

BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 048



**MAYO
2026**



SENTENCIA C - 081/26

La Corte Constitucional eliminó la expresión “o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral”. contemplada en el artículo 17 de la Reforma Laboral, al identificar que la misma permitía la discriminación de las mujeres y/o personas con orientación sexual o identidad diversa.



CIRCULAR N° 048 DE 2026 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

El Ministerio del Trabajo a través de la Circular No 048 del 22 de mayo de 2026 estableció los lineamientos generales sobre la Reforma Laboral respecto al debido proceso disciplinario.



CIRCULAR 049 DE 2026 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Establece lineamientos para el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral de aquellos trabajadores con estabilidad laboral reforzada por discapacidad o condiciones de salud.



SENTENCIA STL 6325 DE 2026

Exoneran a empresa empleadora al pago del auxilio de transporte a la luz del **artículo 4 de la Ley 15 de 1959.**

SENTENCIA C - 081/26



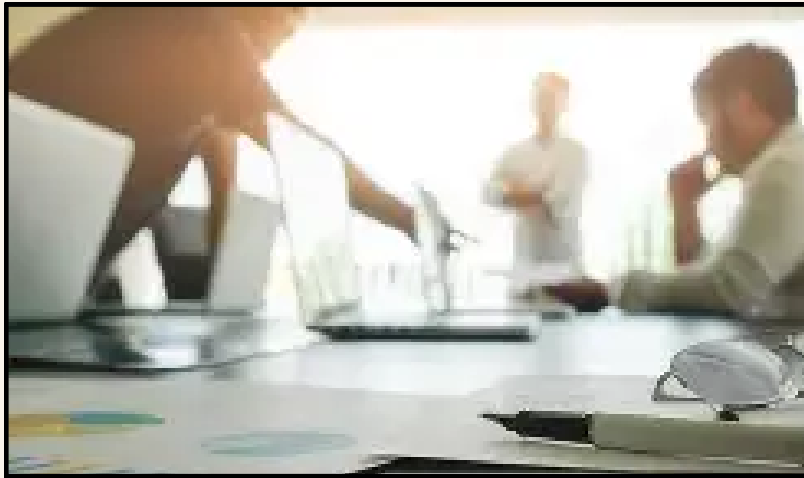
La Corte Constitucional a través de la **Sentencia C-081 de 2026** se pronunció respecto a la demanda por inconstitucionalidad presentada por un ciudadano, quien afirmó que le **Ley 2466 de 2025** (Reforma Laboral), en su **artículo 17**, desconoció lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia y en el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, al consagrar la expresión “*que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral*”, dentro de un artículo que pretendía la protección directa de las mujeres y/o personas con orientación sexual y/o identidad diversa.

Lo anterior en el entendido que, esta expresión en la práctica podía implicar el ejercicio de conductas discriminatorias en contra de esta población por parte de los empleadores, con fundamento sus rasgos identitarios y la aparente afectación del desempeño laboral con ocasión a los mismos.

En razón a ello, y luego del análisis efectuado, la Corte concluyó que la frase desconoce el derecho al trabajo digno y justo, así como el trabajo en igualdad de oportunidad la expresión fue resuelta como **INEXEQUIBLE**.

CIRCULAR 048 DE 2026

PARTE I



El Ministerio del Trabajo a través de la **Circular 048 de 2026** estableció los siguientes puntos de interés en cumplimiento al debido proceso disciplinario y la Reforma laboral (**Ley 2466 de 2025**):

- Todo proceso disciplinario debe asegurar las garantías mínimas del debido proceso como lo son: **dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción, controversia de las pruebas, respeto al buen nombre, honra y non bis in ídem.**
- La facultad disciplinaria de los empleadores sobre los trabajadores tiene una limitación de cara al ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos, por lo que bajo ninguna circunstancia podrán ser transgredidos.
- Los memorandos o llamados de atención en caso de ser contemplados como sanciones disciplinarias en los **contratos, RIT, Convenciones Colectiva y Pactos Colectivos**, deben ser aplicados como resultado del procedimiento disciplinario debidamente ejecutado. En caso de que **NO** sean entendidos como sanciones, el empleador no estará obligado a surtir tal procedimiento.
- Como condiciones mínimas a la hora de aplicar las sanciones disciplinarias, el empleador tendrá la obligación de: Citar y notificar al trabajador acerca de los hechos motivantes, calificar provisionalmente las faltas, indicar y entregar las pruebas a que hubiera lugar, programar una diligencia de descargos dentro del tiempo prudencial (5 días mínimo), garantizar el derecho a la segunda instancia, cumplir principio de inmediatez, permitir la los representantes del sindicato, en caso de que el trabajador sea sindicalizado, la consignación de las apreciaciones que estos estimen frente a lo indicado en la diligencia de descargos que estimen

CIRCULAR 048 DE 2026

PARTE II



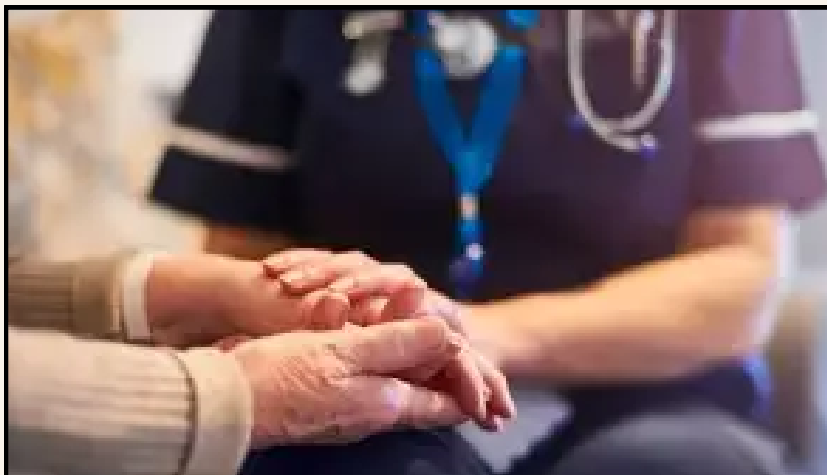
- En caso de que se presente un incumplimiento por parte de trabajadores que laboran en cargo domestico/hogar en empresas con un número de trabajadores inferior a diez (10). Sus empleadores **NO** tienen la obligación de surtir el procedimiento disciplinario por demás de flexibilidad procedimental. No obstante, si se debe garantizar su derecho a ser escuchadas, a la defensa.
- La terminación con justa causa en principio **NO** es una sanción disciplinaria por lo que no existe obligación de surtir el procedimiento disciplinario para su aplicación, salvo que esta sea contemplada como una sanción dentro del reglamento interno de trabajo, laudo, contratos, y/o convenciones colectivas.
- Si la terminación se da como consecuencia de la configuración de y probanza de una falta grave deberá cumplirse el procedimiento disciplinario correspondiente.

p

PARA LOS CLIENTES DE QUIJANO ORJUELA ABOGADOS Y ASOCIADOS, LAS APRECIACIONES ANTERIORMENTE EFECTUADAS YA SE ENCUENTRA CONTEMPLADAS E INCLUIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO CORRESPONDIENTE.

CIRCULAR 049 DE 2026

PARTE I



El Ministerio del Trabajo a través de la **Circular 049 de 2026**, ratificó la regulación, tratamiento de las personas con discapacidad o condiciones médicas, las posturas aplicadas sobre la protección de trabajadores con fuero de salud, así como el trámite correspondiente para la terminación de sus contratos de trabajo con justa causa, en donde señaló que:

- Los empleadores tienen la obligación de realizar ajustes razonables y remover barreras que garanticen el goce de derechos en igualdad de condiciones frente a los demás trabajadores.
- Los empleadores deben proceder con la contratación de trabajadores con discapacidad a la luz el **artículo 17 de la Ley 2466 de 2026**.
- La garantía de estabilidad laboral reforzada no se limita a aquellas personas que tenga una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se extiende a aquellos que tengan una debilidad manifiesta por razones de salud o discapacidad, sea permanente o no.
- La terminación del vínculo laboral exige la demostración de una causal objetiva.
- La estabilidad laboral reforzada es aplicable aun en periodo de prueba, así como en cualquier otra modalidad contractual en el plano laboral, ya sea en los contratos a término fijo, y por obra labor.
- En todos los casos de desvinculación de este tipo de trabajadores exige la intervención del Ministerio del Trabajo, quien deberá verificar que el fundamento de la terminación no sea discriminatorio por razones de su salud o discapacidad.

CIRCULAR 049 DE 2026

PARTE II

REQUISITOS TRAMITE AUTORIZACION TERMINACIÓN CONTRATO LABORAL - MINISTERIO DEL TRABAJO

- Solicitud dirigida al Ministerio del Trabajo a la dirección territorial oficina especial del domicilio del trabajador, señalando los hechos específicos que motivan su petición.
- Copia y relación de los documentos que sustenten la solicitud.
- En caso de justa causa, copia integral del procedimiento disciplinario surtido.
- Dirección de notificaciones actualizada.
- Copia del contrato de trabajo o documentos que demuestren la existencia de la relación laboral.

SI AFECTA SUSTANCIALMENTE LA LABOR

- Razones por las que dificulta sustancialmente la labor a desempeñar.
- Ajustes razonables efectuados.
- Organigrama de la empresa.
- Implementación SG- SST.
- Informes ARL.
- Concepto medico laboral.
- Entre otros documentos propios de cada situacion particular.

PROCEDIMIENTO QUE ADELANTARÁ EL INSPECTOR

- Reparto solicitud.
- Auto avoca conocimiento.
- Traslado al trabajador frente a la solicitud presentada, para que este se pronuncie, aporte pruebas y ejerza su derecho de defensa.
- Citación a las partes.
- Exposición de los hechos por parte del empleador
- Verificación de la causal alegada: justas causas, causal objetiva, situación de salud incompatible o insuperable con el cargo que desempeña al trabajador.
- Decisión administrativa (**termino 3 meses**) contados apartir de la representación completa de la solicitud.

SENTENCIA STL 6325 DE 2026



La Corte el pasado veintidós (22) de abril de 2026 resolvió la acción de tutela presentada por un ciudadano, quien se encontraba inconforme con la sentencia judicial impartida por la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO y el JUZGADO PRIMERO PROMISCO DEL CIRCUITO DE SAN MARTÍN DE LOS LLANOS**, en la cual se le negaba el reconocimiento del auxilio de transporte que este pretendía por parte de su empresa empleadora, al haberse comprobado que esta durante la totalidad de la vigencia de la relación laboral había proporcionado un servicio de transporte gratuito desde el lugar de trabajo hasta su residencia y viceversa.

Como consideraciones en el caso en particular la Corte apreció que en efecto la empresa empleadora había garantizado un servicio de transporte durante la vigencia de la relación laboral del ciudadano, siendo este un hecho que inmediatamente la exoneraba del reconocimiento y pago del auxilio de transporte conforme a lo indicado en el **artículo 4 de la Ley 15 de 1959**:

“ARTICULO 4° Los patronos obligados por las normas de la presente Ley, podrán cumplirla estableciendo directamente si así lo prefieren el servicio del transporte gratuito para sus trabajadores”.

En razón a lo anterior, la Corte afirmó que la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO y el JUZGADO PRIMERO PROMISCO DEL CIRCUITO DE SAN MARTÍN DE LOS LLANOS**, no había desconocido ningún derecho fundamental a través de las providencias emitidas dentro del proceso de la referencia, por el contrario indicó que la decisión, por lo cual **NEGÓ** el aparato invocado.

TEMAS DE INTERES

- **PRIMER TOPICO:**

**¡ATENCIÓN EMPLEADORES!**

Actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)

Conforme a la **Reforma Laboral**

 **Ley 2466 de 2025 – Colombia**

 **Plazo máximo para actualizar el RIT:
Antes del 25 de junio de 2026**

La actualización debe incorporar:

**Debido proceso disciplinario**

**Prevención de la discriminación, violencia y acoso laboral**

**Nuevas disposiciones laborales introducidas por la reforma**

**Ajustes en políticas internas acordes con la normativa vigente**



RIT
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- ☒
- ☒
- ☒



No realizar esta actualización puede generar **incumplimientos** frente a las obligaciones laborales y eventuales requerimientos por parte de las autoridades competentes.

TEMAS DE INTERES

- **SEGUNDO TOPICO:**

INCLUSIÓN LABORAL OBLIGATORIA

Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral

EMPRESAS DE 100 A 500 TRABAJADORES

MÍNIMO **2** PERSONAS CON DISCAPACIDAD CERTIFICADA
POR CADA 100 TRABAJADORES

EMPRESAS CON MÁS DE 500 TRABAJADORES

+1 PERSONA ADICIONAL CON DISCAPACIDAD CERTIFICADA
POR CADA NUEVO GRUPO DE 100 TRABAJADORES

VIGENCIA DE LA OBLIGACIÓN:
25 DE JUNIO DE 2026

PROMUEVE LA INCLUSIÓN LABORAL | **GENERA OPORTUNIDADES DE EMPLEO** | **FORTALECE EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

EL INCUMPLIMIENTO PUEDE GENERAR SANCIONES POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

LA INCLUSIÓN YA NO ES SOLO UN COMPROMISO SOCIAL, AHORA ES UNA OBLIGACIÓN LEGAL.

TEMAS DE INTERES

- **TERCER TOPICO:**

PAGO PRIMA DE SERVICIOS – JUNIO 2026

La prima de servicios es una prestación social equivalente a 15 días de salario por cada semestre trabajado o proporcional al tiempo laborado.

 Fecha límite de pago: **30 de junio de 2026**

- ✓ Aplica para trabajadores con contrato laboral.
- ✓ Su valor depende del salario y los días trabajados durante el semestre.



TEMAS DE INTERES

- **CUARTO TOPICO:**



QO QUIJANO ORJUELA
Abogados & Asociados

¡NUEVO FESTIVO EN COLOMBIA!

El **9 de julio** ahora es festivo nacional en Colombia por el Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.

 En 2026 el descanso se traslada al **13 DE JULIO**

Ley 2578 de 2026
Aplica para empresas públicas y privadas.

www.quijanoorjuelaabogados.com

¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 1408.
TELÉFONOS: (601) 5783567
[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/)



quijanoorjuelaabogados_



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados