora como sujeto de especial protección constitucional.

De ese modo, si en la función de inspección se evidencia un riesgo grave o inminente para la vida, la salud, integridad física o la seguridad de las personas trabajadoras, especialmente en eventos con probabilidad alta de accidente grave, lesión severa o afectación inminente derivada de la actividad desarrollada, se dispuso en el Decreto citado, la procedencia de la *Suspensión inmediata de actividades* y otras medidas relacionadas, para el cumplimiento efectivo por parte de los empleadores en materia de riesgos laborales.

Cordialmente,

WILMAR JULIAN RINCON MARIÑO
Director.
Dirección de Riesgos Laborales.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Fabio Armando Martínez Villamil	Contratista	
Revisado por:	Jennifer Paola Moreno Vargas	Profesional Esp-	JPMV
Aprobado por:	Wilmar Julián Rincón Mariño	Director	JWJRM
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.			

Outlook

RV: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Desde Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Fecha Vie 17/07/2026 11:40
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>

3 archivos adjuntos (608 KB)
Registro_2-2026-050161.pdf; Concepto DGPPN.pdf; Concepto Subdireccion de Pensiones.pdf;

Buen día,

Remito para tu revisión y respuesta la solicitud No. 05EE2026310000000091373, referente a:

“

Asunto: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012”.

”

Agradezco tu gestión,

Juan Carlos Jiménez Ballén
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo - Bogotá

De: William Vargas Umbarila <wvargas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 10:27
Para: Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Cc: Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Cordial Saludo.

Envío solicitud No. 05EE2026310000000091373, referente a.

"emisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012”.

Agradezco su amable atención.

Trabajo
William Vargas Umbarila
Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo
Carrera 7 No. 31 – 10, Piso 23
Bogotá D.C. – Colombia

De: William Alexander Pereira Leal <wpereira@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 10:14
Para: William Vargas Umbarila <wvargas@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Buenos días respetado

De manera atenta me permito redireccionar información recibida, por tratarse un tema su competencia.

Cordial saludo,

William Alexander Pereira Leal
Grupo Convenios Internacionales
Ministerio del trabajo
wpereira@mintrabajo.gov.co

De: Miguel Benitez <cbogota1@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 8:10 a. m.
Para: Diana.Reyes@minhacienda.gov.co <Diana.Reyes@minhacienda.gov.co>; William Alexander Pereira Leal <wpereira@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

SU SOLICITUD FUE RADICADA CON EL # **05EE2026310000000091373** REMITIDO A LA DIRECCION DE RIESGOS LABORALES PARA SU TRAMITE CORDIAL SALUDO

FAVOR NO RESPONDER A ESTA DIRECCIÓN DE CORREO, NO SE ENCUENTRA HABILITADA PARA RECIBIR MENSAJE

NOTA: PARA CUALQUIER ESCRIBIR AL CORREO solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Cordialmente

Miguel A. Benitez
De no ser competencia por favor direccionar al área encargada, según Circular N.º (0016) del 09 de febrero de 2021, Lineamientos de respuesta párrafo (…)"

"*Así las cosas, la devolución por no competencia a la dependencia de origen será debidamente argumentada y sustentada, toda vez que es deber de todas las dependencias del Ministerio atender peticiones y consultas de la ciudadanía relacionadas con asuntos de su competencia o en su defecto trasladarlas a la entidad o dependencia competente de acuerdo con lo solicitado por el peticionario. Lo anterior, con el fin de evitar reprocesos por devoluciones a la dependencia de origen, con las cuales finalmente seguirán afectando la oportunidad de respuesta a los requerimientos de los ciudadanos. El cumplimiento de los términos establecidos en la presente Circular, podrán ser objeto de acciones disciplinarias a los funcionarios responsables".*

Gracias

De: Soluciones Documental <solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 15 de julio de 2026 11:09 a. m.
Para: Miguel Benitez <cbogota1@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

De: Diana Carolina Reyes Cuervo <Diana.Reyes@minhacienda.gov.co>
Enviado: viernes, 10 de julio de 2026 11:47 a. m.
Para: Soluciones Documental <solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co>; Ricardo Alarcon Lozano <ralarcon@mintrabajo.gov.co>
Cc: Relacion Ciudadano <relacionciudadano@minhacienda.gov.co>
Asunto: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Doctor
RICARDO ALARCON LOZANO
Ministerio de Trabajo
solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co ralarcon@mintrabajo.gov.co
Bogotá D.C. – Cundinamarca
adicado entrada 1-2026-060695 No. Expediente 35486/2026/OFI

Asunto: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012".

Cordial saludo

Diana Carolina Reyes Cuervo
Asesor
Secretaría General
dreyes@minhacienda.gov.co
Carrera 8 No. 6 C 38 - Código Postal 111711
Conmutador (57 1) 381 1700 ext. 3317
Bogotá D.C. Colombia

www.minhacienda.gov.co @MinHacienda

Imprimir este correo no da un valor probatorio por ser una copia, el original por favor consérvelo dentro del outlook o pc y absténgase de imprimir. Evitemos desperdicio de espacio, tiempo y papel.

Asesor
Diana Carolina Reyes Cuervo
Diana.Reyes@minhacienda.gov.co
Conmutador (57) 601 3811700 Extensión: 3317
Carrera 8 No. 6 C 38 - Código Postal 111711
Bogotá D.C. Colombia
www.minhacienda.gov.co

Outlook

RE: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Desde Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mié 22/07/2026 18:09
Para Yudi Nathalia Sanchez Salamanca <ysanchezs@mintrabajo.gov.co>
CCO Wilmar Julian Rincon Marino <wrincon@mintrabajo.gov.co>

Doctora, Yudi Nathalia,

De manera comedida solicito su apoyo y colaboración, para la obtención de una copia del **Proyecto de Decreto del Ministerio del Trabajo** "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012", con el objeto de preparar respuesta a observaciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Cordialmente,

Fabio Armando Martínez Villamil
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales - Grupo de Promoción y Prevención
Ministerio del Trabajo
fmartinezv@mintrabajo.gov.co
Edificio Worktech Center

De: Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 11:40
Para: Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Buen día,

Remito para tu revisión y respuesta la solicitud No. 05EE2026310000000091373, referente a:

"

Asunto: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11

de la Ley 1562 de 2012”.

”

Agradezco tu gestión,

Juan Carlos Jiménez Ballén
Contratista
Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo - Bogotá

De: William Vargas Umbarila <wvargas@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 10:27
Para: Juan Carlos Jimenez Ballen <jcjimenez@mintrabajo.gov.co>
Cc: Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Cordial Saludo.

Envío solicitud No. 05EE2026310000000091373, referente a.

"emisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012”.

Agradezco su amable atención.

Trabajo

William Vargas Umbarila
Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo
Carrera 7 No. 31 – 10, Piso 23
Bogotá D.C. – Colombia

De: William Alexander Pereira Leal <wpereira@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 10:14
Para: William Vargas Umbarila <wvargas@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Buenos días respetado

De manera atenta me permito redireccionar información recibida, por tratarse un tema su competencia.

Cordial saludo,

William Alexander Pereira Leal
Grupo Convenios Internacionales
Ministerio del trabajo
wpereira@mintrabajo.gov.co

De: Miguel Benitez <cbogota1@mintrabajo.gov.co>
Enviado: viernes, 17 de julio de 2026 8:10 a. m.
Para: Diana.Reyes@minhacienda.gov.co <Diana.Reyes@minhacienda.gov.co>; William Alexander Pereira Leal <wpereira@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

SU SOLICITUD FUE RADICADA CON EL # **05EE2026310000000091373** REMITIDO A LA DIRECCION DE RIESGOS LABORALES PARA SU TRAMITE CORDIAL SALUDO

FAVOR NO RESPONDER A ESTA DIRECCIÓN DE CORREO, NO SE ENCUENTRA HABILITADA PARA RECIBIR MENSAJE

NOTA: PARA CUALQUIER ESCRIBIR AL CORREO solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Cordialmente

Miguel A. Benitez
De no ser competencia por favor direccionar al área encargada, según Circular N.º (0016) del 09 de febrero de 2021, Lineamientos de respuesta párrafo (…)"

"*Así las cosas, la devolución por no competencia a la dependencia de origen será debidamente argumentada y sustentada, toda vez que es deber de todas las dependencias del Ministerio atender peticiones y consultas de la ciudadanía relacionadas con asuntos de su competencia o en su defecto trasladarlas a la entidad o dependencia competente de acuerdo con lo solicitado por el peticionario. Lo anterior, con el fin de evitar reprocesos por devoluciones a la dependencia de origen, con las cuales finalmente seguirán afectando la oportunidad de respuesta a los requerimientos de los ciudadanos. El cumplimiento de los términos establecidos en la presente Circular, podrán ser objeto de acciones disciplinarias a los funcionarios responsables".*

Gracias

De: Soluciones Documental <solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co>
Enviado: miércoles, 15 de julio de 2026 11:09 a. m.
Para: Miguel Benitez <cbogota1@mintrabajo.gov.co>
Asunto: RV: Remisión de Observaciones PD "Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

De: Diana Carolina Reyes Cuervo <Diana.Reyes@minhacienda.gov.co>
Enviado: viernes, 10 de julio de 2026 11:47 a. m.
Para: Soluciones Documental <solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co>; Ricardo Alarcon Lozano <ralarcon@mintrabajo.gov.co>
Cc: Relacion Ciudadano <relacionciudadano@minhacienda.gov.co>
Asunto: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015

Doctor
RICARDO ALARCON LOZANO
Ministerio de Trabajo
solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co ralarcon@mintrabajo.gov.co
Bogotá D.C. – Cundinamarca
adicado entrada 1-2026-060695 No. Expediente 35486/2026/OFI

Asunto: Remisión de Observaciones PD “Por el cual se adiciona un artículo y se modifican unos numerales del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se fija el incremento progresivo del porcentaje de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales destinado al Fondo de Riesgos Laborales, conforme al numeral 3 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012”.

Cordial saludo

Diana Carolina Reyes Cuervo
Asesor
Secretaría General
dreyes@minhacienda.gov.co
Carrera 8 No. 6 C 38 - Código Postal 111711
Conmutador (57 1) 381 1700 ext. 3317
Bogotá D.C. Colombia

www.minhacienda.gov.co @MinHacienda

Imprimir este correo no da un valor probatorio por ser una copia, el original por favor consérvelo dentro del outlook o pc y absténgase de imprimir. Evitemos desperdicio de espacio, tiempo y papel.

Hacienda

Asesor
Diana Carolina Reyes Cuervo
Diana.Reyes@minhacienda.gov.co
Conmutador (57) 601 3811700 Extensión: 3317
Carrera 8 No. 6 C 38 - Código Postal 111711
Bogotá D.C. Colombia
www.minhacienda.gov.co

Outlook

Solicitud respetuosa

Desde Jenny Samantha Boyaca Carreño <jboyaca@mintrabajo.gov.co>
Fecha Mar 14/07/2026 9:21
Para Fabio Armando Martinez Villamil <fmartinezv@mintrabajo.gov.co>

1 archivo adjunto (998 KB)
Concepto tecnico sobre sillas y frio.docx;

Cordial saludo Dr. Fabio

De manera respetuosa remito documento elaborado por profesional de la Dirección, grupo de IVC, lo anterior con el fin de efectuar su correspondiente revisión y concepto técnico o alineamientos, en temas relacionados con los trabajadores que levantan cajas bastantes pesadas (altas cargas) y a altura superior a la de ellos mismos; de igual manera, hacer mención al tema de las pausas activas, y de ser posible hacer énfasis en el uso de las sillas para los cajeros que permanecen de pie todo el día.

Agradezco su valioso apoyo a fin de ser remitido a profesional de la Vice ministra, quien está apoyando tema relacionado con los trabajadores del D1 que realizan sus actividades de pie.

Agradezco hacer llegar el documento a las 2pm.

Respetuosamente,

Jenny Samantha Boyacá Carreño
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Grupo de Promoción y Prevención
Dirección de Riesgos Laborales
Cra. 7 No 31-10, Piso 23
Trabajo