



J Del Río

Newsletter # 84
April 2026

1. Elementos Particulares y Especiales del Contrato de Aprendizaje

En el Decreto 0223 del 05 de Marzo de 2026, el Ministerio del Trabajo establece los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje en Colombia el cual unifica y actualiza las reglas de regulación:

Conceptos Clave:

- **Practica Laboral:** Actividad formativa en un entorno laboral real para cumplir un requisito para culminar estudios.
- **Vinculación Formativa:** Acuerdo que regula la práctica entre estudiante, empresa e institución. No constituye relación laboral.
- **Contrato de Aprendizaje:** Contrato laboral especial a término fijo para adquirir formación profesional metódica y completa.

Obligaciones:

- Registrar las vacantes en el Servicio Público de Empleo.
- Asignar un tutor para supervisar a cada practicante.
- Crear un Plan de Práctica con el estudiante y el monitor.
- Asegurar la afiliación a seguridad social
- Garantizar un entorno seguro y el equipo necesario.
- Actualizar políticas internas con el acoso y de inclusión.

Acciones Importantes:

- Actualización Reglamento Interno de Trabajo
- Revisión de contratos
- Manejo disciplinario de aprendices
- Actualización contratos de aprendizaje
- Planes de práctica y supervisión

[Ver Documento](#)

1. Specific and Special Elements of the Trainee Contract

In Decree 0223 of March 5, 2026, the Ministry of Labor establishes the particular and special elements of the trainee contract in Colombia, which unifies and updates the regulatory rules:

Key Concepts:

- **Work placement:** A training activity carried out in a real work environment to fulfill a requirement for completing academic studies
- **Training Arrangement:** An agreement that regulates the internship between the student, the company, and the educational institution. It does not constitute an employment relationship.
- **Trainee Contract:** A special fixed-term employment contract aimed at acquiring structured and comprehensive professional training

Obligations:

- Register vacancies with the Public Employment Service.
- Assign a supervisor (mentor) to oversee each intern.
- Develop an Internship Plan jointly with the student and the academic supervisor.
- Ensure enrollment in the social security system.
- Provide a safe environment and the necessary equipment.
- Update internal policies regarding harassment prevention and inclusion.

Important Actions:

- Update the Internal Work Regulations.
- Review of existing contracts.
- Implement disciplinary procedures for apprentices.
- Update trainee contracts.
- Establish internship plans and supervision processes.

[See Document](#)



2. Fuero de maternidad y prohibición de despido durante el embarazo y la lactancia

En la Sentencia T-014 de 2026, la Corte Constitucional, a través de la Sala Tercera de Revisión, reiteró la prohibición de despido por embarazo y precisó que la desvinculación durante el período de lactancia no puede fundarse en motivos discriminatorios, al proteger los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, a la lactancia materna y a la seguridad social de tres trabajadoras que fueron desvinculadas de sus empleos durante el embarazo o la lactancia.

La Corte estudió las acciones de tutela presentadas contra la Alcaldía de Cali, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la empresa Salamanca S.A., luego de evidenciar que las accionantes fueron desvinculadas mientras se encontraban en estado de embarazo o durante el período de lactancia, sin que se acreditara una causa objetiva que justificara la terminación de los vínculos laborales.

En su análisis, la Corte desarrolló el alcance de la protección constitucional de la mujer gestante y lactante, destacando la importancia de la lactancia materna como un derecho que incide en la igualdad de género, la conciliación entre la vida familiar y laboral y la protección de la familia como núcleo esencial de la sociedad. Asimismo, reiteró que la maternidad y el desarrollo profesional no son esferas excluyentes, por lo que los empleadores deben garantizar condiciones adecuadas que permitan la coexistencia armónica entre el trabajo y la lactancia.



2. Maternity Protection and Prohibition of Dismissal During Pregnancy and Breastfeeding

In Judgment T-014 of 2026, the Constitutional Court, through the Third Review Chamber, reaffirmed the prohibition of dismissal due to pregnancy and clarified that termination during the breastfeeding period cannot be based on discriminatory grounds. The Court protected the fundamental rights to work, enhanced job stability, equality, breastfeeding, and social security of three employees who were dismissed during pregnancy or breastfeeding.

The Court reviewed tutela actions filed against the Mayor's Office of Cali, the National Training Service (SENA), and the company Salamanca S.A., after finding that the claimants had been dismissed while pregnant or during the breastfeeding period, without evidence of an objective cause justifying the termination of their employment relationships.

In its analysis, the Court developed the scope of the constitutional protection afforded to pregnant and breastfeeding women, emphasizing the importance of breastfeeding as a right that impacts gender equality, work-life balance, and the protection of the family as a fundamental unit of society. It also reiterated that motherhood and professional development are not mutually exclusive, and therefore employers must ensure adequate conditions that allow for the harmonious coexistence of work and breastfeeding.

2. Fuero de maternidad y prohibición de despido durante el embarazo y la lactancia

La Sala precisó que la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección constitucional consagrado en el artículo 43 de la Constitución, que impide el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. En este sentido, la garantía no se limita a evitar despidos discriminatorios, sino que obliga a los empleadores a adoptar medidas positivas para garantizar la igualdad real, el mínimo vital y la no discriminación.

Al analizar los casos concretos, la Corte concluyó que las accionantes fueron desvinculadas con ocasión de su estado de embarazo o del período de lactancia, por lo que ordenó renovar los contratos de prestación de servicios en condiciones equivalentes, pagar los honorarios dejados de percibir y, en el caso de la empresa privada, reintegrar a la trabajadora, reconocer salarios, prestaciones, indemnización y realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social.

En consecuencia, la Corte reiteró que las entidades públicas y privadas deben garantizar la protección reforzada de los derechos de las mujeres gestantes y lactantes, evitando prácticas discriminatorias y asegurando la continuidad del vínculo laboral durante el embarazo y el período de lactancia.

[Ver: Sentencia T-014 de 2026 \(Corte Constitucional\).](#)

2. Maternity Protection and Prohibition of Dismissal During Pregnancy and Breastfeeding

The Court clarified that enhanced job stability is a manifestation of the principle of special constitutional protection established in Article 43 of the Constitution, which prohibits dismissal, termination, or non-renewal of contracts due to or in connection with pregnancy or breastfeeding. In this regard, the guarantee is not limited to preventing discriminatory dismissals but also requires employers to adopt positive measures to ensure real equality, minimum living conditions, and non-discrimination.

After analyzing the specific cases, the Court concluded that the claimants were dismissed due to their pregnancy or breastfeeding status. Therefore, it ordered the renewal of service contracts under equivalent conditions, the payment of unpaid fees, and, in the case of the private company, the reinstatement of the employee, recognition of salaries, benefits, compensation, and payment of contributions to the Social Security System

Consequently, the Court reiterated that both public and private entities must guarantee enhanced protection of the rights of pregnant and breastfeeding women, preventing discriminatory practices and ensuring the continuity of the employment relationship during pregnancy and the breastfeeding period.

[See: Judgment T-014 of 2026 \(Constitutional Court\)](#)



3. Estabilidad laboral reforzada de trabajadores en misión y límite temporal de un año

En la Sentencia T-325 de 2025, la Corte Constitucional reiteró que el límite temporal de un año permitido para la contratación de trabajadores en misión no puede convertirse en un argumento para desconocer el derecho a la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud, al proteger los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social de un trabajador desvinculado tras un periodo prolongado de incapacidades.

La Corte estudió la acción de tutela presentada por un trabajador en misión que prestaba sus servicios a través de una empresa de servicios temporales, quien fue desvinculado bajo el argumento de que se había cumplido el tiempo máximo de un año de contratación, sin contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin acreditar una causa objetiva de terminación del vínculo laboral.

En su análisis, la Corte recordó que, sin importar el tipo de vinculación ni su carácter temporal, toda decisión de desvincular a un trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada por razones de salud debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo y estar sustentada en una causal objetiva. En estos casos, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe desvirtuar la presunción de despido discriminatorio y demostrar que la terminación del vínculo no obedece a la situación de salud del trabajador.

Asimismo, la Corte precisó que, aunque la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para resolver de manera definitiva estas controversias, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio cuando existe el riesgo de un perjuicio irremediable, especialmente cuando se evidencia una afectación al mínimo vital del trabajador y su núcleo familiar.

Adicionalmente, la Sala reiteró el carácter reservado de las historias clínicas, señalando que los empleadores no pueden exigir su entrega como requisito para el reconocimiento de incapacidades, ya que ello vulnera el derecho fundamental a la intimidad. También recordó que las entidades del Sistema de Seguridad Social no pueden dilatar injustificadamente los procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral.

3. Enhanced job security for temporary workers and a one-year time limit

In Ruling T-325 of 2025, the Constitutional Court reiterated that the one-year time limit allowed for hiring temporary workers cannot become an argument to disregard the right to reinforced job stability for health reasons, by protecting the fundamental rights to work, to a minimum living wage and to social security of a worker dismissed after a prolonged period of incapacity.

The Court studied the protection action filed by a worker on assignment who provided his services through a temporary services company, who was dismissed under the argument that the maximum time of one year of contract had been fulfilled, without having the prior authorization of the Ministry of Labor and without proving an objective cause for termination of the employment relationship.

In its analysis, the Court emphasized that, regardless of the type of employment or its temporary nature, any decision to terminate the employment of a worker protected by enhanced job security for health reasons must be authorized by the Ministry of Labor and based on an objective cause. In these cases, the burden of proof falls on the employer, who must rebut the presumption of discriminatory dismissal and demonstrate that the termination of the employment relationship is not due to the worker's health condition.

The Court also clarified that, although the ordinary labor courts have jurisdiction to definitively resolve these disputes, the tutela action is appropriate as a temporary mechanism when there is a risk of irreparable harm, especially when there is evidence of an impact on the minimum living standard of the worker and his family.

Additionally, the Court reiterated the confidential nature of medical records, stating that employers may not require their disclosure as a condition for recognizing medical leave, as this violates the fundamental right to privacy. It also reminded the Court that entities within the Social Security System cannot unjustifiably delay the processes for assessing loss of work capacity.



3. Estabilidad laboral reforzada de trabajadores en misión y límite temporal de un año

En consecuencia, la Corte ordenó el reintegro del trabajador a la empresa de servicios temporales y a la empresa usuaria, la eliminación de su historia clínica de los registros empresariales y la adopción de medidas para adelantar el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

[Ver: Sentencia T-325 de 2025 \(Corte Constitucional\).](#)

3. Enhanced job security for temporary workers and a one-year time limit

Consequently, the Court ordered the reinstatement of the worker to the temporary services company and the user company, the removal of his medical history from the company records, and the adoption of measures to advance the process of qualifying for loss of work capacity.

[See: Judgment T-325 of 2025 \(Constitutional Court\).](#)



*El contenido del presente boletín es meramente informativo
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la material descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
For which reason you may not use it under any circumstances
For advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of
professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

