

Boletín informativo N° 21

Julio 2025

La Corte Constitucional amplía la protección laboral de las madres lactantes

Mediante la Sentencia T-169 de 2025, la Corte Constitucional reiteró la protección especial derivada de la maternidad, señalando que las trabajadoras en período de lactancia gozan de estabilidad laboral reforzada y que no pueden ser despedidas sin justa causa durante esta etapa, a menos que cuenten con autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Al analizar la Ley 2306 de 2023, la Corte concluyó que esta protección puede extenderse hasta los dos (2) años siguientes al nacimiento del hijo o hija, periodo durante el cual el empleador debe respetar las garantías laborales reforzadas asociadas a la lactancia.

Asimismo, la Corte explicó que esta protección se activa de manera automática, por lo que no es necesario que la trabajadora demuestre que el menor tiene una enfermedad ni que presente una fórmula médica para acceder a la garantía de estabilidad laboral reforzada.

No obstante, el fallo establece que el empleador puede solicitar una certificación médica que acredite que la trabajadora se encuentra en período de lactancia, como mecanismo razonable para verificar el hecho que activa la protección. Esta solicitud no vulnera derechos fundamentales, siempre que no represente una carga desproporcionada ni impida el ejercicio efectivo del derecho.

Con esta decisión, la Corte fortalece la jurisprudencia en materia de protección a la maternidad y lactancia, ofreciendo criterios claros y mayor seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadoras frente al ejercicio de sus derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Angy Castrillón, abogada
Área Derecho Laboral.

Nueva Regulación del Contrato de Aprendizaje

El pasado 18 de julio de 2025 Ministerio del Trabajo emitió la Circular Externa 0083, con el fin de unificar la interpretación y aplicación del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que modifica sustancialmente el contrato de aprendizaje.

A continuación, presentamos un resumen de los cambios más relevantes y recomendaciones clave para garantizar el cumplimiento normativo y una adecuada gestión del talento humano en formación.

1.Nueva Naturaleza Jurídica: Un Contrato Laboral Especial

La reforma más significativa es que el contrato de aprendizaje ahora es considerado un contrato laboral especial a término fijo , regido por el Código Sustantivo del Trabajo. Esto implica un cambio fundamental en la relación con el aprendiz, otorgándole derechos laborales que antes no tenía.

2. Vigencia y Aplicación de la Nueva Ley

- Contratos vigentes antes del 25 de junio de 2025: Se rigen por la nueva ley para todos los efectos causados a partir de dicha fecha.
- Contratos firmados desde el 25 de junio de 2025: Se rigen en su totalidad por la nueva ley.

3. Apoyo de sostenimiento y otros derechos laborales

Etapas	Apoyo de sostenimiento	Seguridad Social	Acreencias laborales
Lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa. A partir del 1 de agosto de 2025 deberán ser reportados en la planilla de PILA utilizando el tipo de cotizante 19 .	N/A.
Productiva	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales. Afiliación a Caja de Compensación. A partir del 1 de agosto de 2025 deberán ser reportados en la planilla de PILA utilizandotipo de cotizante 1 ("Dependiente") .	Derecho a prestaciones, auxilio de transporte, dotación y demás derechos de contrato de trabajo. Aplica indemnización por despido sin justa causa y demás sanciones de naturaleza laboral.

Es importante tener presente que si la empresa se encuentra exenta de realizar aportes a Salud dispuesta en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, dicha exoneración también aplica respecto de los contratos de aprendizaje. Estos ajustes tienen carácter temporal, y estarán vigentes hasta tanto se expidan los decretos reglamentarios que definan el procedimiento oficial para el pago de aportes a seguridad social y parafiscales bajo esta nueva modalidad de contratación.

4. Duración y Prórrogas

- El contrato no puede superar los tres (3) años de duración total, incluyendo sus prórrogas.
- La duración debe corresponder a la establecida en el programa de formación de la institución educativa.
- Se mantiene la prohibición de celebrar un nuevo contrato de aprendizaje con la misma persona, sea en la misma o en distinta empresa. No se puede contratar como aprendiz a quien ya tenga o haya tenido un vínculo laboral con la empresa.

5. Faculta disciplinaria y otras obligaciones

La subordinación del aprendiz se limita a las actividades propias de su labor como aprendiz. El reglamento interno de trabajo debe contemplar este carácter especial, y cualquier proceso disciplinario debe seguir las garantías del debido proceso. El SENA o la Institución Educativa conservan la facultad disciplinaria en lo relativo al proceso de aprendizaje.

Las empresas mantienen la obligación de reportar al SENA todos los contratos de aprendizaje. Se aclara que los aprendices en etapa práctica ahora son tenidos en cuenta para el cumplimiento de las cuotas legales de empleo, incluyendo la de personas con discapacidad, así como para la conformación del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral.

En conclusión, se recomienda a todos los empleadores revisar todos los contratos de aprendizaje vigentes para ajustar los pagos de apoyo de sostenimiento, afiliaciones a seguridad social y reconocimiento de prestaciones sociales según corresponda a partir del 25 de junio de 2025. Igualmente es fundamental actualizar las minutas de los nuevos contratos para reflejar su naturaleza laboral especial y las condiciones específicas de la Ley 2466 de 2025.

María Angélica Restrepo, abogada
Área Derecho Laboral.

CORPORATE AND LEGAL CONSULTING

COLE & CO

CONSULTORIA LEGAL Y CORPORATIVA

Boletín con fines informativos.
No constituye asesoría de un caso específico.
Cada caso deberá analizarse de manera individual para
concluir la recomendación precisa.

+ 60 (4) 448 69 90 | + 57 314 872 5649
coleycoinforma@coleycolegal.com || <https://www.cole-coabogados.com/>
Cra 22 # 17-325 Kilómetro 5 Vía Las Palmas - Ofi. 747 Edificio Access Point / Medellín / Colombia
Calle 93 # 18-28 Oficina 401 Edificio 93.18 Centro Empresarial / Bogotá / Colombia

 COLE&CO

 @cole_coabogados