J Del Río

una firma de **Plante Moran**

Newsletter#96
October 2026

1. *Fuero de paternidad y estabilidad laboral reforzada*

La Corte Constitucional reiteró, a través de la Sentencia T-132 de 2026, el pasado 19 de mayo de 2026, que el fuero de paternidad protege al trabajador frente a la terminación de su contrato cuando ha informado al empleador del embarazo de su pareja o del nacimiento de su hijo y acredita dicha situación.

- El trabajador debe informar al empleador sobre el embarazo o nacimiento y aportar la prueba correspondiente.
- Cuando aplica el fuero, el empleador debe contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo para terminar el vínculo.
- La protección busca garantizar no solo la estabilidad laboral del padre, sino también el derecho de los hijos al cuidado y acompañamiento de sus padres.
- La Corte reiteró que el fuero no está condicionado a que la madre carezca de empleo formal, conforme a la Sentencia C-517 de 2024.
- En el caso analizado, la empresa fue condenada al reintegro, pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir e indemnización legal

Conclusión general

Ante una notificación de embarazo de la pareja o nacimiento de un hijo, es importante activar la revisión del fuero de paternidad antes de tomar decisiones de terminación, no renovación o modificación de las condiciones laborales.

Ver Documento.

1. *Paternity Protection and Reinforced Employment Stability*

La Corte Constitucional reiteró, a través de la Sentencia T-132 de 2026, el pasado 19 de mayo de 2026, que el fuero de paternidad protege al trabajador frente a la terminación de su contrato cuando ha informado al empleador del embarazo de su pareja o del nacimiento de su hijo y acredita dicha situación.

- El trabajador debe informar al empleador sobre el embarazo o nacimiento y aportar la prueba correspondiente.
- Cuando aplica el fuero, el empleador debe contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo para terminar el vínculo.
- La protección busca garantizar no solo la estabilidad laboral del padre, sino también el derecho de los hijos al cuidado y acompañamiento de sus padres.
- La Corte reiteró que el fuero no está condicionado a que la madre carezca de empleo formal, conforme a la Sentencia C-517 de 2024.
- En el caso analizado, la empresa fue condenada al reintegro, pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir e indemnización legal

Conclusión general

Ante una notificación de embarazo de la pareja o nacimiento de un hijo, es importante activar la revisión del fuero de paternidad antes de tomar decisiones de terminación, no renovación o modificación de las condiciones laborales.

See Document.

2. Estabilidad laboral reforzada por razones de salud

La Corte Constitucional reiteró a través de la Sentencia T-522/25 del 18 de diciembre de 2025, que las personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud pueden estar amparadas por la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, incluso en determinados casos de contratos de prestación de servicios y contratos a término fijo.

Puntos Clave:

- La condición de salud debe analizarse antes de la desvinculación, especialmente cuando era conocida por el empleador o contratante.
- La terminación debe estar respaldada por una justificación objetiva y suficiente.
- En los casos en que resulte aplicable el fuero de salud, puede ser necesaria la autorización previa del inspector del trabajo.
- En contratos a término fijo, la expiración del plazo puede constituir una causa objetiva de terminación, pero no excluye automáticamente el análisis de estabilidad reforzada.
- La estabilidad reforzada no implica un derecho a permanecer indefinidamente en el cargo, sino una protección frente a decisiones de desvinculación que desconozcan las garantías constitucionales.

Conclusión general

Antes de finalizar o no renovar un contrato, es importante validar si existen condiciones de salud conocidas que puedan generar una protección reforzada y documentar adecuadamente la causa de la decisión.

Ver Documento.

2. Reinforced Employment Stability on Health Grounds.

The Constitutional Court reiterated, through Judgment T-522/25 dated December 18, 2025, that individuals who are in a situation of manifest vulnerability due to health conditions may be protected by reinforced employment or occupational stability, including, in certain cases, under independent services contracts and fixed-term employment contracts.

Key Points:

- The health condition must be assessed before termination of the employment relationship,
- particularly when it is known by the employer or contracting party.
- An objective and sufficient justification must support termination.
- In cases where health-related protection applies, prior authorization from the Labor Inspector may be required.
- In fixed-term employment contracts, expiration of the term may constitute an objective ground for termination; however, it does not automatically exclude an analysis of reinforced employment stability.
- Reinforced employment stability does not imply a right to remain indefinitely in the position, but rather protection against termination decisions that disregard constitutional guarantees.

General conclusion

Before terminating or failing to renew a contract, it is important to verify whether there are known health conditions that may give rise to reinforced protection and to document the grounds for the decision properly.

See Document.

3. Ministerio depura y deja sin efecto 11 circulares laborales

El Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 2708 del 20 de agosto de 2026, derogó y dejó sin efecto 11 circulares expedidas entre 2025 y 2026, luego de una revisión jurídica y de técnica normativa.

Las circulares retiradas ya no podrán utilizarse hacia el futuro como fundamento jurídico autónomo para crear o exigir obligaciones, requisitos, cargas probatorias, procedimientos, criterios sancionatorios o parámetros de inspección.

Puntos Clave:

- Reforma laboral y jornada de trabajo.
- Trabajo doméstico.
- Remuneración a destajo.
- Estabilidad laboral reforzada.
- Libertad sindical y negociación colectiva.
- Trabajo en plataformas digitales.
- Criterios de inspección laboral.

Importante:

La resolución no elimina las obligaciones previstas en la Constitución, la ley, los decretos ni la jurisprudencia vigente. El retiro de las circulares tampoco implica automáticamente la invalidez de actuaciones realizadas durante su vigencia.

Recomendación para las empresas:

Se recomienda revisar procedimientos, matrices, listas de chequeo, conceptos y políticas internas que hayan tomado estas circulares como referencia, verificando que su fundamento se encuentre directamente en una norma vigente.

Ver Documento.

3. Ministry of Labor Reviews and Revokes 11 Labor Circulars

The Ministry of Labor, through Resolution 2708 dated August 20, 2026, repealed and rendered 11 circulars issued between 2025 and 2026 ineffective, following a legal and regulatory drafting review.

The withdrawn circulars may no longer be used prospectively as an autonomous legal basis for creating or imposing obligations, requirements, evidentiary burdens, procedures, sanctioning criteria, or inspection parameters.

Key Points:

- Reforma laboral y jornada de trabajo.
- Trabajo doméstico.
- Remuneración a destajo.
- Estabilidad laboral reforzada.
- Libertad sindical y negociación colectiva.
- Trabajo en plataformas digitales.
- Criterios de inspección laboral.

Important:

The resolution does not eliminate the obligations established under the Constitution, laws, decrees, or applicable case law. The withdrawal of the circulars also does not automatically imply the invalidity of actions carried out while they were in force.

Recommendation for Companies:

Companies are advised to review procedures, matrices, checklists, legal opinions, and internal policies that have used these circulars as references, verifying that their legal basis is directly supported by a regulation currently in force.

Ver Documento.

J Del Río
una firma de Plante Moran

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

J Del Río

una firma de **Plante Moran**

contacto@jadelrio.com
jadelrio.com