El derecho laboral en Colombia ante la reforma de 2025: evolución normativa, jurisprudencial y función del juez laboral

Labor law in Colombia before the 2025 reform: regulatory evolution, case law, and the role of the labor judge

DOI: https://doi.org/10.69633/5fra6607
Recibido: 14/07/2026 **Aceptado:** 09/10/2026

*César Adil Durango Buelvas (Coord.)

ORCID: https://orcid.org/0009-0009-0121-678X
Universidad Pontificia Bolivariana, Seccional Montería (Colombia)
cesar.durango@upb.edu.co

**Levis Esther Pastrana Tovar

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1042-9586
Corporación Universitaria Remington, sede Montería (Colombia), Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
levis.pastrana@uniremington.edu.co

*Abogado de la Universidad del Sinú, especialista en Derecho Procesal (Universidad Pontificia Bolivariana) y en Derecho Laboral y Relaciones Industriales (Universidad Externado de Colombia), magíster en Educación y doctorando en Derecho de la Universidad Nacional del Nordeste (Argentina), con tesis aprobada y pendiente de sustentación. Cursa la Maestría en Derecho Laboral, Procesal Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar. Litigante desde hace 24 años y docente universitario de posgrado por más de 15 años.

**Abogada, especialista en Derecho Procesal Civil y magíster en Derecho, con 15 años de ejercicio profesional. Es docente e investigadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Corporación Universitaria Remington, sede Montería, donde también orienta casos del Consultorio Jurídico en derecho civil y procesal. Acompaña procesos investigativos y ejerce como asesora jurídica.

RESUMEN

El artículo examina la transformación del derecho laboral colombiano entre 2013 y 2026 y el lugar que ocupa en ella la Ley 2466 de 2025. Analiza cómo el bloque de constitucionalidad, las reformas legislativas y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia modificaron la protección del trabajador y los poderes del juez, también a la luz del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 2452 de 2025). El enfoque es cualitativo, dogmático-jurídico y hermenéutico, con análisis de líneas jurisprudenciales a partir de doce sentencias hito. Los resultados muestran una trayectoria de

protección reforzada de las personas en situación de debilidad manifiesta, apoyada en la primacía de la realidad, que la Ley 2466 de 2025 consolida con disposiciones de aplicación inmediata, como las de contratación y debido proceso disciplinario, y otras graduales o sujetas a reglamentación, como los recargos dominicales y el régimen de las plataformas de reparto. Esa consolidación convive con problemas no resueltos de informalidad, implementación y regulación del trabajo digital.

Palabras clave: *derecho laboral colombiano; reforma laboral; primacía de la realidad; estabilidad laboral reforzada; poderes del juez del trabajo; trabajo en plataformas digitales; Ley 2466 de 2025.*

ABSTRACT

This article examines the transformation of Colombian labor law between 2013 and 2026 and the place of Law 2466 of 2025 within it. It analyzes how the constitutional block, legislative reforms and the case law of the Constitutional Court and the Labor Chamber of the Supreme Court of Justice reshaped worker protection and the powers of the judge, also in light of the new Code of Labor and Social Security Procedure (Law 2452 of 2025). The approach is qualitative, legal-dogmatic and hermeneutic, with an analysis of case-law lines built on twelve landmark rulings. The findings show a trajectory of reinforced protection for persons in situations of manifest weakness, grounded in the primacy of reality, which Law 2466 of 2025 consolidates through provisions of immediate application, such as those on hiring and disciplinary due process, and others that apply gradually or depend on regulation, such as Sunday premium pay and the regime for delivery platforms. This consolidation coexists with unresolved problems of informality, implementation and the regulation of digital work.

Keywords: *Colombian labor law; labor reform; primacy of reality; reinforced labor stability; powers of the labor judge; digital platform work; Law 2466 of 2025.*

INTRODUCCIÓN

En la última década el derecho del trabajo colombiano cambió con rapidez, empujado por reformas legislativas sucesivas, una jurisprudencia garantista y el trabajo mediado por plataformas tecnológicas. El problema que motiva este análisis es la fragmentación que el ordenamiento laboral presentaba hasta 2025, que reclamaba una recomposición sistemática; esa recomposición es la que intentó el legislador con la Ley 2466 de 2025.

Las preguntas de investigación son dos: ¿qué efecto tuvieron los cambios jurídico-laborales de 2013 a 2026 sobre la protección del trabajo y sobre las facultades del juez laboral?, y ¿qué papel cumple la reforma de 2025 en esa trayectoria? Se sostiene que en ese período el sistema adoptó un modelo de protección reforzada para las personas en situación de debilidad manifiesta, orientado por la primacía de la realidad e incorporado por la vía del bloque de constitucionalidad. La Ley 2466 de 2025 lleva ese modelo a la ley y lo extiende a ámbitos sin regulación específica, aunque deja abiertos los problemas de la informalidad y de la eficacia de las normas.

El objetivo general es evaluar el desarrollo normativo del derecho laboral colombiano entre 2013 y 2026 y la posición que ocupa en él la Ley 2466 de 2025. Los objetivos específicos son: (i) reconstruir los orígenes y fundamentos constitucionales del derecho laboral colombiano; (ii) analizar el desarrollo legislativo del período y contrastarlo con la Ley 2466 de 2025; (iii) examinar las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral sobre estabilidad reforzada, primacía de la realidad, tercerización y plataformas digitales, y (iv) actualizar el estudio de las potestades del juez laboral.

La doctrina nacional ha estudiado estas instituciones por separado: el bloque de constitucionalidad en materia laboral (Fajardo Arturo, 2007; Reina García, 2012), la estabilidad laboral reforzada (Calderón Suta, 2023; Camacho-Ramírez y Romero Ramos, 2019; Giraldo Giraldo et al., 2021; Granados Ferreira, 2023), la primacía de la realidad (León Chiriví, 2014; Muñoz Osorio, 2012) y el trabajo en plataformas digitales (Alemán-Madrigal, 2025; Rojas Vargas, 2023). Muy pocas obras establecen una conexión entre este trabajo y la reforma de 2025, y ese es el vacío que se busca llenar, con un interés práctico evidente: se trata de que, aunque la ley ha establecido un marco transitorio y remite algunos asuntos a la reglamentación, los jueces ya deben repensar la estabilidad, la subordinación y la tercerización.

Por ello, el enfoque dista de ser una exégesis de la Ley 2466 de 2025; antes bien, propone una lectura sistemática del marco temporal desde la perspectiva del operador judicial obligado a aplicar reglas de distintos momentos de manera simultánea y hacerlas compatibles entre sí, así como con las normas constitucionales y los convenios internacionales del trabajo. Los resultados, a través del método, se aproximan al origen del derecho laboral, al marco constitucional de 1991, a la evolución legislativa, a las líneas jurisprudenciales y a las facultades del juez; el debate fija las respuestas frente a la literatura; y las conclusiones responden la pregunta-problema de la tesis a partir de los objetivos.

MÉTODO

La investigación es cualitativa, documental y dogmático-jurídica. Combina el procedimiento dogmático, para ordenar e interpretar las normas vigentes; el hermenéutico, que orienta

su comprensión conforme a la Constitución, y el crítico, que extrae de las decisiones judiciales las subreglas aplicables a los problemas planteados.

El estudio cubre el período 2013-2026, con revisión del contexto histórico. El corpus normativo comprende las dieciocho normas de la Tabla 1, que incluye cuatro leyes de 2010 a 2012 por ser antecedente inmediato de las reformas del período, además de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de 1948 con sus reformas (leyes 712 de 2001 y 1149 de 2007) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Colombia. Las normas se consultaron en sus textos oficiales (Diario Oficial, SUIN-Juriscol y Secretaría del Senado) y las ratificaciones, en NORMLEX.

Las sentencias se tomaron de las relatorías oficiales con tres criterios: (a) decisiones de 2013 a 2026, salvo fundadoras anteriores que siguen siendo referente obligado, como la C-225 de 1995; (b) sentencias de constitucionalidad, unificación y tutela de la Corte Constitucional y de casación de la Sala de Casación Laboral, y (c) pertinencia directa para alguna de las cuatro categorías de análisis: estabilidad laboral reforzada, primacía de la realidad, tercerización e intermediación, y trabajo en plataformas. Se excluyeron los autos, los fallos que repiten un precedente sin añadir subreglas y las decisiones de instancia, salvo cuando la literatura las presenta como recepción de una línea.

El corpus quedó integrado por doce sentencias hito: siete de la Corte Constitucional (C-225 de 1995, C-614 de 2009, C-171 de 2012, SU-070 de 2013, SU-049 de 2017, SU-075 de 2018 y C-276 de 2021) y cinco de la Sala de Casación Laboral

(SL3520-2018, SL467-2019, SL105-2020, SL3566-2022 y SL1152-2023). Cada sentencia fue leída integralmente y se registró en una ficha con sus respectivos datos de radicación. (Tabla 3).

De acuerdo con el método de líneas jurisprudenciales (López Medina, 2006), las sentencias fueron clasificadas como fundacionales, consolidantes, modificadoras o de cambio de paradigma en función de su carácter unificador y de si fueron posteriormente utilizadas en fallos posteriores como precedente, creando o modificando subreglas; las tres previas a 2013 se incluyeron para líneas fundacionales que reiteran. Al núcleo se añadieron líneas reconstruidas a partir de la producción académica jurídica sobre subordinación (León Chiriví, 2014) y refuerzo de la solidaridad (Granados Ferreira, 2023; Polo Montoya y Mezu Arcila, 2015) recolectada a través de SciELO, Redalyc, Dialnet y Google Scholar, procesada con un procedimiento analítico-sintético.

El artículo no es empírico, por lo que no cuantifica su impacto en el empleo, la formalidad o el acceso a la justicia, y la Ley 2466 de 2025, por ser solo recién aprobada, aún está insuficientemente provista de una línea jurisprudencial propia. Conclusión Estas limitaciones circunscriben el análisis, pero no afectan la validez dogmática de sus conclusiones.

RESULTADOS

1. Origen y evolución del derecho del trabajo

Antes de que existiera algo como el derecho laboral, el trabajo estaba regulado. El derecho romano reconocía los servicios de arrendamiento y el trabajo, mientras que los gremios medievales

regulaban el acceso a las profesiones. La Revolución Industrial tuvo como resultado una orientación igualitaria de falta de libertad de contratación y de trabajo contratado excepcional para salarios de subsistencia con jornadas más allá de las horas de trabajo que se consideraban agotadoras para que ocurriera la intervención estatal (Avella-Gómez, 2010). Esa reacción dio lugar a la creación de constituciones sociales, comenzando con México (1917) y Weimar (1919), junto con la Organización Internacional del Trabajo creada en 1919; ese proceso terminó por culminar en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

En Colombia, la regulación con la Ley 57 de 1915 sobre accidentes de trabajo. El trabajo quedó consagrado como un derecho social con protección especial del Estado mediante la reforma constitucional de 1936 (Mora Toscano, 2010), y los Decretos 2663 y 3743 de 1950 sistematizaron las normas en el Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 50 de 1990 desreguló normas dentro de un régimen de apertura económica y, finalmente, la Ley 100 de 1993 creó el Sistema Integrado de Seguridad Social (Avella-Gómez, 2012). Desde ese momento, el Estado mantiene el apoyo a la parte más débil, pero busca equilibrar costos y atender las necesidades del mercado. Esta tensión contrarrestada por la Constitución de 1991 vuelve a surgir entre 2013 y 2026 hasta que la Ley 2466 de 2025 cambie el rumbo hacia la protección.

2. Marco constitucional de 1991 y bloque de constitucionalidad

2.1. El Estado social de derecho y el trabajo como derecho fundamental

El art. 1 de la Constitución de 1991 crea el Estado social de derecho en la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad. A ello se añade que el trabajo es reconocido como un derecho y como una protección especial en esta Constitución (art. 25), pero examinaremos (1) cómo se define a sí mismo (art. 53) para describir sus beneficios mínimos favoritos e irrenunciables;2086 (2) la falta de favorabilidad,2079 y (3) la primacía de la sustancia sobre la forma. La irrenunciabilidad despoja de los derechos a la libre voluntad del trabajador; la favorabilidad, aquí expresada en el in dubio pro operario, se vincula con favorecer una interpretación que favorezca la perspectiva más ventajosa; y la primacía de la realidad actúa contra cualquier simulación contractual. La Corte Constitucional les reconoce plena fuerza normativa.

2.2. Bloque de constitucionalidad en materia laboral

El bloque de constitucionalidad, de construcción jurisprudencial (Sentencia C-225 de 1995), se apoya en el artículo 93 y se distingue en sentido estricto, como parámetro de control, y en sentido amplio, de función interpretativa (Fajardo Arturo, 2007; Reina García, 2012). En materia laboral incorporó los principales convenios de la OIT y los instrumentos de derechos humanos (Rivera Colmenares, 2017), en concordancia con el artículo 53, que integra a la legislación interna los convenios ratificados. Estos prevalecen sobre la ley ordinaria y el juez puede aplicarlos directamente, y la doctrina de la Comisión

de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sirve como referente interpretativo (Ostau de Lafont de León y Niño Chavarro, 2010).

2.3. Convenios fundamentales de la OIT

Colombia ratificó los ocho convenios fundamentales identificados desde la Declaración de 1998 (87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 y 182). En 2022 se añadió el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, con los convenios 155 y 187 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022), no ratificados por el país, que tiene así ocho de los diez fundamentales; ratificó además los convenios 154, sobre negociación colectiva, y 189, sobre trabajo doméstico. Los convenios 87 y 98 son referencia frente a las restricciones a la huelga en servicios públicos esenciales y las represalias antisindicales (Ostau de Lafont de León y Niño Chavarro, 2014), el 111 sustenta la prohibición de discriminar y el 189 respalda la normativa sobre trabajo doméstico remunerado. El bloque opera así como herramienta para resolver casos concretos.

3. Evolución legislativa 2010-2026 y reforma laboral de la Ley 2466 de 2025

El período registra un número elevado de iniciativas legislativas que prepararon la reforma de 2025 (Tabla 1).

Tabla 1

Reformas laborales en Colombia, 2010-2026

Año	Norma	Reforma o cambio laboral principal
2010	Ley 1429	Formalización y generación de empleo; incentivos para pequeñas empresas; prohibición de vincular personal para actividades misionales permanentes mediante cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral (art. 63).
2011	Ley 1468	Amplió la licencia de maternidad a 14 semanas.
2012	Ley 1562	Modificó el Sistema de Riesgos Laborales y dictó disposiciones en materia de salud ocupacional.
2012	Ley 1607	Reforma tributaria con impacto laboral: exoneración de aportes parafiscales (SENA e ICBF) y de la cotización patronal en salud respecto de determinados trabajadores.
2015	Decreto 1072	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
2016	Ley 1780	Empleo y emprendimiento juvenil; medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo.
2017	Ley 1822	Amplió la licencia de maternidad a 18 semanas.
2017	Ley 1846	Redefinió el trabajo nocturno: entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m.
2017	Ley 1857	Medidas de protección de la familia; jornada semestral para compartir con la familia.
2019	Ley 1955	Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022; creó el Piso de Protección Social (art. 193), declarado inexequible con efectos diferidos hasta el 20 de junio de 2023 (Sentencia C-276 de 2021).
2021	Ley 2088	Reguló el trabajo en casa.
2021	Ley 2101	Reducción gradual de la jornada máxima de 48 a 42 horas semanales, sin disminución del salario.
2021	Ley 2114	Amplió la licencia de paternidad y creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.
2022	Ley 2191	Reguló la desconexión laboral.
2024	Ley 2365	Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
2025	Ley 2452	Expidió el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, vigente desde el 2 de abril de 2026, con régimen de transición para los procesos iniciados antes de esa fecha.
2025	Ley 2466	Reforma laboral: contrato a término indefinido como regla general, límites al contrato a término fijo, debido proceso disciplinario, jornada nocturna y recargos, contrato de aprendizaje, plataformas digitales de reparto, tercerización y empresas de servicios temporales (véase la Tabla 2).
2026	Decreto 0581	Reglamentó la tercerización y la intermediación laboral ilegal: presunción de contrato de trabajo con el beneficiario cuando se ejecutan actividades permanentes por medio de terceros, indicios y sanciones (adicionó el Decreto 1072 de 2015).
2026	Aplicación gradual	Desde el 2 de abril de 2026 rige el nuevo Código Procesal del Trabajo (Ley 2452 de 2025); desde el 1 de julio de 2026 el recargo dominical y festivo asciende al 90 % (Ley 2466 de 2025) y desde el 15 de julio de 2026 la jornada máxima se reduce a 42 horas semanales (Ley 2101 de 2021).

Nota. Elaboración propia a partir de los textos oficiales de las normas citadas publicados en el Diario Oficial.

3.1. Las reformas parciales (2010-2024)

Las normas anteriores a 2025 responden a lógicas distintas: formalización y empleo, con resultados discutibles frente a la informalidad (Agudelo y Sala, 2016); protección de la familia y la maternidad; seguridad social y salud ocupacional, con la reforma del Sistema de Riesgos Laborales (González Varela, 2015) y el Piso de Protección Social, y jornada y condiciones de trabajo. Resolvieron cuestiones puntuales sin tocar la arquitectura del sistema y generaron fricciones, como la tensión entre la reducción de jornada de la Ley 2101 de 2021 y el régimen de recargos, armonizado solo en 2025.

El Piso de Protección Social fue declarado inexequible por desconocer la unidad de materia, pues una medida estructural de seguridad social no podía adoptarse en la ley del Plan Nacional de Desarrollo, con efectos diferidos hasta el 20 de junio de 2023 (Sentencia C-276 de 2021). El episodio muestra que la fragmentación normativa, pese a sus avances, erosionó la seguridad jurídica y justificó una legislación integradora.

3.2. La reforma laboral adoptada por la Ley 2466 de 2025

La Ley 2466, sancionada el 25 de junio de 2025, modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, que sigue vigente, e introduce regímenes nuevos. Sus disposiciones se agrupan en tres clases: las que rigen desde su entrada en vigor, las de aplicación gradual o diferida y las que dependen de reglamentación (Tabla 2).

Tabla 2

Disposiciones de la Ley 2466 de 2025 según su régimen de aplicación

Contenido	Ley 2466 de 2025	Norma modificada	Régimen de aplicación
Contrato a término indefinido como regla general	Art. 5	Art. 47 CST	Inmediata.
Contrato a término fijo: forma escrita y duración máxima de cuatro años	Art. 6	Art. 46 CST	Inmediata; para los contratos vigentes, el límite de cuatro años se cuenta desde la entrada en vigor de la ley.
Debido proceso disciplinario	Art. 7	Art. 115 CST	Inmediata; los empleadores disponen de doce meses para ajustar el reglamento interno de trabajo.
Límites al poder subordinante	Art. 16	Art. 23, lit. b), CST	Inmediata.
Contrato de aprendizaje como contrato laboral especial	Art. 21	Art. 81 CST	Inmediata.
Contratistas y subcontratistas: responsabilidad solidaria	Art. 44	Art. 34 CST	Inmediata; reglamentada por el Decreto 0581 de 2026.
Empresas de servicios temporales	Art. 45	Art. 77, Ley 50 de 1990	Inmediata; reglamentada por el Decreto 0581 de 2026.
Trabajo diurno y nocturno (el nocturno inicia a las 7:00 p. m.)	Art. 10	Art. 160 CST	Diferida: seis meses después de la sanción de la ley.
Recargo por trabajo dominical y festivo	Art. 14	Art. 179 CST	Gradual: 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.
Trabajo en plataformas digitales de reparto	Arts. 24 a 30	Régimen nuevo	Condicionada: rige doce meses después de que el Gobierno nacional cumpla las obligaciones de reglamentación previstas en el artículo 67.

Nota. Elaboración propia a partir del texto oficial de la Ley 2466 de 2025 (Diario Oficial, núm. 53.160). CST: Código Sustantivo del Trabajo.

Entre los cambios inmediatos, el contrato a término indefinido pasa a ser la regla general y el de término fijo debe constar por escrito y no superar cuatro años; si no cumple los requisitos legales, se entiende indefinido desde el primer día. Se busca así dar efecto a la estabilidad del artículo 53 de la Constitución y frenar la renovación sucesiva de contratos fijos como mecanismo de precarización. Rigen también de inmediato el procedimiento disciplinario del artículo 115, que lleva a la ley el debido proceso (comunicación de cargos, acceso a las pruebas, término para la defensa y posibilidad de apelar), y los

límites del literal b) del artículo 23 al poder subordinante, que no puede ejercerse con fines discriminatorios.

Entre los efectos escalonados, la jornada nocturna, que ahora empieza a las 7:00 p. m., rige seis meses después de la sanción, y el recargo dominical y festivo sube de forma progresiva hasta el 100 % en julio de 2027, en paralelo con la reducción de la jornada máxima a 42 horas semanales que la Ley 2101 de 2021 completa en julio de 2026. Depende de reglamentación, sobre todo, el régimen de las plataformas digitales de reparto (arts. 24 a 30), que rige doce meses después de que el Gobierno cumpla los deberes del artículo 67 y no cubre las plataformas de transporte de pasajeros, que siguen sometidas a las reglas generales y a la primacía de la realidad.

Tres medidas elevan a la ley soluciones antes jurisprudenciales o controvertidas. El contrato de aprendizaje se convierte en contrato laboral especial a término fijo, con seguridad social y un apoyo de sostenimiento que, en la formación tradicional, equivale al 75 % del salario mínimo en la etapa lectiva y al 100 % en la práctica. El trabajo en plataformas de reparto, antes resuelto caso por caso, recibe una regulación propia. Y la tercerización se está volviendo más estricta: los cambios regulatorios modifican la responsabilidad solidaria y también la responsabilidad subsidiaria frente a contratistas (y subcontratistas), consolidando los límites de las agencias de trabajo temporal, culminando con el empleador directo a nivel de interacción. Estas disposiciones se establecen mediante el Decreto 0581 del año 2026.

Por lo tanto, la reforma es una codificación parcial de un conjunto de medidas de protección que ya se vienen aplicando y su aplicación no será sencilla: disposiciones inmediatas,

transitorias y condicionadas que entran en conflicto directamente plantean cuestiones de derecho intertemporal para los contratos existentes antes de la fecha de efectividad de la reforma. Quedan preguntas sin respuesta en relación con las plataformas (p. ej.: qué protección se necesita, cómo se reconcilia/subordina el trabajo y también se cumple con los estándares de trabajo decente de la OIT) y, muy probablemente, la subordinación algorítmica será una categoría central que emerja de la jurisprudencia.

También cambiará la estrategia para la prueba. Hasta ahora, el juez tenía que reconstruir cada caso, utilizando elementos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST): la subordinación que distingue al trabajador del contratista. Si bien esto no eliminará la necesidad de probar algo, el nuevo régimen tendrá límites legales y reducirá cierta incertidumbre sobre criterios distintos entre los tribunales. Puede suponerse que la controversia cambiará de las relaciones laborales existentes (o no de ellas) hacia obligaciones cuantitativas de lealtad y pago; pero esta suposición debe ser demostrada mediante estudios empíricos.

4. Líneas jurisprudenciales determinantes

La Tabla 3 sintetiza las providencias estudiadas, la subregla que aporta cada una y su función en la línea.

Tabla 3

Matriz de sentencias analizadas

Providencia	Categoría y problema jurídico	Subregla relevante	Función en la línea
CC, C-225 de 1995	Bloque de constitucionalidad. ¿Qué normas, sin estar en el texto constitucional, sirven de parámetro de control?	Las normas y principios a los que direcciona la carta magna (art. 93) integran el bloque y sirven de parámetro de control, aunque no figuren en el articulado.	Fundadora (anterior al período; referente vigente).
CC, C-614 de 2009	Primacía de la realidad en el sector público. ¿Pueden contratarse por prestación de servicios funciones permanentes?	No. Las funciones permanentes se identifican con los criterios funcional, de igualdad, temporal o de habitualidad, de excepcionalidad y de continuidad.	Fundadora (anterior al período; referente vigente).
CC, C-171 de 2012	Tercerización en el sector público. ¿Pueden las Empresas Sociales del Estado operar mediante terceros?	Solo para funciones no permanentes, o cuando el personal de planta no pueda cumplirlas o se requieran conocimientos especializados.	Fundadora (anterior al período; referente vigente).
CC, SU-070 de 2013	Estabilidad reforzada por maternidad. ¿Qué alcance tiene la protección según el contrato y el conocimiento del empleador?	La protección resultará variable de acuerdo al tipo contractual y el conocimiento del embarazo; alcanza a trabajadoras de cooperativas y empresas de servicios temporales, con responsabilidad solidaria de la usuaria si hay relación laboral real.	Unificadora.
CC, SU-049 de 2017	Estabilidad ocupacional reforzada por salud. ¿Requiere calificación de pérdida de capacidad laboral?	No la necesita; incluye también los denominados contratos de prestación de servicios; la finalización sin autorización se presume que hay despido injusto y como consecuencia deviene la indemnización de 180 días.	Unificadora.
CC, SU-075 de 2018	Estabilidad reforzada por maternidad. ¿Procede la protección si el empleador desconocía el embarazo?	No procede la protección reforzada (reintegro y cotizaciones a cargo del empleador) si este desconocía el embarazo.	Modificadora.
CC, C-276 de 2021	Seguridad social. ¿Podía crearse el Piso de Protección Social en la ley del Plan Nacional de Desarrollo?	Inexequible por vulnerar la unidad de materia; efectos diferidos hasta el 20 de junio de 2023.	Contexto legislativo.
CSJ, SL3520-2018	Empresas de servicios temporales. ¿Qué ocurre si se supera el límite legal de la misión?	Una vez se logra superar los seis meses prorrogables por seis más, la usuaria del servicio es la verdadera empleadora y la temporal, intermediaria solidaria; no es posible hablar de prórroga ni nuevo contrato para el mismo trabajador.	Consolidadora.
CSJ, SL467-2019	Tercerización lícita e intermediación. ¿Cuándo el contratista es un simple intermediario?	La externalización requiere que se den una razones de tipo objetivo, técnicos y productivos; sin estructura propia ni aparato productivo especializado, el contratista resulta ser intermediario y el beneficiario, en ultimas el verdadero empleador.	Consolidadora (hito).
CSJ, SL105-2020	Primacía de la realidad. ¿Qué debe probar el demandante para activar la presunción del art. 24 del CST?	Basta probar la actividad personal; al demandado le corresponde desvirtuar la presunción demostrando la independencia del servicio.	Reiteración y precisión.
CSJ, SL3566-2022	Cooperativas de trabajo asociado. ¿Cuándo la usuaria es la verdadera empleadora?	Las cooperativas no pueden suministrar personal, en especial en actividades misionales permanentes; indicios de la Recomendación 198 de la OIT: medios del beneficiario, control de la selección y falta de autonomía.	Consolidadora.
CSJ, SL1152-2023	Estabilidad reforzada por discapacidad. ¿Sigue vigente el umbral del 15 % de pérdida de capacidad laboral?	Solo para hechos anteriores a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; en adelante se exigen deficiencia de mediano o largo plazo, barreras y conocimiento del empleador.	Modificadora.

Nota. Elaboración propia a partir del texto íntegro de las providencias, consultadas en las relatorías de la Corte Constitucional (CC) y de la Corte Suprema de Justicia (CSJ). La Sentencia SL105-2020 fue proferida por la Sala de Descongestión Laboral núm. 1

4.1. Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada nació en la jurisprudencia como protección frente al despido de las mujeres embarazadas o en lactancia, y la Corte Constitucional la extendió a otros sujetos en situación de debilidad manifiesta: personas con afectaciones de salud o discapacidad, trabajadores próximos a pensionarse y denunciantes de acoso laboral, a los que se suma el fuero sindical. Opera con independencia de la modalidad contractual y alcanza relaciones encubiertas bajo contratos de prestación de servicios.

La Sentencia SU-049 de 2017 unificó la protección por salud bajo la noción de estabilidad ocupacional reforzada: no exige calificación previa de pérdida de capacidad laboral, cubre contratos distintos del laboral, y la terminación sin autorización de la autoridad del trabajo hace presumir un despido injusto y genera la indemnización de 180 días. La pandemia de covid-19 puso a prueba esta garantía (Calderón Suta, 2023). En maternidad, la SU-070 de 2013 construyó escenarios según la modalidad de contratación y el conocimiento del embarazo, y la SU-075 de 2018 excluyó la protección reforzada cuando el empleador desconocía la gestación, sin perjuicio de otras medidas a cargo del Estado.

Las altas cortes no siguieron el mismo camino. La Sala de Casación Laboral exigió durante años una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15 % (Camacho-Ramírez y Romero Ramos, 2019; Polo Montoya y Mezu Arcila, 2015), hasta que la Sentencia SL1152-2023 limitó ese umbral a hechos anteriores a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y exigió, en adelante, una deficiencia de mediano o largo plazo, barreras que impidan trabajar en igualdad y el

conocimiento del empleador, salvo hechos notorios. Subsisten diferencias sobre cómo establecer la vulnerabilidad y sobre el alcance de la presunción de despido discriminatorio, y la doctrina advierte que algunos empleadores evitarían contratar a personas protegidas (Granados Ferreira, 2023).

La protección cubre también a quienes están próximos a pensionarse, para que la terminación del contrato no frustre el derecho, y a los denunciantes de acoso laboral amparados por la Ley 1010 de 2006, con límites que la jurisprudencia ha precisado (Giraldo Giraldo et al., 2021). Estas líneas fundan la estabilidad en la igualdad material y anticipan la preferencia por el contrato indefinido de la Ley 2466 de 2025.

4.2. El principio de primacía de la realidad

Conforme al artículo 53 de la Constitución, la realidad prevalece sobre la denominación que las partes den a su relación. El contrato de trabajo existe cuando concurren los elementos del artículo 23 del CST, actividad personal, subordinación y salario, y la subordinación es el elemento distintivo (Muñoz Osorio, 2012). El artículo 24 presume el contrato en toda relación de trabajo personal: al demandante le basta acreditar la actividad personal y al demandado le corresponde probar la independencia del servicio (Sentencia SL105-2020).

La subordinación se implanta por indicios como lo son, el cumplimiento de horarios, el estar sujeto al reglamento, la provisión de herramientas y también la integración en la estructura de la empresa (León Chiriví, 2014), a los que la Sala sumó los criterios de la Recomendación 198 de la OIT (Sentencia SL3566-2022). El principio reaparece en la reforma

de 2025, en las normas contra el abuso de la tercerización y en la calificación del trabajo digital.

El principio se manifiesta a menudo en el sector público con la renovación en serie de los contratos de prestación de servicios. La Corte Constitucional confirmó la prohibición de utilizarlos en funciones permanentes y proporcionó criterios para delimitar su uso: funcional, de igualdad, temporal o sucesivo, excepcional (Sentencia C-614 de 2009)41. Posteriormente, se consideró que establecían una relación laboral, aunque sin reconocimiento como servidor público, y el juez ordenó el pago de salarios, prestaciones, aportes e indemnizaciones, con solo la reincorporación en caso de que se probara que existe una garantía especial de estabilidad laboral.

4.3. Contratación empresarial lícita, intermediación laboral y tercerización ilegal

El ordenamiento admite la colaboración entre empresas y sanciona su uso para suministrar mano de obra que sigue subordinada al beneficiario. La distinción se apoya en tres figuras del CST y de la Ley 50 de 1990.

El contratista independiente (art. 34 del CST) es verdadero empleador y ejecuta la obra o el servicio con medios propios, autonomía técnica y directiva y asunción de riesgos. La Sala exige "una estructura propia y un aparato productivo especializado" y razones objetivas técnicas y productivas para externalizar (Sentencia SL467-2019). Cumplidas esas condiciones, la contratación es lícita aunque se relacione con el giro ordinario del beneficiario, que responde solidariamente salvo en labores extrañas a sus actividades normales, regla que la Ley 2466 de 2025 mantiene (art. 44).

La intermediación solo se admite por excepción. Una empresa de servicios temporales autorizada puede suministrar trabajadores en misión en las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (labores ocasionales o transitorias, reemplazos e incrementos de producción) por seis meses prorrogables por seis más. Superado ese plazo, la usuaria es la verdadera empleadora y la temporal, intermediaria solidaria, sin que quepa prórroga ni nuevo contrato para mantener al trabajador (Sentencia SL3520-2018); la Ley 2466 de 2025 reforzó estos límites (art. 45).

El simple intermediario (art. 35 del CST) contrata servicios ajenos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador y responde solidariamente si no declara esa calidad. Cuando el supuesto contratista carece de estructura propia y existe solo para eludir la contratación directa, el beneficiario es el verdadero empleador (Sentencia SL467-2019). Son indicios de fraude que los trabajadores ejecuten labores ordinarias del beneficiario, que este ejerza la subordinación, aporte los medios de producción e intervenga en la selección, y que el intermediario carezca de autonomía técnica, administrativa y financiera (Sentencia SL3566-2022).

Las cooperativas de trabajo asociado ilustran el riesgo. Tras proliferar como vehículo de intermediación, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 prohibió usarlas en actividades misionales permanentes, y la Sala declaró a un ingenio azucarero verdadero empleador de corteros de caña vinculados por cooperativas sin autonomía (Sentencia SL3566-2022). La Corte Constitucional extendió la estabilidad por maternidad a trabajadoras de cooperativas y temporales, con responsabilidad solidaria de la usuaria (Sentencia SU-070 de 2013), y limitó la provisión de personal por terceros en las Empresas Sociales del Estado a funciones no permanentes (Sentencia C-171 de 2012).

La Ley 1610 de 2013 fortaleció la inspección del trabajo, pero sus limitaciones obligaron a la jurisprudencia a corregir caso por caso las fallas del control administrativo. El Decreto 0581 de 2026, que modificó el Decreto 1072 de 2015, incluye estos criterios: asume la existencia de un contrato de trabajo con el beneficiario cuando se desarrollen actividades permanentes a través de terceros, salvo que exista evidencia de la independencia del contratista y de causas objetivas; clasifica los indicadores por falta de adecuada organización y subordinación; prohíbe las rotaciones sucesivas de trabajadores temporales para el mismo servicio; sanciona con multas de hasta 5.000 salarios mínimos mensuales.

La frontera depende, entonces, de si el tercero es una empresa genuina, con estructura e independencia propias, y de si lo contratado es un resultado o la mera provisión de trabajadores subordinados al beneficiario. En el primer caso hay colaboración lícita con responsabilidad solidaria; en el segundo, intermediación, lícita solo dentro de los límites de las temporales.

4.4. Plataformas digitales y nuevas formas de trabajo

El trabajo en plataformas obliga a decidir entre una relación comercial con independientes y una relación laboral encubierta por la subordinación algorítmica y la dependencia económica. Antes de la reforma, esa calificación dependía solo de la primacía de la realidad (Alemán-Madrigal, 2025), y la exposición de repartidores y conductores a riesgos laborales revelaba los límites de la seguridad social (Rojas Vargas, 2023). La Ley 2466 de 2025 admite para las plataformas de reparto la vinculación dependiente o independiente, prohíbe la exclusividad para los independientes, distribuye las

cotizaciones de salud y pensión entre plataforma (60 %) y trabajador (40 %), asigna a la plataforma la cotización a riesgos laborales y fija deberes de transparencia y revisión humana de las decisiones automatizadas (arts. 24 a 30).

5. Los poderes del juez del trabajo

Hasta 2026 rigió el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) del Decreto-Ley 2158 de 1948, actualizado por la Ley 712 de 2001 y con la oralidad implantada por la Ley 1149 de 2007. La Ley 2452 de 2025 expidió un nuevo código, vigente desde el 2 de abril de 2026, cuyo artículo 330 mantiene los procesos iniciados antes bajo la norma anterior. Ambos regímenes convivirán durante algunos años y comparten un modelo de juez que dirige activamente el proceso para hacer eficaces los derechos laborales y compensar las asimetrías entre las partes.

5.1. Facultades de dirección del proceso

El artículo 48 del CPTSS, modificado por la Ley 1149 de 2007, atribuye al juez la dirección del proceso para garantizar los derechos fundamentales, la igualdad de las partes y la celeridad, regla que conserva el artículo 3 de la Ley 2452 de 2025. El juez delimita el litigio, sanea el proceso y conduce audiencias orales, concentradas, públicas y gratuitas. Puede, además, fallar *extra* y *ultra petita* cuando los hechos se discutieron y están probados; el artículo 50 del CPTSS reservaba esa facultad a la primera instancia y el artículo 6 de la Ley 2452 de 2025 la extiende a la segunda respecto de los derechos mínimos e irrenunciables.

5.2. Poderes probatorios

El artículo 54 del CPTSS permite decretar pruebas de oficio y el artículo 61 consagra la libre formación del convencimiento, salvo solemnidades *ad substantiam actus*. El nuevo código obliga al juez a usar sus facultades oficiosas para buscar la verdad real (art. 28), le permite pedir información a autoridades y particulares (art. 29) y mantiene la libre apreciación (art. 133). La inmediación pesa especialmente en los litigios sobre primacía de la realidad, en los que la prueba de la subordinación suele estar en poder del empleador.

5.3. Ejecución de las sentencias

El artículo 100 del CPTSS permite ejecutar las obligaciones laborales que consten en decisión judicial en firme, con remisión a las normas generales para las medidas cautelares (art. 145). La Ley 2452 de 2025 consagra autónomamente el proceso ejecutivo (arts. 265 a 285), con criterios propios sobre las medidas de embargo y secuestro (art. 271), y acepta las medidas cautelares en los llamados procesos declarativos (arts. 315 y 316), de manera que el juez puede garantizar el cumplimiento antes de la sentencia.

5.4. Consecuencias sustantivas del reconocimiento de la relación laboral

Los pagos de salarios y prestaciones, las contribuciones, la indemnización por el incumplimiento del artículo 65 del CST salvo que el empleador pruebe lo contrario, que existe de buena fe y la readmisión en los casos en que se trate de seguridad laboral reforzada se derivan de reglas sustantivas que están dentro de la competencia del juez, más que a través

de medios procesales. Dos factores, en este sentido, inciden en la reforma de 2025: (i) el debido proceso disciplinario que el juez debe verificar en el marco de controversias que involucren sanciones y despidos, y (ii) la tercerización y la regulación de plataformas, que minimiza o al menos reduce el grado de interpretación judicial que existía previamente.

DISCUSIÓN

En el período 2013-2026, el derecho laboral colombiano ha oscilado entre reformas periféricas y un diseño más integrado, sin perder de vista el paradigma de protección que la jurisprudencia constitucional edificó. Su relación con la Ley 2466 de 2025 resultaría de continuidad: esta reforma amplifica la fuerza expansiva del bloque y la estabilidad estatal respecto a la primacía de la realidad. Tal resultado se ajusta solamente a la literatura que estudió estas instituciones de manera independiente (Camacho-Ramírez y Romero Ramos, 2019; Fajardo Arturo, 2007; Muñoz Osorio, 2012), sino que también, contribuye a una comprensión de la forma en que se produjo la convergencia legislativa de 2025 como un proceso de acumulación.

La continuidad tiene tensiones. Como se muestra en la literatura sobre flexibilización, aunque la atención a la informalidad ha actuado como condición para cualquier reforma y que la brecha de implementación o brecha inducida por la regla (Cárdenas Sierra, 2016; Cerquera Unda, 2018) en tanto el fallo difiere de la realidad que sobrevive a nivel normativo, este estudio lo confirma: la Ley 2466 de 20215 mejora el empleo formal pero otorga herramientas colocadas a quienes quedan fuera de él. Además, ampliar el alcance de los beneficios puede disuadir la contratación de los grupos protegidos (Granados Ferreira,

2023), y la preferencia fue más desfavorable para las pequeñas empresas que afrontarían costos adicionales enormes que para los individuos debido a los recargos y la reducción de las horas de trabajo. El éxito de la reforma dependerá de que la protección no se quede en los resquicios.

En tercerización, los criterios de la Sala de Casación Laboral fueron elevados a rango legal por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0581 de 2026, relativizando lecturas que ven la reforma como un hecho fundacional y aclarando su contribución: criterios uniformes para la inspección laboral. Los resultados son consistentes con la literatura sobre su naturaleza jurídica (Alemán-Madrigal, 2023) y, en términos de su déficit en seguridad social (Rojas Vargas, 2023). La solución colombiana de un régimen único, afiliación dependiente o independiente y aportes conjuntos deja abierta tanto la proyección de categorías clásicas sobre la organización algorítmica del trabajo como la exclusión de plataformas de transporte.

Por ello, se sugiere una lectura intermedia entre quienes sobreestiman el alcance de la reforma y quienes la consideran como mero maquillaje. La ley refuerza ciertas brechas de protección, pero depende de una exigibilidad capaz de identificar infracciones y de autoridades dispuestas a sancionarlas, y seguirá siendo necesaria la prioridad de la realidad. Insertada en el debate regional sobre jornada laboral y plataformas, y en la agenda de trabajo decente de la OIT, la reforma tiene un alcance limitado en la economía informal y debe reformularse como una de formalización, diálogo social y fortalecimiento institucional.

Desde el punto de vista procedimental, la Ley 2452 de SI provee mecanismos para la eficacia de las medidas de protección

sustantiva (p. ej., cautelas en procesos declarativos), mientras que las acciones anteriores permanecen sujetas al estatuto de 1948, cuya coexistencia dentro de los marcos jurídicos exige una designación precisa de las normas aplicables y de la capacidad institucional para ejecutar los fallos.

CONCLUSIONES

Respondiendo al interrogante de esta investigación: para los años 2013 y 2026, la protección laboral en Colombia se fortaleció de una manera progresiva, sin que existiesen rupturas, a través de jurisprudencia enfocada al cuidado de las personas en condiciones de manifiesta debilidad, así como en el principio de primacía de la realidad. La Ley 2466 de 2025 procedió como una que unificó, en donde incorporó al derecho estatutario la mayor parte de lo que se había construido mediante la jurisprudencia, ratificando la tesis presentada.

Respecto a los dos primeros objetivos, tanto la Carta magna de 1991 como el bloque de constitucionalidad han sido establecidos como referencias para leer reformas parciales, y la Ley 2466 de 2025 buscó articular un sistema fragmentado al definir disposiciones inmediatas (el contrato indefinido es la regla, límites a los contratos a término fijo y debido proceso disciplinario); disposiciones graduales (recargo por turno nocturno y pago de prima dominical), así como los objetos de regulación (plataformas de despacho).

En cuanto con el tercer objetivo, las líneas jurisprudenciales anticiparon soluciones que la reforma57 llevó a la ley y que correspondió desarrollar al Decreto 0581 de 2026 especialmente cuando se trata de los criterios a partir de los cuales debe distinguirse la colaboración lícita en los negocios

de la intermediación ilícita: autenticidad del tercero y la naturaleza de lo que se ha contratado. Sin embargo, la ley no elimina las tensiones entre la Corte Constitucional y la Sala de Casación Laboral.

Bajo el cuarto objetivo, las facultades de dirección, la autoridad probatoria y la ejecución permanecen como el conducto a través del cual operan y se fortalecen las garantías sustantivas de naturaleza laboral, mediante la Ley 2452/2025 que:115 reconstruye pruebas de oficio;116 extiende decisiones extra y ultra petita a la segunda instancia117; varía las medidas cautelares en procesos declarativos118; pero estas deben separarse de las consecuencias sustantivas de reconocer una relación de trabajo.

La regulación de plataformas, los criterios judiciales para calificar el trabajo, el impacto de la reducción de la jornada laboral en el empleo, y la verificación empírica de la hipótesis litigiosa frente a la comparación con otros sistemas jurídicos donde se ha abordado la subordinación algorítmica son temas aún por investigar. Una buena ley no se traduce automáticamente en trabajo decente; la realidad estará condicionada por la regulación, la interpretación judicial y la capacidad institucional para implementarla.

DECLARACIÓN

Conflicto de interés. Los autores declaran que no existe ningún conflicto de interés de orden financiero, institucional, de patrocinio ni de autoría que pueda afectar la objetividad o la validez de este trabajo.

Contribución de autoría (taxonomía CRediT). Ambos autores participaron en la conceptualización, la investigación, el diseño metodológico, el análisis formal, la redacción del borrador original y la redacción, revisión y edición del manuscrito final.

Disponibilidad de datos. El artículo se sustenta en fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales de acceso público, identificadas en detalle en la sección de referencias.

REFERENCIAS

Agudelo, S. A., & Sala, H. (2016). Wage setting in the Colombian manufacturing industry. *Economics of Transition, 24*(1), 99-134. https://doi.org/10.1111/ecot.12085

Alemán-Madrigal, L. E. (2025). *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: Retos y propuestas en el derecho del trabajo*. Ediciones Universidad de Salamanca. https://doi.org/10.14201/0VI0471

Avella-Gómez, M. (2010). *Las instituciones laborales en Colombia: Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990* (Borradores de Economía n.º 613). Banco de la República. https://doi.org/10.32468/be.613

Avella-Gómez, M. (2012). Las instituciones laborales colombianas: Contexto histórico y principales desarrollos desde 1990. En L. E. Arango & F. A. Hamann (Eds.), *El mercado de trabajo en Colombia: Hechos, tendencias e instituciones* (pp. 3-79). Banco de la República.

Calderón Suta, S. H. (2023). La estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y la pandemia de la covid-19 en Colombia. *Vniversitas Jurídica, 72*, 1-19. https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj72.elrf

Camacho-Ramírez, A., & Romero Ramos, M. C. (2019). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta? Estabilidad laboral reforzada en el empleo* (2.ª ed.). Editorial Universidad del Rosario. https://doi.org/10.12804/tj9789587842920

Cárdenas Sierra, R. (2016). *Flexibilización laboral y justicia distributiva* [Tesis doctoral, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional Universidad Santo Tomás. https://hdl.handle.net/11634/1873

Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs. las políticas neoliberales de flexibilización* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Colombia. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768

Fajardo Arturo, L. A. (2007). Contenido y alcance jurisprudencial del bloque de constitucionalidad en Colombia. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas, 7*(13), 15-34. https://doi.org/10.22518/16578953.761

Giraldo Giraldo, Y., Lasso Arboleda, O. M., & Montes Leiva, L. J. (2021). Fuero de estabilidad laboral reforzada por interponer denuncia de acoso laboral, ámbito y aplicabilidad en Colombia a raíz de la Ley 1010 del 2006. *Cuaderno de Investigaciones Semilleros Andina*, (14), 157-173.

González Varela, A. C. (2015). Prestaciones económicas en riesgos laborales de trabajadores independientes respecto a dependientes a partir de la Ley 1562 de 2012. *CES Salud Pública, 6*(2), 168-180. https://doi.org/10.21615/cessp.6.2.7

Granados Ferreira, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: Análisis del principio en las decisiones tomadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga. *Estudios Socio-Jurídicos, 25*(1). https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420

León Chiriví, H. A. (2014). Alcance del elemento subordinación en el contrato realidad: Construcción de una línea jurisprudencial de las decisiones de la Corte Suprema de Justicia. *Cuadernos de la Maestría en Derecho*, (4), 151-197. https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/Cuadernos/article/view/437

López Medina, D. E. (2006). *El derecho de los jueces: Obligatoriedad del precedente constitucional, análisis de sentencias y líneas jurisprudenciales y teoría del derecho judicial* (2.ª ed.). Legis.

Mora Toscano, Ó. (2010). Los dos gobiernos de Alfonso López Pumarejo: Estado y reformas económicas y sociales en Colombia (1934-1938, 1942-1945). *Apuntes del CENES, 29*(50), 151-171. https://doi.org/10.19053/01203053.v29.n50.2010.49

Muñoz Osorio, A. (2012). Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo. *Pensamiento Americano, 5*(8), 9-14. https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/543

Ostau de Lafont de León, F. R., & Niño Chavarro, L. Á. (2010). Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. *Prolegómenos. Derechos y Valores, 13*(26), 163-178. https://doi.org/10.18359/prole.2433

Ostau de Lafont de León, F. R., & Niño Chavarro, L. Á. (2014). El servicio público esencial y derecho de huelga en Colombia (Convenios 87 y 98 de la OIT). *Novum Jus, 8*(1), 39-59. https://doi.org/10.14718/NovumJus.2014.8.1.2

Polo Montoya, D., & Mezu Arcila, J. (2015). *El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones de discapacidad desde el precedente judicial colombiano* [Tesis de pregrado, Universidad Icesi]. Repositorio Institucional Universidad Icesi. http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/78137

Reina García, Ó. M. (2012). Las cláusulas de apertura o reenvío hacia fuentes externas previstas en la Constitución colombiana, como criterio para delimitar el contenido del bloque de constitucionalidad. *Revista Derecho del Estado*, (29), 175-214. https://doi.org/10.2139/ssrn.2190433

Rivera Colmenares, B. D. (2017). Instrumentos internacionales de protección del derecho humano de asociación sindical. *Derecho y Realidad, 15*(29), e8099. https://doi.org/10.19053/16923936.v15.n29.2017.8099

Rojas Vargas, H. A. (2023). Consideraciones sobre el impacto del riesgo de invalidez de los colaboradores autónomos de Uber y Rappi en la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social colombiano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 2442-2463. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7066

REFERENCIAS NORMATIVAS

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional n.º 116, 20 de julio de 1991.

Congreso de la República de Colombia. (1915, 15 de noviembre). *Ley 57 de 1915, sobre reparaciones por accidentes de trabajo*. Diario Oficial n.º 15.646.

Congreso de la República de Colombia. (1990, 28 de diciembre). *Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 39.618.

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 41.148.

Congreso de la República de Colombia. (2001, 5 de diciembre). *Ley 712 de 2001, por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo*. Diario Oficial n.º 44.640.

Congreso de la República de Colombia. (2006, 23 de enero). *Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial n.º 46.160.

Congreso de la República de Colombia. (2007, 13 de julio). *Ley 1149 de 2007, por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos*. Diario Oficial n.º 46.688.

Congreso de la República de Colombia. (2010, 29 de diciembre). *Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Diario Oficial n.º 47.937.

Congreso de la República de Colombia. (2011, 30 de junio). *Ley 1468 de 2011, por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 48.116.

Congreso de la República de Colombia. (2012, 11 de julio). *Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Diario Oficial n.º 48.488.

Congreso de la República de Colombia. (2012, 26 de diciembre). *Ley 1607 de 2012, por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 48.655.

Congreso de la República de Colombia. (2013, 2 de enero). *Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral*. Diario Oficial n.º 48.661.

Congreso de la República de Colombia. (2016, 2 de mayo). *Ley 1780 de 2016, por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 49.861.

Congreso de la República de Colombia. (2017, 4 de enero). *Ley 1822 de 2017, por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 50.106.

Congreso de la República de Colombia. (2017, 18 de julio). *Ley 1846 de 2017, por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 50.298.

Congreso de la República de Colombia. (2017, 26 de julio). *Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 50.306.

Congreso de la República de Colombia. (2019, 25 de mayo). *Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 «Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad»*. Diario Oficial n.º 50.964.

Congreso de la República de Colombia. (2021, 12 de mayo). *Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 51.672.

Congreso de la República de Colombia. (2021, 15 de julio). *Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 51.736.

Congreso de la República de Colombia. (2021, 29 de julio). *Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 51.750.

Congreso de la República de Colombia. (2022, 6 de enero). *Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral*. Diario Oficial n.º 51.909.

Congreso de la República de Colombia. (2024, 20 de junio). *Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 52.793.

Congreso de la República de Colombia. (2025, 2 de abril). *Ley 2452 de 2025, por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Diario Oficial n.º 53.077.

Congreso de la República de Colombia. (2025, 25 de junio). *Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*. Diario Oficial n.º 53.160.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* (adoptada en 1998 y enmendada en 2022). Oficina Internacional del Trabajo.

Presidencia de la República de Colombia. (1948, 24 de junio). *Decreto-Ley 2158 de 1948, sobre procedimientos en los juicios del trabajo* [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social]. Diario Oficial n.º 26.754.

Presidencia de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). *Decreto 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo* [adoptado junto con el Decreto 3743 de 1950]. Diario Oficial n.º 27.407.

Presidencia de la República de Colombia. (2015, 26 de mayo). *Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial n.º 49.523.

Presidencia de la República de Colombia. (2026, 5 de junio). *Decreto 0581 de 2026, por el cual se adiciona un capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo* [tercerización e intermediación laboral ilegal]. Diario Oficial n.º 53.517.

REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

Corte Constitucional de Colombia. (1995). *Sentencia C-225 de 1995* (M. P. Alejandro Martínez Caballero). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2009). *Sentencia C-614 de 2009* (M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia C-171 de 2012* (M. P. Luis Ernesto Vargas Silva). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2013). *Sentencia SU-070 de 2013* (M. P. Alexei Julio Estrada). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Sentencia SU-049 de 2017* (M. P. María Victoria Calle Correa). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). *Sentencia SU-075 de 2018* (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia C-276 de 2021* (M. P. Alejandro Linares Cantillo). Relatoría de la Corte Constitucional.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). *Sentencia SL3520-2018* (M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; radicación n.º 69399). Relatoría de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019). *Sentencia SL467-2019* (M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo; radicación n.º 71281). Relatoría de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020). *Sentencia SL105-2020* (Sala de Descongestión Laboral n.º 1; M. P. Martín Emilio Beltrán Quintero; radicación n.º 76477). Relatoría de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2022). *Sentencia SL3566-2022* (M. P. Cecilia Margarita Durán Ujueta; radicación n.º 90837). Relatoría de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2023). *Sentencia SL1152-2023* (M. P. Marjorie Zúñiga Romero; radicación n.º 90116). Relatoría de la Corte Suprema de Justicia.