

¿REFORMA LABORAL O ESTATUTO DEL TRABAJO?

Ley 2466 de 2025, una mirada crítica desde la Constitución de 1991

AUTOR

Daisy del Pilar Cadena Moreno

Universidad Santo Tomas Seccional Tunja

País: Colombia

Ciudad de Residencia: Tunja-Boyacá – Colombia

Correo Electrónico: daisy.cadena@usantoto.edu.co; dpcadenam@gmail.com

RESUMEN

La Ley 2466 de 2025, promulgada en Colombia el 25 de junio de 2025, presentada por el actual gobierno como una *Reforma Laboral* para el trabajo decente y digno en Colombia, plantea como objetivo central la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, y otras normas de trabajo; además de actualizar y fortalecer las garantías laborales a la Luz de los cambios sociales, tecnológicos y económicos del país, para hacer frente a fenómenos asociados a la informalidad, la tercerización, y en general formas de precarización, tratando de corregir la estabilidad laboral. Sin embargo, su dimensión ha suscitado un debate en la academia: ¿Estamos frente a una *reforma* más de la normativa laboral vigente o ante un *estatuto del trabajo* que reconfigura de manera estructural las relaciones de trabajo?

A partir del análisis crítico de la Ley 2466, desde la Constitución Política de 1991, el propósito es identificar en qué medida la nueva legislación armoniza, desarrolla o tensiona los principios constitucionales que son rectores del derecho laboral colombiano.

PALABRAS CLAVE

Sistematización, Reforma, Laboral, Estatuto, Trabajo, Colombia, Políticas Públicas, Contrato de trabajo, Derecho del Trabajo.

INTRODUCCION

La reflexión jurídico - crítica, realizada a la Ley 2466 de 2025, nueva reforma laboral, nos convoca a realizar su análisis en confrontación con la Constitución Política de 1991. Se plantea como eje central, sí después de 34 años de la Constitución, esta normativa es realmente el Estatuto del Trabajo previsto en el artículo 53, o sí, por el contrario, es otra reforma más al Código Sustantivo del Trabajo.

Su abordaje y desarrollo gira alrededor de cuatro aristas, la concepción contemporánea de trabajo de la Constitución, vs, la concepción clásica del Código Sustantivo del Trabajo; el avance en la materialización del Estatuto, sus intentos previos; los objetivos propuestos en la Ley 2466 de 2025, las luces y sombras que se avizoran y, por último, la reflexión sobre el papel de la Legislación laboral en los desafíos del futuro y la garantía de la vigencia de los pilares constitucionales del derecho del trabajo. Por la extensión del tema, su enfoque se presentará de modo general.

Igualmente, se expone el limitado alcance del ámbito de aplicación de la reforma laboral, aunque en apariencia sea omnicomprensiva de las necesidades jurídico -laborales de un país como Colombia.

Se postula en el argumento central que, con el diálogo social, a partir de la construcción colectiva de los saberes generados por los diferentes actores empresarios, trabajadores, funcionarios públicos, sindicatos, asociaciones profesionales, academia, estudiantes, docentes, será posible consolidar una cultura democrática del trabajo y reflexionar sobre la sistematización de la norma laboral, en el camino hacia un verdadero Estatuto del Trabajo.

La reforma laboral en Colombia mediante la expedición de la Ley 2466 de 2025, más allá del texto legal, representa un momento importante en la estructura jurídica de las relaciones de trabajo en el país, aunque históricamente las transformaciones normativas han demostrado que el solo acto “legislativo” o “normativo”, por sí solo, no es ápice ni garantiza su asimilación efectiva ni en el tejido social ni mucho menos en el ámbito real y productivo.

A modo de contexto, se presentará la trascendencia de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, luego la generalidad de la Ley 2466 de 2025 y su confrontación con la Constitución de 1991, para finalizar con la argumentación central, a partir del análisis y la reflexión crítica realizada y condensada en una matriz FADO.

METODOLOGIA

El diseño metodológico de esta investigación es jurídico crítico, de tipo cualitativo (Sánchez, 2010); resultado de la sistematización de experiencia acumulada de más de 25 años de docencia universitaria en material de derecho laboral.

Como se anticipó se expone en forma concisa los aspectos más significativos de la Reforma Laboral contenida en la Ley 2466 de 2025 y su mirada crítica desde la Constitución Política de 1991.

La introducción, proporciona un panorama general del trabajo abarcando la descripción del tema, el planteamiento del problema, las interpretaciones preliminares y referencia a las conclusiones, así como los elementos clave de la ponencia.

El Marco conceptual. Incluye las categorías de análisis y la perspectiva teórica adoptada, el análisis de la Ley 2466 de 2025, en confrontación con la Constitución Política de 1991, y un estudio comparativo entre la legislación anterior (CST) y las modificaciones introducidas por la reforma.

El cierre, contiene la reflexión crítica realizada y condensada en una matriz FADO.

MARCO TEORICO

De la Constitucionalización del Derecho del Trabajo

La Constitución Política de 1991, constituye sin lugar a dudas un pilar fundamental en el reconocimiento de la trascendencia del Derecho del Trabajo en Colombia. Desde el preámbulo de la misma, que establece la trípole Trabajo, Dignidad humana y solidaridad, como ejes articuladores del Estado social de Derecho, cuya forma de organización estatal se explica en su artículo 1, y el desarrollo del Derecho al trabajo consagrado en el artículo 25, con su dimensión bilateral de derecho – deber y la protección del trabajo en cualquiera de sus modalidades que incluye tanto el trabajo autónomo, como el trabajo subordinado, norma que ubica el trabajo en un estadio superior y que se articula de modo perfecto con el magnífico artículo 53, y que constituye el núcleo o corazón de su fundamentación al consagrar los principios mínimos del Estatuto del Trabajo, mismos que de otrora ya existían, y, que fueron elevados a rango constitucional.

Contexto, que debe incluir los artículos 39, 55, y 56 constitucionales, como quiera que desarrollan los denominados principios del Derecho Laboral Colectivo, a saber, el Derecho de Asociación Sindical, el Derecho de Negociación Colectiva y el Derecho de Huelga, triada en que palabras del mexicano Mario de la Cueva, le dan firmeza a un derecho humano fundamental y universal – la libertad sindical-, y de la que se desprenden las garantías sindicales como la del fuero sindical y los permisos sindicales.

En este punto, basta con revisar el encabezado del artículo 53 de la C.P., *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (...)”* y preguntarse, el Legislador ya cumplió la misión o encargo del Constituyente, y es la Ley 2466 de 2025, ese anhelado Estatuto.

Ley 2466 de 2025. Objeto y generalidades.

La Ley 2466 de 2025 tiene por **objeto** adoptar una reforma laboral en Colombia mediante la modificación de normas laborales fundamentales, tales como el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, y otras disposiciones vinculadas al derecho laboral. La ley propugna, en general, la mejora de las condiciones laborales en Colombia, promoviendo el trabajo digno y decente.

Del texto del artículo 1° de la Ley 2466 de 2025, que establece su objeto, se delimita su alcance general: se trata de una reforma al CST y sus reformas estructurales que son la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales. Se infiere su propósito y objetivos “(...) *respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores, así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia(...)*”

Así mismo modifica y amplía específicamente el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo disponiendo que su objetivo es la búsqueda al respeto, remuneración justa, bienestar integral, promoción del dialogo social, que constituyen garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores; agregando el favorecimiento a la creación del empleo formal en Colombia, como se ilustra en el siguiente cuadro comparativo.

Código Sustantivo del Trabajo	Reforma laboral ley 2466
Objeto	Objeto
Artículo 1° Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 1° ley 2466 del 2025
OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a

	<i>la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.</i>
--	---

Elaboración propia

El Título I de la reforma laboral, Ley 2466 de 2025, disposiciones generales, en su artículo 4, introduce en el C.S.T, - título preliminar -, **los principios** constitucionales del derecho laboral consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, y, con ello articula la finalidad primordial de la norma laboral, en el sentido de señalar que es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores.

Tales principios, al ser incorporados en el CST, están orientados a garantizar un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones laborales, fomentando la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Este enfoque busca lograr ese anhelado equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, asegurando la igualdad de género, la erradicación de la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo.

Los principios que enuncia e incorpora la Reforma, son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades.
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales.
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas laborales vigentes.
- Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario.

- Protección especial a campesinos, la mujer, la maternidad y el trabajador menor de edad.

Estos principios de orden constitucional, ahora incorporados en el C.S.T, con la Reforma laboral guían la interpretación y aplicación de las disposiciones laborales. Constituyen garantías fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores, en línea con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que establece los principios mínimos del derecho laboral¹.

Se precisa que el Código Sustantivo del Trabajo, se expidió en vigencia de la Constitución de 1886, por lo tanto, NO consagra una norma equivalente, aunque sí en su título preliminar (Art. 1 – Art.21), consagra los principios. Es decir, el artículo 4 de la reforma, es una norma que podríamos llamar nueva, que se incorpora en el título preliminar del C.S.T.

Ahora bien, al efectuar la comparación entre el postulado consagrado en el artículo 53 de la C.P., y el artículo 4 de la Reforma, se aprecian algunos sutiles cambios, ajustes y aportes, tales como:

Realiza un cambio apreciable en el numeral 6 de la reforma, que, en relación con el principio de favorabilidad, sólo contempla la regla de la norma más favorable, al estipular su aplicación sólo ante el eventual conflicto entre “normas vigentes de trabajo” y no referir las reglas de “In dubio pro operario” y “Condición más beneficiosa”, reglas o sub-principios propios del principio de Favorabilidad. De la misma forma, agrega que la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad, incluyendo la denominada “inescindibilidad”, ya establecida en el artículo 21 del C.S.T.

¹ ARTICULO 53 C.P: 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.

Ajusta el texto y omite la expresión “Adiestramiento”, tal vez por no ser la más apropiada para referirse a la formación de los trabajadores, como seres humanos. Finalmente, agrega, en el numeral 9, adicional a la protección especial a la mujer, a la maternidad, el trabajador menor de edad y la protección especial a campesinos.

Ahora bien, frente al alcance de los principios constitucionales y fundamentales del derecho laboral dispuestos en el artículo 53, es preciso reiterar que en Sentencia C- 055 de 1999, la Corte refirió que aplican tanto al sector público, como privado, aunque no se haya expedido el Estatuto del Trabajo, mandato de la Constitución, que el Legislador a la fecha NO ha cumplido.

Sentencia C- 055 de 1999. Corte Constitucional.

Identificación de la sentencia. C – 055 -1999. Magistrado Ponente. Carlos Gaviria Diaz, expediente D-2125, de fecha 3 de febrero de 1999, siendo accionante el ciudadano Gabriel Alonso Palencia Cruz.

Norma acusada: artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, parcialmente, como se muestra a continuación:

Análisis: para resolver, el interrogante planteado realizó un análisis sistemático de los preceptos constitucionales; así como de los antecedentes del artículo 53 de la C.P., con la finalidad de determinar el propósito del constituyente. Específicamente se refirió a “El estatuto del trabajo y el régimen de función pública” y “Los principios mínimos fundamentales de carácter laboral”

Decisión. “Declarar **EXEQUIBLE** la expresión "*de carácter particular*" contenida en el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo”.

Como se deduce del análisis de la Corte Constitucional en esta sentencia, en virtud del principio de igualdad, corresponde al Legislador expedir el Estatuto del Trabajo, el cual debe contener los principios mínimos fundamentales del trabajo del artículo 53 de la Constitución Política, que son aplicables a las relaciones laborales tanto del sector

público como del sector privado. Sin que ello implique unificación normativa en materia laboral, sino por el contrario reconociendo regímenes diferenciados mas no discriminatorios, atendiendo a las particularidades concretas de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. Téngase en cuenta que la norma demandada fue declarada exequible, por los cargos analizados y sus fundamentos normativos sirven de base para dar respuesta a los interrogantes iniciales planteados.

Modificaciones Derecho Individual de Trabajo – parte primera C.S.T.

La Ley 2466 de 2025 incorpora modificaciones al C.S.T, que afectan de manera significativa las relaciones laborales del sector privado en Colombia y que como ya se precisó y explicó NO son aplicables a las relaciones laborales individuales del sector público. A groso modo serán enunciados los cambios más relevantes de la reforma, con intención formativa, los cuales se reitera deben ser considerados en las relaciones laborales individuales del Sector Privado.

Modalidades del contrato de trabajo por su duración.

Aunque se mantiene las cuatro modalidades de contrato de trabajo por su duración, que ya estipulaba el Código sustantivo del trabajo en su artículo 45, se prioriza y convierte en regla general el contrato a término indefinido. Adicionalmente, se modifican las reglas y tratamiento jurídico de los contratos a término fijo o definido y de los contratos por duración de la obra o labor contratada, como se explica a continuación:

Modalidades de contrato de trabajo por su duración			
Contrato de trabajo a término indefinido	Contrato de trabajo a término fijo	Contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada.	Contrato de trabajo ocasional accidental o transitorio
Art.5 de la Reforma, modifica el artículo 47 CST	Art. 6 Numeral 1 de la Reforma modifica el artículo 46 del C.S.T.	Art. 6 Numeral 2 de la Reforma modifica el artículo 46 del C.S.T	Sin Modificación
Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo	Sujeto a plazo/Término NO mayor a 4 años	Condición (Tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada)	Ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
Verbal o escrito	Escrito	Escrito	Escrito
No admite prórroga	Admite prórroga:	No admite prórroga	N/A

	Prórroga pactada Prórroga automática		
Derecho a prestaciones sociales y vacaciones liquidadas proporcionalmente.	Derecho a prestaciones sociales y vacaciones liquidadas proporcionalmente.	Derecho a prestaciones sociales y vacaciones liquidadas proporcionalmente.	Derecho a prestaciones sociales y vacaciones liquidadas proporcionalmente.

Elaboración propia.

El cambio más relevante introducido por la reforma, en este tema, es la priorización del contrato a término indefinido como la regla general para la vinculación de trabajadores. Según el artículo 5° de la reforma, que modifica el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, para establecer que todos los trabajadores deberán ser vinculados bajo un contrato a término indefinido, sin perjuicio que se puedan celebrar contratos en las otras modalidades, - situaciones excepcionales- ya sea a término fijo o por el tiempo de duración de una obra o labor determinada, o para la ejecución de un trabajo ocasional o transitorio.

Este cambio normativo limita el uso de los contratos a término fijo y por el tiempo de la obra o labor determinada, y otorga mayor estabilidad laboral a los trabajadores. Adicionalmente, ratifica que los trabajadores podrán dar por terminado el contrato mediante un preaviso de 30 días calendario sin que se les pueda imponer sanción por omitir este aviso en caso de terminación unilateral por causas atribuibles al empleador, lo que resulta compatible con el principio de libertad de trabajo establecido en el artículo 26 de la Constitución Política.

La reforma también modifica las condiciones del contrato a término fijo, al modificar el artículo 46 del C.S.T. Según el artículo 6° de la Reforma, los contratos de esta modalidad se limitan a un plazo máximo de cuatro años. Conserva la exigencia de constar o celebrarse por escrito y añade que en los casos en que no se cumplan las condiciones establecidas, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

En el mismo sentido, modifica las prórrogas, propias de esta modalidad contractual, al establecer expresamente dos tipos, la prórroga pactada y la prórroga automática, en ambos casos limitando su extensión a un término máximo de cuatro años.

De otro lado, en relación con los contratos por duración de la obra o labor determinada, los regula estableciendo sus características y supliendo una omisión del C.S.T. Sobre el particular esta modalidad establece que deben celebrarse por escrito, e indicarse de forma precisa y detallada la obra o labor. Admite adición por escrito o contratos sucesivos, cuando se trate de nueva obra o labor, pero NO prórroga. En caso de no cumplir sus presupuestos, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Debido proceso disciplinario laboral

La Reforma laboral en su artículo 7, modifica el artículo 115 del C.S.T, y potencia el proceso disciplinario para aplicar sanciones en garantía del debido proceso. Refiere sus etapas formales y los principios mínimos, tales como dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre ya la honra, y “nos bis in ídem”.

Trabajo diurno y nocturno.

Como medidas para proteger los ingresos de las familias trabajadoras, el artículo 10 de la Reforma laboral, establece las nuevas definiciones y horarios de trabajo diurno y nocturno, diferenciando entre ambos períodos. El trabajo diurno se comprende entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., mientras que el trabajo nocturno se realiza entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. En particular, esta modificación normativa entrará a vigencia seis meses después de la sanción de la ley.

Este nuevo enfoque de horario entrará en vigencia seis meses después de sancionada la ley. Este ajuste implica que el nuevo marco de horarios, deberá ser aplicado a los

trabajadores, asegurando que se respeten las nuevas disposiciones laborales, especialmente en cuanto a los pagos correspondientes a los trabajadores que laboren en turnos nocturnos.

Jornada máxima legal.

La Ley 2466 de 2025, modifica el artículo 161 del CST, modificado por la Ley 2101 de 2021, y establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en ocho (8) horas al día; agregando que el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. En todo lo demás reitera lo señalado en la Ley 2101 de 2021, frente a la reducción gradual de la jornada semanal y las excepciones a la jornada máxima legal.

Remuneración en días de descanso obligatorio.

El artículo 14 de la reforma modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, regulando el trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta, para los cuales se establece un recargo sobre el salario ordinario. Según la reforma, el trabajo realizado en estos días debe ser remunerado con un recargo del 100% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

Sin embargo, esta modificación No será aplicada de inmediato en su totalidad, ya que se implementará de forma gradual. De acuerdo con lo dispuesto en la reforma, el recargo aumentará gradualmente hasta alcanzar el 100% en 2027. El calendario para aplicar la gradualidad del aumento es el siguiente:

A partir del 1 de julio de 2025: el recargo será del 80%.

A partir del 1 de julio de 2026: el recargo será del 90%.

A partir del 1 de julio de 2027: el recargo alcanzará el 100%.

Límite al trabajo suplementario

El artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 modifica el artículo 22 de la Ley 50 de 1990², introduciendo una limitación al trabajo suplementario, estableciendo que las horas extras diurnas o nocturnas no podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales. Esta limitación es aplicable con excepciones para los sectores de seguridad y salud, conforme a las normativas vigentes.

Obligaciones Especiales del Empleador

Por último, es importante mencionar que el artículo 15 de la reforma que modifica el numeral 6 y adiciona los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, establece nuevos casos en el que el empleador está obligado a conceder licencias remuneradas para los trabajadores, con fines específicos como asistir a citaciones judiciales, atender citas médicas relacionadas con la endometriosis o cumplir con obligaciones escolares como acudiente. Define el alcance del permiso por grave calamidad doméstica. En síntesis, acoge el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C – 930 de 2009, que distingue entre permisos y licencias remunerados y no remunerados, otorga una mayor protección y consideración a las circunstancias excepcionales y especiales, en las que los trabajadores necesiten ausentarse de sus labores sin perder su remuneración.

Tópicos comunes sector público y privado

Con lo expuesto hasta aquí, es claro que la Reforma laboral NO impacta las relaciones laborales individuales del sector público. Sin embargo, se analizó la posibilidad de algún impacto o afectación indirecta de la Reforma para tópicos comunes.

En este contexto, se planteará la circunstancia de algunas temáticas o figuras legales que existen o se consagran en la Reforma, tanto en el sector público como en el sector privado, es decir, son comunes e incluso su regulación ha sido objeto de unificación, por tratarse de normas laborales que regulan vínculos laborales subordinados.

² Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Dentro de los aspectos comunes, se han identificado los siguientes:

Medidas para la Eliminación de la Violencia, el Acoso y la Discriminación en el Mundo del Trabajo

El artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 establece medidas para garantizar que los entornos laborales sean libres de violencia y acoso. La reforma amplía las medidas de protección contra la violencia laboral, incluyendo violencia física, psicológica, sexual o económica, e introduce acciones de prevención y atención para garantizar la protección de los trabajadores en estos casos.

Corresponde a todo empleador implementar o adoptar medidas adecuadas para prevenir y abordar casos de acoso y discriminación dentro del ámbito laboral, a través de protocolos, comités y herramientas específicas. En el marco de la Ley 1011 de 2006, Ley 1257 de 2008, y la Ley 2365 de 2024.

Cabe resaltar que, en su párrafo, se establece la obligación del Ministerio de Trabajo de formular una política pública que contemple protocolos, planes, programas, estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo y le otorga un término de doce (12) meses para hacerlo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley.

Medidas en Contra de la Discriminación y la Estigmatización Laboral a Personas Reintegradas y Reincorporadas en el Marco del Conflicto Armado

La reforma, en su artículo 20 introduce disposiciones para garantizar que las personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado disfruten de las mismas condiciones laborales sin discriminación alguna. Esto implica propender por una igualdad de condiciones laborales para estas personas, promoviendo su inserción laboral.

A pesar de la limitación de su ámbito de aplicación, extiende su disposición al sector público, como una medida activa para la integración de estas personas, asegurando la igualdad de acceso a empleos y condiciones laborales.

Trabajadores Migrantes

La Ley 2466 de 2025 señala que los trabajadores migrantes gozan de los mismos derechos laborales que los trabajadores nacionales, sin importar su estatus migratorio. Con esta normativa, se pretende que los trabajadores extranjeros cuenten con las mismas garantías laborales y de seguridad social que los empleados nacionales.

Del Contrato de Aprendizaje

La reforma laboral Ley 2466 de 2025, en el capítulo IV, del Título II, señala “Medidas para promover la formalización laboral” y allí regula el contrato de aprendizaje, modificándolo sustancialmente, transformándola de una relación de naturaleza formativa no laboral a una relación laboral especial a término fijo. Esta modificación implica que, a partir de ahora, el contrato de aprendizaje pasará a ser considerado una relación laboral dependiente con los mismos derechos que cualquier otro trabajador vinculado bajo el régimen de trabajo formal.

Esto conlleva la obligación de reconocer todos los derechos laborales, incluidos los relacionados con salario, prestaciones sociales y seguridad social, los cuales en virtud de la Ley 789 de 2002, no se aplicaban a los aprendices, pues la figura se consideraba de carácter formativo y no generaba las mismas obligaciones que una relación laboral.

La prestación de servicios en el marco de la relación de aprendizaje conlleva la obligación del empleador de reconocer todas las prestaciones sociales correspondientes a un empleado dependiente, lo que incluye vacaciones, cesantías, primas, y otros beneficios derivados del vínculo laboral. Este cambio implica un ajuste significativo en la gestión administrativa de todo empleador, que deberá adaptar su reglamento y procedimientos internos para cumplir con la normativa.

En cuanto a la remuneración, la reforma establece una mejora significativa respecto al auxilio de sostenimiento que los aprendices reciben durante su formación. Anteriormente, durante la fase lectiva se otorgaba un auxilio de sostenimiento del 50% del salario mínimo legal vigente (SMLV), mientras que en la fase práctica dicho auxilio ascendía al 75% del SMLV. Con la Ley 2466 de 2025, estos valores aumentan al 75% durante la fase lectiva y al 100% en la fase práctica.

Otro aspecto clave que cambia con la reforma es la afiliación a riesgos laborales. Anteriormente, esta afiliación solo era obligatoria en la fase productiva del contrato de aprendizaje. Sin embargo, con la Ley 2466 de 2025, la afiliación a riesgos laborales y al sistema de seguridad social en salud será obligatoria desde el día de la firma del contrato, cubriendo a los aprendices desde el inicio de su relación laboral. Esto implica que el empleador estará obligado a realizar los aportes correspondientes a la seguridad social, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales, desde el momento de la vinculación, tal como ocurre con cualquier trabajador dependiente.

Además, se modifica la duración máxima del contrato de aprendizaje, que pasa de dos a tres años, lo que extiende el período durante el cual un aprendiz puede ser vinculado bajo este tipo de contrato.

Es relevante señalar que la reforma también introduce el artículo 81A al Código Sustantivo del Trabajo, referente a los estudiantes de medicina. Este artículo establece que los estudiantes que cumplan con los requisitos para realizar el internado médico obligatorio, conforme a la Ley 14 de 1962, deberán recibir una remuneración no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLV) durante el tiempo de su internado. Además, esta remuneración será cubierta por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

En el caso de vincular aprendices, será necesario ajustar los procedimientos administrativos y de contratación para cumplir con las nuevas disposiciones establecidas por la reforma laboral, especialmente en lo que respecta a los derechos laborales de los mismos.

Medidas en Contra de la Discriminación y la Estigmatización Laboral a Personas Reintegradas y Reincorporadas en el Marco del Conflicto Armado

La reforma, en su artículo 20 introduce disposiciones para garantizar que las personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado disfruten de las mismas condiciones laborales sin discriminación alguna. Esto implica propender por una igualdad de condiciones laborales para estas personas, promoviendo su inserción laboral.

Como se puede apreciar, a pesar de la limitación de su ámbito de aplicación, extiende su disposición al sector público, como una medida activa para la integración de estas personas, asegurando la igualdad de acceso a empleos y condiciones laborales.

Flexibilidad en el Horario Laboral para Personas Cuidadoras de Personas con Discapacidad

El artículo 47 modifica el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023³, estableciendo que los cuidadores de familiares con discapacidad tendrán derecho a acceder a horarios flexibles, previa certificación de su condición. Esto puede incluir el trabajo remoto o adaptaciones en el horario laboral.

Del Teletrabajo

El artículo 52 de la reforma modifica el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008 ⁴, que es una norma aplicable a sector público y privado, y establece diferentes modalidades de teletrabajo, incluidas las modalidades híbrida, autónoma, móvil, y transnacional. De igual manera establece las definiciones de teletrabajo y teletrabajador:

Por su parte el artículo 53 de la Reforma laboral, adiciona un artículo a la Ley del Teletrabajo, Ley 1221 de 2008, el cual establece la obligación de otorgar un auxilio de conectividad a los teletrabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos, reemplazando el auxilio de transporte.

Este auxilio será de carácter no constitutivo de salario, pero como menciona la disposición debe ser tenido en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales.

³ Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones.

⁴ Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Entornos Laborales Flexibles

La Reforma laboral, su artículo 56 permite la adopción de entornos laborales flexibles, incluidos espacios para animales de compañía, lo cual representa una opción adicional para el bienestar de los trabajadores.

Esta normativa, sin embargo, señala en el párrafo que corresponde al Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, expedir dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley, los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirá como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto. Es decir, que se trata de una normativa que esta supeditada a la expedición de los lineamientos atrás señalados y en los que es posible que NO se extienda al sector público. Será el empleador quién deberá evaluar esta opción dentro de su política de bienestar, asegurando que se cumplan los requisitos de salud animal y convivencia en el entorno laboral, siempre que estén debidamente soportados por el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional.

Modificaciones Derecho Colectivo del Trabajo – parte segunda C.S.T.

Como quiera que el Código Sustantivo del Trabajo, regula las relaciones laborales colectivas tanto del sector público como del sector privado, se considera necesario precisar las modificaciones introducidas por la Reforma Laboral y contenidas en el título III “Libertad Sindical y cumplimiento de Estándares Internacionales” capítulo único. En materia colectiva tan sólo modifica un artículo el 362 del C.S.T., relativo al contenido de los Estatutos de las Organización Sindical, complementando el numeral 10. Por otro lado, agrega con la denominación representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones, la obligación de las organizaciones sindicales y de los empleadores de promover en condiciones de igualdad la participación e inclusión a la mujer, con la finalidad de lograr progresivamente la representación paritaria y/o proporcional. De

mismo modo, la inclusión de jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.

A modo de conclusión, la reforma no se ocupó de las relaciones laborales colectivas, al punto que hoy existe el temor que el Gobierno quiera impulsar reformas vía Decreto. Los cambios significativos, que introdujo la reforma, se pueden visualizar en las relaciones laborales individuales, con especial incidencia en los contratos y las condiciones de trabajo del sector privado, como quiera que corresponde al ámbito de aplicación del C.S.T. Cambios que se sintetizan por ejes temáticos.

Modalidades de contratos laborales

Antes de la Ley 2466, aunque el contrato indefinido estaba reconocido doctrinal y jurisprudencialmente como la forma natural de vinculación, el ordenamiento permitía amplios espacios para la contratación temporal. El contrato a término fijo podía celebrarse por cualquier duración, prorrogarse de manera sucesiva y sin límite, y bastaba con conservar la forma escrita y respetar la preaviso para no transformarse en indefinido.

El contrato por obra o labor tampoco tenía límites estrictos: era suficiente con definir la actividad o proyecto, y su uso se expandió masivamente en sectores como servicios, tecnología, seguridad privada, vigilancia, construcción y actividades tercerizadas.

Aunque la Corte Constitucional intentó frenar estos abusos mediante líneas jurisprudenciales sobre contratos realidad y desnaturalización de la temporalidad, la regulación legal seguía siendo laxa.

La reforma consagra el contrato a término indefinido como regla general para la vinculación laboral (art. 5). Solo excepcionalmente se permiten las modalidades temporales: contratos a término fijo, por obra o labor determinada y contratos ocasionales o transitorios. En los contratos a término fijo la ley establece límites precisos: plazo máximo de cuatro años (incluidas prórrogas) y exigencia de una justificación escrita que

fundamente la temporalidad. Si no se satisfacen los requisitos formales o materiales, la relación se presume desde su inicio como contrato indefinido.

El contrato por obra o labor se mantiene como figura válida pero su uso queda sometido a condiciones estrictas: debe celebrarse por escrito y describir con claridad la obra o labor objeto del vínculo; además, no admite prórroga automática (los contratos sucesivos se consideran nuevos contratos). Estos parámetros buscan restringir el uso abusivo de la temporalidad y fomentar la estabilidad en el empleo.

Estabilidad frente a terminación y debido proceso disciplinario

La reforma equilibra la protección del trabajador con la libertad de trabajo: permite al trabajador terminar unilateralmente un contrato indefinido con un preaviso de 30 días, sin imponer sanción por la omisión involuntaria del aviso, lo que protege la movilidad laboral.

En materia disciplinaria, la ley incorpora un debido proceso reforzado: las sanciones disciplinarias requieren etapas formales —notificación fundada, presentación de pruebas, audiencia con derecho a defensa y decisión motivada— y se consagran principios como la dignidad, la presunción de inocencia, la proporcionalidad, la contradicción probatoria y la prohibición del *ne bis in idem*. Asimismo, la norma reconoce el derecho de impugnación de las decisiones y extiende la asistencia sindical en tales procedimientos. De forma destacada, se exige la adopción de ajustes razonables cuando los sujetos procesales tengan discapacidad, asegurando la efectiva participación y protección procesal de trabajadores con discapacidad.

Jornada laboral y distribución del tiempo

La Ley redefine el en relación con la jornada nocturna pasa a iniciarse a las 19:00 horas y el diurno se sitúa entre las 6:00 y las 19:00 horas. Esta modificación amplía el tramo sujeto a recargo por trabajo nocturno. La jornada máxima legal se mantiene en ocho

horas diarias (42 semanales), pero se incorpora mayor flexibilidad para su distribución: es posible pactar jornadas distribuidas en hasta seis días a la semana. Estas medidas buscan compatibilizar la protección del descanso y los recargos legales con modelos organizativos más flexibles.

Recargos y días de descanso obligatorio

En materia de remuneración por labor en días festivos, la ley eleva de manera gradual el recargo hasta llegar al 100% del salario ordinario: 80% desde el 1 de julio de 2025, 90% desde el 1 de julio de 2026 y 100% desde el 1 de julio de 2027. Esta progresividad pretende mitigar el impacto económico inmediato sobre empleadores, pero fija como horizonte la doble remuneración por trabajo en festivos, como mecanismo de reconocimiento del valor social y familiar de esos días.

Límite al trabajo suplementario

Se introduce un tope explícito al trabajo suplementario: máximo dos horas extras diarias y doce horas semanales. Existen excepciones justificadas para los sectores de salud y seguridad, conforme a la normativa vigente. Esta restricción busca prevenir la sobrecarga laboral y la dependencia estructural de horas extras por parte de las empresas.

Obligaciones especiales del empleador y licencias remuneradas

La Ley amplía el catálogo de licencias remuneradas obligatorias, en favor del equilibrio trabajo–familia. Entre las razones previstas para licencias remuneradas se destacan las siguientes: asistencia a citas médicas especializadas, cumplimiento de obligaciones escolares (reuniones de padres), atención a casos de calamidad doméstica y situaciones de violencia intrafamiliar. Estos permisos deben ser justificados y remunerados; su

incorporación exige a las empresas adaptar reglamentos internos y procedimientos administrativos para su gestión.

La norma responde así a los desafíos sociales crecientes sobre la compatibilidad de la vida laboral con responsabilidades de cuidado y salud.

Impacto general: estabilidad, formalización y costos

En conjunto, las reformas individuales persiguen tres objetivos complementarios: reforzar la estabilidad laboral, dignificar las condiciones salariales y formales de trabajo, y promover la formalización de relaciones que previamente se caracterizaban por la precariedad. La priorización del contrato indefinido, la limitación de la temporalidad, el fortalecimiento del debido proceso y las nuevas licencias conforman un marco más protector para el trabajador.

No obstante, estas medidas introducen mayores costos laborales y una mayores desafíos para los empleadores —especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas— ya que incrementan cargas de cotización, recargos y obligaciones administrativas. Por ello, su efectividad dependerá de políticas complementarias: plazos de implementación razonables, mecanismos de apoyo y capacitación para las empresas, y una regulación reglamentaria clara que facilite la transición hacia un mercado laboral más formal y justo sin socavar la competitividad.

DISCUSIÓN

Un régimen normativo fragmentado e insuficiente

El surgimiento del derecho del trabajo como disciplina autónoma ha sido un proceso progresivo, influenciado por cambios sociales, luchas obreras y transformaciones políticas. El profesor Umberto Romagnoli lo describe de siguiente manera:

“(...) al derecho del trabajo se le reconoce muy tarde un status académico distinto al de un ‘intruso no autorizado’.

Nacido del derecho privado, hasta mediados del siglo XX fue una disciplina accesoria también en la organización universitaria del saber jurídico, aunque ésta había dado paso a las especializaciones desde finales del siglo XIX” (Romagnoli, 1997, p. 20).

Este reconocimiento tardío muestra cómo el derecho laboral ubicó al trabajador — históricamente relegado— en el centro de protección jurídica. Su desarrollo conceptual también se alimentó de discusiones sustantivas sobre su figura principal: el contrato de trabajo y la relación de trabajo.

En este punto, Alain Supiot destaca que:

“La elaboración jurídica de la relación de trabajo se ha alimentado en Europa de dos tradiciones culturales diferentes —la romanista y la germánica—, de las que se ha llevado a cabo, en cierto modo, una síntesis” (Supiot, 1996, p. 29)

Estas reflexiones permiten comprender que el derecho laboral no surgió como una simple regulación contractual, sino como un instrumento para equilibrar una relación asimétrica y garantizar derechos frente al poder económico.

En Colombia, la expedición del *Código Sustantivo del Trabajo (1950)* marcó la consolidación formal del derecho laboral. A mediados del siglo XX, comenzó a adquirir autonomía académica y jurídica. La estabilidad reforzada, la regulación de indemnizaciones y los derechos colectivos se constituyeron en aspectos fundamentales, aunque con una visión todavía enfrentada con la dinámica económica y laboral.

Fue hasta 1985, producto del Congreso Mundial de Derecho del Trabajo celebrado en Venezuela, Efrén Córdova propuso la distinción doctrinal entre **contratos típicos**

—a término indefinido, jornada completa, un solo empleador— y **contratos atípicos**, aquellos que no se ajustaban a los modelos tradicionales. Esta clasificación anticipó la transformación estructural que experimentaría el trabajo en el contexto posfordista.

Ahora, no se puede desconocer que ha sido la jurisprudencia constitucional quien ha marcado un cambio en la manera de abordar el estudio del ordenamiento laboral ya que en la actualidad resulta imposible analizar cualquier institución jurídico-laboral sin acudir a los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

Sin embargo, dicho fundamento, es producto del desarrollo de los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia que si bien, no introducen elementos novedosos a lo establecido en la legislación laboral, comportan el fundamento de los diversos pronunciamientos en materia de derecho del trabajo.

A partir de los artículos antes referidos la jurisprudencia constitucional ha trazado líneas jurisprudenciales en torno a temas tan importantes como el fuero de maternidad, los ajustes salariales, el despido de trabajadores sindicalizados, el despido de trabajadores en condición de discapacidad, entre otros.

El debate se ha centrado en torno a la tradicional concepción del imperio de la ley y la nueva visión del derecho que propende por la garantía en el ejercicio de los derechos fundamentales, aunque valores como la seguridad jurídica puedan verse afectados.

POSICION DEL AUTOR

El artículo 53 de la Constitución de 1991 dejó pendiente una tarea importante: la de crear un Estatuto del Trabajo. A pesar de los fallos de la Corte Constitucional y de las reformas parciales al Código Sustantivo del Trabajo, en Colombia no hay una norma unificada, organizada y coherente con la que se garanticen los derechos a un trabajo digno, a la estabilidad en el empleo, a la primacía de la realidad, a la

igualdad de oportunidades y a una remuneración justa. Treinta y cuatro años después de la Carta, ese hueco sigue ahí.

En ese marco, la Ley 2466 de 2025 es un paso importante, pero insuficiente, en el camino de concretar el Estatuto del Trabajo. El foco que pone en la estabilidad laboral -especialmente con la presunción del contrato a término indefinido, el control muy estricto de la duración de los contratos y el refuerzo de las garantías disciplinarias y de la jornada- es en parte, el reflejo de los valores constitucionales que diseñó el constituyente. La norma encarna algunos de los principios que la Corte Constitucional ha ido construyendo de manera autónoma desde 1992, lo que puede interpretarse como un mayor diálogo entre legislación y jurisprudencia.

No obstante, la Ley 2466 de 2025 no es un estatuto, ni siquiera se acerca a suplir el vacío de un marco normativo de fondo como el que plantea el artículo 53. Su alcance, de entrada, es parcial: pone orden en materia de contratación, jornada y licencias, pero deja de lado a sectores espinosos como las relaciones laborales y la negociación colectiva, las formas de protección frente al despido, la seguridad social desde una mirada integrada, las nuevas formas organizativas del trabajo, entre muchos otros asuntos.

Así, mientras la Ley 2466 es una "LUZ" en materia de fortalecimiento de la estabilidad, formalización y garantías mínimas, el país sigue sin contar con el estatuto integral que el constituyente ordenó. La ley en cuestión evidencia la necesidad -cada vez más urgente- de dar ese paso hacia un marco unificado que sea capaz de responder a los nuevos desafíos del trabajo, de dar seguridad jurídica de fondo y de consolidar la centralidad de los principios constitucionales del trabajo.

El ámbito de aplicación de la Ley 2466 de 2025, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, constituye una reforma al Código sustantivo del Trabajo, que impacta esencialmente las relaciones laborales individuales entre particulares, es decir, del sector privado.

La crítica que se hace, es que, en efecto, todavía no existe un estatuto que materialice plenamente lo previsto en el artículo 53, pues persisten vacíos importantes. La reforma aunque representa “luces” de los que debería contener un estatuto laboral coherente y completo, la verdad es que éste aún se mantiene en las “sombras”. Por tanto, la complejidad de la reforma laboral contenida en la Ley 2466 de 2025 exige superar los límites de los modelos de política pública convencionales. Se demanda un cambio de paradigma: de una ejecución lineal a una ecológica, donde el aprendizaje continuo y la co-construcción sean los principios rectores.

La trascendencia de la constitucionalización del Derecho del Trabajo, y la revisión crítica de la Ley 2466 de 2025, nos permiten presentar las siguientes consideraciones, condensadas en una matriz FADO (Fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades).

La legislación laboral colombiana ha avanzado parcialmente en la protección de los principios del artículo 53, pero aún no se adapta plenamente a los retos actuales y futuros del mundo del trabajo. Aunque persisten la dispersión normativa, la alta informalidad y vacíos frente a nuevas modalidades laborales, por fin el país comenzó a hablar y legislar con más fuerza sobre temas contemporáneos como el trabajo decente, los empleos verdes y azules, las nuevas formas de trabajo y la necesidad de mayor flexibilidad, lo que evidencia un giro hacia una agenda laboral más moderna.

La Corte Constitucional ha mantenido vivos los pilares constitucionales —igualdad, estabilidad, primacía de la realidad y remuneración digna—, y recientes debates legislativos apuntan a actualizar el modelo laboral frente a la digitalización, la

transición ecológica, el teletrabajo y la economía de plataformas. Sin embargo, el reto sigue siendo convertir estos avances discursivos y jurisprudenciales en una regulación coherente, integral y garantista, que asegure en la práctica la vigencia plena de los derechos laborales y prepare al país para el futuro del trabajo.

De la reforma, se destaca como fortaleza la recuperación y reconocimiento de derechos laborales; así como la mirada inclusiva y el fortalecimiento de las formas de protección contra violencia, acoso y discriminación laboral para todos los trabajadores, incluyendo nuevos grupos (plataformas digitales, reintegrados).

Sin embargo, existe el riesgo de distorsión en la implementación y cumplimiento de las normas, a propósito de la tentación de caer en las denominadas “huidas del derecho del trabajo”. Situación a la que se suma la resistencia al cambio, por parte de algunos sectores empresariales, por el temor a los posibles costos adicionales para los empleadores que deben ajustarse a las nuevas obligaciones en materia laboral y de seguridad social. Lo anterior sin mencionar la probabilidad del aumento de la informalidad, tanto en el corto, mediano y largo plazo.

La debilidad entonces esta marcada por la ausencia de unificación normativa, lo que podría generar confusión en la aplicación práctica. Adicionalmente, la misma reforma plantea situaciones problemáticas como la “implementación gradual”, la vigencia diferida y la complejidad de coordinación entre entidades responsables y/o encargadas para reglamentar, vigilar y controlar.

Todo lo anterior, nos permite estar optimistas: es posible expedir un Estatuto del trabajo que unifique y simplifique la normativa, que incluya asertivamente sector público y privado, a partir del reconocimiento de la diferencia de los dos regímenes y que por supuesto contribuya a la formalización laboral. Un Estatuto que propugne por la inclusión y protección de grupos vulnerables, con reconocimiento de derechos laborales, a partir de una construcción colectiva que reconfiguración la cultura laboral colombiana.

BIBLIOGRAFIA

- Barnechea, M de la L., Morgan, M. de la L., &Escrura, M. del M. (2010). Nuestra apuesta por la sistematización: Una vía para tejer conocimientos y redes. Programa Democracia y Transformación Global.
- Cueva, M. D. L. (1972). El nuevo derecho mexicano del trabajo.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2013). Guías Metodológicas para la Sistematización de Experiencias de Innovación Social.
- Código Sustantivo del Trabajo Colombia.
- Corte Constitucional. Sentencia C 055 de 1999
- Ghiso, A. (1999). Potenciando la Sistematización de Experiencias: Propuestas y Aportes. Desde e DEEP.
- Jara Holliday, O. (2012) La sistematización de Experiencias: Práctica y Teoría para otros Mundos Posibles. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Jaramillo Jassir, Iván Daniel. Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Artículo opin. Jurid.vol.9 No. 18 Medellín July/Dec. 2010
- Mendivelso Melo y Pardo Valenzuela. Opción de grado. Primera edición (2025).
- República de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990 “Por la cual se reforman normas del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” (Gaceta del Congreso).

- República de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002 “Por la cual se reforman normas del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” (Gaceta del Congreso).
- República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025 “Por la cual se reforman normas del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” (Gaceta del Congreso).
- RAYMOND, W. S. (2016). Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras. *Revista Internacional del Trabajo*, 3, 1-33.
- Romagnoli, U. (1997). Dal lavoro ai lavori. *Lavoro e diritto*, 11(1), 3-24.
- Supiot, A. (1996). Introducción a las reflexiones sobre el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6), 657-669.
- Supiot, A. (2008). El derecho del trabajo. *Derecho y Trabajo*. ¿Un mercado global de normas?. Pág. 103 y ss.
- Supiot, A. (2022). El trabajo ya no es lo que fue: Cómo pensarlo de nuevo en un mundo que cambió (y que nos tiene desconcertados). Siglo XXI Editores.

