



4Bogotá DC, Colombia, día de mes de año

CIRCULAR

PARA: EMPLEADORES, TRABAJADORES/AS, ORGANIZACIONES SINDICALES, DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO DE INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Y CIUDADANÍA EN GENERAL.

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO

ASUNTO: LINEAMIENTOS GENERALES SOBRE REFORMA LABORAL RESPECTO A PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO Y MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES

Cordial saludo.

El Ministerio del Trabajo comprometido con la protección de derechos fundamentales del trabajo, en el marco de los Tratados Internacionales, la Constitución y la Reforma Laboral que trajo consigo la Ley 2466 de 2025, mediante la presente circular brinda a los ciudadanos una herramienta que facilite la interpretación y aplicación de los principios del derecho laboral colombiano y las modalidades del contrato de trabajo (término indefinido, término fijo y por la duración de la obra o la labor contratada), en virtud de lo dispuesto en la ley 2466 de 2025.

Esta circular se configura como un mecanismo institucional para atender de manera general y unificada las inquietudes que han sido presentadas de forma masiva, en calidad de peticiones análogas, de información, de interés general o de consulta, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Debe interpretarse de manera armónica con los instrumentos del Sistema Universal, el Sistema Interamericano, la OIT y la Constitución Política, particularmente los artículos 25, 53, 48, 49, 13, 29 y 55.

Se pone de presente que en el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Ley 74 de 1968 reconoce obligaciones sobre asegurar especialmente condiciones de existencia digna para trabajadores y sus



familias, y por parte del sistema interamericano, el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales Protocolo de San Salvador ratificado por la ley 319/96 que en su artículo 7 literal d) donde se reconoce que hace parte de los derechos humanos la estabilidad de los trabajadores en sus empleos acorde a las características industriales y profesionales, las justas causas de despido, derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo.

Se recuerda que Colombia como miembro de la Organización Internacional del Trabajo se ha comprometido con el cumplimiento de la Constitución, expresado en el compromiso de respeto a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998 que menciona como los Estados y miembros de OIT se obligan a respetar, promover, y hacer realidad de buena fe los Convenios Fundamentales del Trabajo.

Con respeto al principio de complementariedad y de convencionalidad del sistema interamericano de derechos humanos, y fomentando el cumplimiento de las normas y prácticas laborales de conformidad con la normatividad internacional, las normas sobre principios del derecho laboral colombiano, las modalidades de contratos y el debido proceso disciplinario deben interpretarse de manera armónica a la Constitución, a las Normas Internacionales del Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo, y la Reforma Laboral, incluyendo los principios constitucionales de Artículo 53 de la Carta Política

LINEAMIENTO GENERAL SOBRE PRINCIPIOS LABORALES.

1. La reforma laboral amplió el objeto del derecho laboral en Colombia

"Artículo 1°. 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 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."



La regulación del artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo, modificada por la Ley 2466 de 2025, redefine los principios orientadores del derecho laboral colombiano, otorgándole un enfoque de protección integral al trabajador. Esta actualización transforma el marco de interpretación del derecho laboral del Código Sustantivo del Trabajo, así como de la ley 50 de 1990 y la ley 789 de 2002, obligando a los operadores jurídicos, administrativos y judiciales que están llamados a aplicar las normas del derecho laboral bajo los principios de trabajo decente y digno para todas las personas.

La norma anterior del Código Sustantivo del Trabajo se centraba en la coordinación, económica y equilibrio social, como fundamentos de la relación laboral, la Reforma Laboral amplía su alcance hacia una visión integral, humanista y garantista, orientando las normas laborales colombianas al cumplimiento de siete objetivos estructurales:

- i. **Promover el Trabajo digno y decente:** Desde 1999, Colombia ha participado activamente en la construcción del concepto de trabajo digno y decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entendido como un derecho aplicable a todas las personas trabajadoras sin distinción. Este enfoque busca garantizar el respeto por los derechos fundamentales en el ámbito laboral, la generación de empleos de calidad que ofrezcan oportunidades de ingreso, desarrollo personal y familiar, así como una protección social amplia y suficiente.

Este enfoque incorporado expresamente en los artículos 15, 16, 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025 busca garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de empleos de calidad, el desarrollo personal y familiar, la protección social integral y el fortalecimiento del diálogo social y la igualdad de género. Asimismo, se armoniza con la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que protege contra la violencia y el acoso en el mundo laboral, consolidando un entorno laboral seguro y respetuoso de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras.

- ii. **Respeto a la remuneración justa:** La reforma laboral toma medidas específicas para generar una mejora en ingresos de trabajadores, pero especialmente algunas medidas para proteger los ingresos de las trabajadoras. Así, el artículo 10 de la reforma, aumentan pagos de trabajo complementario, el artículo 11 de la norma precitada, disminuye la

jornada máxima legal y el artículo 70 ibidem, que derogó la jornada excluida de trabajadoras domésticas, medidas tomadas con políticas de flexibilidad y aplicación progresiva para permitir una mejor organización de empleadores y trabajadores. De igual forma, se toman medidas para armonizar las responsabilidades de cuidado en los artículos 46 y 47, que permitirá acuerdos entre trabajadores y empleadores para que trabajadores puedan cuidar y asumir cargas de cuidado familiar, buscando superar situaciones de discriminación, aquí también se suma la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre responsabilidades familiares de trabajadores.

- iii. **Fomentar el Bienestar integral:** La Reforma Laboral crea medidas específicas para que personas que tradicionalmente han estado en trabajos precarizados o deslaborizados, puedan ser incluidos en el mercado de trabajo con derechos, (Art. 15) medidas para vinculación de personas en discapacidad y para eliminar barreras de acceso, (Art. 21) formalización de contrato aprendizaje (Art. 22) protección a internos de medicina, (art 37) derechos laborales de migrantes y proceso de regularización, (Art. 39) Laboralización de deportistas y entrenadores, (Art. 39) Laboralización de trabajadores de artes y cultura, (art. 49) programa de convenios laborales para víctimas del conflicto armado, (Art. 25 y siguientes) trabajadores en plataformas de reparto y protección de seguridad social, (art. 33) formalización de trabajo doméstico, (Art. 68 y 69) formalización progresiva de madres comunitarias.

Estas disposiciones materializan el principio constitucional de igualdad real y efectiva y consolidan un modelo de trabajo con enfoque diferencial y territorial.

- iv. **Promoción del dialogo social:** La Reforma Laboral impulsa el fortalecimiento del dialogo social y la democratización sindical, promoviendo la participación de mujeres en los sindicatos y empresas, y que puedan tener una voz en la toma de decisiones de estas organizaciones, (art. 60) promoción para que en sindicatos y empresas haya participación paritaria en juntas directivas, (art. 59) facilidades para actividades sindicales virtuales, (ley 2452/25 Art. 314) crea la acción especial ante jueces para protección frente a actos de discriminación sindical.



Estas medidas fortalecen la libertad sindical y la negociación colectiva, pilares esenciales del trabajo decente.

- v. **Garantías para acceso a seguridad social:** allí la reforma toma medidas para facilitar la afiliación y pago de seguridad social en beneficio de trabajadores y empresas, medidas para aprendices (art. 21), internos de medicina (Art. 22) trabajadores de plataformas digitales de reparto (Art. 27) a trabajadoras mujeres y campesinas (Art. 32), facilidades para formalización de aportes en micro empresas y hogares (Art. 34), beneficios por la vinculación con seguridad social a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años (Art. 35), teletrabajadores (Art. 54), y medidas que permitan ajustes para la liquidación de aportes en planilla integrada (Art. 61)
- vi. **Sostenibilidad de los empleos desde el respeto de derechos de trabajadores:** Esta Reforma realiza ajustes al proceso de pagos de seguridad social para facilitar la formalización y protección del sistema, (art. 64 y 65) acompañamiento a micro y pequeñas empresas para la formalización laboral (arts. 50, 51, 52) Creación de lineamientos sobre capacidades laborales en medio ambiente, formación en empleos verdes, protección laboral en el contexto de la descarbonización y la transformación productiva.
- vii. **Favorecimiento a la creación de empleo formal:** La Reforma Laboral que además busca incluir en el derecho laboral por medio de políticas, programas de transición, y procesos de consultas a comunidades étnicas diferenciadas para la formalización de empleos con derechos, medidas como las establecidas en el (Art. 36) creación de política de trabajo agropecuario, (art. 38) Creación de puestos de trabajo para atención de emergencias o reforestación con comunidades étnicas, víctimas de conflicto armado, y sujetos de especial protección. (art. 40) reglamentación de procesos de participación de comunidades étnicas conforme al Convenio 169 de OIT.

Los ciudadanos en general, las trabajadoras y los trabajadores, empleadores y operadores jurídicos pueden observar que la Reforma Laboral toma medidas integrales y con un enfoque de derechos humanos laborales para ampliar la protección e inclusión de las personas trabajadoras, también en procura de un



fortalecimiento del tejido económico y social del país que se reflejará en el incremento en la capacidad económica de las familias trabajadoras y en la productividad.

2. Nuevos principios del derecho laboral colombiano

La reforma establece principios obligatorios tales como igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad, norma más favorable, primacía de la realidad, protección especial a grupos vulnerables y garantías de seguridad social.

El legislador ha incorporado el artículo 4º como una disposición novedosa que no existía previamente en el Código Sustantivo del Trabajo, pues en paralelo con la Constitución, ahora compila sistémicamente los principios que sirven de faros orientadores del derecho laboral colombiano. Este artículo establece un conjunto de principios que constituyen un referente hermenéutico¹, para los operadores jurídicos en todos los ámbitos del derecho laboral, orientando la interpretación de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y demás disposiciones complementarias.

Los principios del derecho laboral se dividen en Principios Constitucionales, y principios propios del derecho laboral consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, los Valores Constitucionales que consagran enunciados de carácter programático, como en el preámbulo de la constitución donde se busca asegurar el trabajo, el orden económico y social justo, o el artículo 1º de la Carta que declara un Estado Social de Derecho fundado en el trabajo y la solidaridad. Mientras que los Principios Constitucionales los encontramos en el artículo 53 que recogen prescripciones jurídicas generales que delimitan política y axiológicamente la interpretación, son normas de aplicación inmediata para todos los operadores jurídicos.

La Constitución también reconoce otros derechos y principios en materia laboral, como la protección en todas las modalidades del trabajo (Art. 25), a la formación y habilitación profesional y técnica, y la garantía de protección del trabajo a personas en situación de discapacidad (art. 54) el respeto a la negociación colectiva (art. 55, a la huelga (Art. 56) a la creación de estímulos y participación



de trabajadores en empresas (Art. 57), a la protección de menores en el trabajo (Art. 44), a la redención y resocialización a través del trabajo (Art. 25 transitorio del acto legislativo 1 de 2016), o la intervención para dar pleno empleo (Art. 334)

El legislador de manera coherente con los principios Constitucionales, definió una serie de principios en el artículo 4° de la Reforma Laboral para interpretar y proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras.

"La finalidad primordial de este Código 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"

El mismo fue redactado como un valor a alcanzar dentro del derecho laboral, lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, dinámico y armónico entre derechos y deberes, no es un equilibrio fácil de alcanzar si trabajadores, empleadores y gobierno busca ganar sobre los derechos de los demás, un equilibrio justo, equitativo y sostenible debe reconocer, y respetar a todos los actores del mundo del trabajo, evitar vulneración de derechos, aportar en las oportunidades y desarrollo tanto de empresas como de trabajadores.

El carácter dinámico y armónico implica reconocer las rápidas transformaciones del mundo del trabajo, las contribuciones y retos que genera la transformación tecnológica debe tomarse como oportunidades para el crecimiento de empresas y mejora de condiciones de trabajadores y trabajadoras. La búsqueda de fortalecer la ecologización de la economía y generar empleos en favor de trabajos que se armonicen con el ambiente, y poder encontrar condiciones de trabajo que permitan una mejor protección y cuidado de las familias, son puntos de equilibrio que bien desarrollados generan oportunidades para todos, una ley que nos compromete a empleadores, trabajadores y el Gobierno, a generar justicia para todos.

El principio de "fomentando el diálogo social, [...] con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados."

La justicia social y los acuerdos sociales viables tienen por centro el diálogo social, y el diálogo social parte del reconocimiento de la representatividad de los interlocutores sociales, fomentar el diálogo social significa aportar y ayudar para



que empleadores y trabajadores puedan organizarse y participar activamente en las políticas y solución de conflictos laborales, incorporar a cada vez más personas en sus diversidades, organizaciones en general propiciar que las personas participen, opinen, acuerden, mejoren sus condiciones de trabajo, no de manera individual, sino de manera solidaria, y democrática. Siendo así, los operadores de la reforma laboral deben reconocer las voces de las partes y propiciar espacios para la solución de conflictos, como en la construcción de programas y actividades.

El principio de “la responsabilidad empresarial,”

Las empresas son un aporte determinante en la economía colombiana, el artículo 333 Constitucional ubica a las empresas como base del desarrollo con una función social que implica obligaciones, y genera un mandamiento de fortalecer las organizaciones solidarias y el desarrollo empresarial. El enfoque de la responsabilidad empresarial implica no solo recompensar a inversores y acreedores, sino contribuir especialmente a la prosperidad a través de trabajos decentes para sus trabajadores y trabajadoras. Organizaciones empresariales sociales como cooperativas, empresas sociales, mutualidades permiten a menudo que organizar a ciudadanos y a comunidades locales. Son los y las trabajadoras la primera línea de personas que se esfuerzan para proteger comunidades o empresas en riesgos. La Reforma Laboral contiene acciones para ayudar a formalizar empleos, y modernizar la protección social, pero también para acompañar a las micro y pequeñas empresas en su formalización (Art. 50, 51, 52) crear políticas de trabajo agropecuario (Art. 36) o beneficios para la creación de empleos (art. 35).

El principio de la “la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo,”

La Constitución Política reconoce el enfoque de género para la igualdad en la propiedad de la tierra (Art. 64) en partidos políticos (Art. 107) en empleos públicos (Art. 126) en participación en ternas para la vigilancia del control fiscal (Art. 272 y 274) en el sistema de verdad, justicia y reparación como en la jurisdicción especial para la paz (Acto Legislativo 01 de 2017) o en la creación de circunscripciones transitorios especiales de paz (Acto Legislativo 02 de 2021), como en la igualdad de derechos y oportunidades (Art. 43) la protección especial a la mujer (Art. 53) como los mandatos de igualdad ante la ley y de igualdad real y efectiva ante la discriminación (Art. 13).



La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su estudio "Alcanzar la igualdad de género en el trabajo de 2023" informa lo siguiente:

"14. El logro de la igualdad de género representa una de las principales áreas de acción en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, ya que las desigualdades de género siguen estando muy extendidas y están muy presentes en todo el mundo, frenando la búsqueda por parte de la humanidad de economías que funcionen correctamente y trabajo decente para todos. Las desigualdades de género afectan a todas las personas en el mundo del trabajo, ya que están vinculadas a los estereotipos y normas de género impuestas a hombres y mujeres, así como a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género"

La Corte Constitucional en la sentencia T-141 de 2024 describió sobre el enfoque de género respecto a las violencias en el mundo del trabajo *"Dicho enfoque [de género] implica analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, pues permite reconocer la necesidad de adoptar un enfoque diferencial que procure por una igualdad sustantiva. La Corte Constitucional considera que el enfoque de género en las decisiones judiciales es un deber que se deriva del mandato de igualdad de la Constitución y del fin constitucional del Estado de garantizar los derechos fundamentales. Del mismo modo, este mandato superior se encuentra consagrado en los siguientes instrumentos internacionales: (i) la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953); (ii) la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW- (1981), y (iii) la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer -Convención de Belém do Pará- (1984)".*

La Reforma Laboral en este principio se acompaña de la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, y Convenio 111 sobre discriminación del empleo y ocupación, que conforme al artículo 53 Constitucional, se reconoce el derecho a no ser discriminado, ni a padecer violencias o acosos en el mundo del trabajo.

Concreción del principio de igualdad de género y no discriminación en el artículo 16 de la Reforma Laboral. Así, las facultades de subordinación del empleador respecto a exigir cumplimiento de ordenes en cualquier momento respecto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, o las facultades de imponer



reglamentos y disciplina, no podrá vulnerar el honor, la dignidad o los derechos mínimos, tampoco los convenios internacionales sobre derechos humanos que han sido ratificados. Mucho menos utilizar las facultades de subordinación como elemento para discriminar por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, discapacidad, condiciones de salud, edad, condiciones económicas o familiares, ni condiciones de sindicalización.

La discriminación por los motivos señalados no hace derecho, y el ejercicio de subordinación no debe discriminar a las personas.

El artículo 4º de la reforma laboral también enumera los principios:

"1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;"

Estos principios en claro desarrollo de los mandatos constitucionales y de normas internacionales ratificados por Colombia se ven concretados entre otras normas, en el artículo 9º de la reforma laboral sobre los factores objetivos de evaluación del trabajo, factores determinantes para identificar si existen casos de discriminación salarial entre hombres y mujeres, como de los artículos 10, 11 sobre disminución de la jornada laboral y reconocimiento de aumento en recargos, el art. 70 que deroga la excepción de jornada máxima legal para empleadas domésticas, y los artículos 46, 47 y del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que permitirán por una parte, alcanzar acuerdos para armonizar la vida familiar con la laboral y generar mayores oportunidades para las familias, y por otra parte, que los trabajadores asuman mayores cargas de cuidado dentro de sus familias, para abrir nuevas oportunidades de empleo a mujeres que asumen cargas de cuidado familiar no remunerado.

"3. Estabilidad en el empleo;"

La reforma laboral en su capítulo sobre medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad, artículo 5º dictó *"Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido"* esto sin prohibir los contratos a término fijo o por obra o labor determinada. La regla general debe ser la vinculación por contratos a término indefinido, los cuales pueden ser terminados con un pago de indemnización. La estabilidad permite a los trabajadores proyectarse a un futuro de mediano y



largo plazo, acceder a mejores créditos para beneficiar a sus familias, y proteger otros derechos sociales a diferencia de otros trabajadores con contratos cortos o deslaborizados.

La reforma laboral incluyó algunas medidas en pro de la estabilidad en el empleo, como la mutación de los contratos a término fijo o de obra a indefinidos cuando no se cumplen con los requisitos de ley, o la sanción a micro y pequeñas empresas del artículo 48 cuando se usen de manera fraudulenta contratos con el propósito de desconocer o menoscabar derechos laborales.

"4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;

6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;

7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;"

Los principios 4, 5, 6, 7, son la aplicación directa del artículo 53 Constitucional, y se acompañan de la jurisprudencia de las altas cortes que en general reconoce como en el mundo del trabajo existen relaciones asimétricas entre trabajadores y empleadores, con lo que se debe interpretar el derecho laboral de una manera garantista en pro de trabajadores, y los empleadores deberán, asumiendo sus responsabilidades, contar con la documentación y pruebas del respeto a derechos laborales para evitar conflictos innecesarios.

"8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;"

Los derechos de seguridad social son derechos irrenunciables conforme al Art. 48 Constitucional, con mandato de ampliación progresiva respecto a su cobertura y protección.

Por su parte, los principios de descanso necesario se ver reflejados en las modificaciones sobre jornadas (art. 10 y 11), los límites en horas extras diarios y semanales. Mientras que el principio de capacitación implica abordar los retos de los cambios tecnológicos y laborales para los trabajadores. Avances en inteligencia artificial, en procesos de automatización, en transiciones de empleos derivados de cambios en pro de la ecologización, muestra un mundo laboral



donde las competencias de hoy son muy diferentes a las competencias del futuro, generando obsolescencia o desface rápido de competencias, o a su vez, brechas digitales y generacionales que requieren especialmente de tiempos y herramientas de capacitación para trabajadores y en beneficio de las empresas, para lo cual es objetivo de los actores sociales a través del dialogo e invertir en las personas, generar este tipo de oportunidades.

“9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Este principio se ve reflejado en múltiples artículos, como (Art. 36) creación de política de trabajo agropecuario, que busca acompañar y proteger unidades productivas, (art. 38) la protección especial del trabajo femenino rural (Art. 32) que reconoce la remuneración por preparación de alimentos, cuidado de personas, animales y cultivos cuando se desarrollan de manera subordinada en relación con sus empleadores, y su acceso a seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. La creación de puestos de trabajo para atención de emergencias o reforestación con comunidades étnicas, víctimas de conflicto armado, y sujetos de especial protección. (art. 40) como la reglamentación de procesos de participación de comunidades étnicas conforme al Convenio 169 de OIT frente a la definición de condiciones de trabajo decente y digno.

3. Claridad respecto al alcance del Código Sustantivo del Trabajo y el derecho de negociación colectiva:

Con la Reforma Laboral en su artículo 3° el legislador modifica aspectos normativos que ya se habían implementado, buscando claridad en el objeto o forma de aplicación del Código Sustantivo de trabajo, así, ha dado la precisión para afirmar: i) Es a través del Código Sustantivo de Trabajo que se regulan las relaciones de derecho laboral individual frente a los trabajadores del sector privado, como frente a los trabajadores oficiales, ii) las relaciones de derecho colectivo laboral privado, iii) las relaciones de derecho laboral colectivo en el sector público para trabajadores oficiales, trabajadores particulares con el estado como los particulares en colaboración (Ver sentencias C-166/95 y C-167/95), Supernumerarios (Dec. 1042/78), empleados de carácter temporal (Ley 909/04 art. 21), trabajadores por administración delegada (Ley 80/93 art. 32.1) y hace explícita que la negociación colectiva para empleados públicos se realiza

conforme a norma especial, Decreto 243/24 y Convenio 151 de la OIT sobre negociación colectiva del sector público, situación diferenciada por la necesidad de garantizar la protección de derechos y cumplimiento de obligaciones, así como las restricciones Constitucionales para empleados públicos.

LINEAMIENTO GENERAL SOBRE DISPOSICIONES RELACIONADAS A LOS CAMBIOS RESPECTO A CONTRATOS DE TRABAJO.

4. Disposiciones generales en contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato por la duración de la obra o la labor determinada.

El artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 47 del Código y el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 generaron cambios sustanciales respecto a las formas laborales de contratación a término indefinido, fijo, y por obra o labor determinada

La nueva disposición normativa señala que por regla general las y los trabajadores serán vinculados a través de contrato a término indefinido –el cual será vigente mientras subsistan sus causas–, no obstante, también prevé la posibilidad de celebrar contratos a término fijo, contratos por el término que dure la obra o la labor contratada o contratos accidentales u ocasionales.

Al realizar la lectura de los dos artículos mencionados, se observa que el incumplimiento de condiciones sobre contratos a término fijo cuando se excede de cuatro (4) años, o el incumplimiento a las condiciones estrictas sobre la forma precisa y detallada de actividades, puede dar lugar que se entienda la relación laboral bajo un contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral.

5. Sobre los contratos a término fijo

Establece que deben constar por escrito y, además: i) sólo podrán tener un plazo máximo de 4 años; ii) no podrán renovarse indefinidamente (pues, aún cuando pueden prorrogarse –de forma pactada o automática–, tales vigencias no pueden superar el término de 4 años, ya señalado); iii) para los contratos en curso, este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de esta ley. El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 cambió su posición frente a la renovación indefinida de los contratos a término fijo, pues, aunque la versión anterior del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permitía que los contratos a

término fijo se renovasen indefinidamente conservando su naturaleza, lo cierto es que la nueva norma proscribió esa posibilidad, limitándola a un término máximo de 4 años de duración del contrato contados (entre la vigencia inicial y las prórrogas) desde la entrada en vigencia de la Ley, conservando su naturaleza a plazo definido.

Se mantiene que en este tipo de contrato termina por expiración del plazo fijo pactado, a la luz del literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Con referencia al contrato de trabajo por duración de la obra o de la labor determinada,

El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 también autorizó esta figura, para lo cual estableció que debía constar por escrito, y que estos contratos se celebraban por el tiempo que dure la actividad (obra o labor) precisa y detalladamente descrita y determinada.

La misma norma estableció que cuando: i) no conste por escrito; ii) no se determine de manera precisa y detallada la obra o la labor contratada; o iii) cuando finalice la obra o la labor contratada y se siga prestando el servicio (a menos que se trate de un nuevo contrato por una nueva obra o labor); se entenderá que el contrato se suscribió desde el inicio como un contrato a término indefinido.

Se mantiene que este tipo de contrato terminará por finalización de la obra o la labor contratada, en los términos del literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

A partir del contenido expuesto, se identifican los siguientes elementos orientadores e instructivos, sobre los cuales se ha recibido un alto volumen de consultas y que constituirán la base para la orientación institucional en el proceso de implementación normativa.

En conclusión, frente a las modalidades de contratos de trabajo se establece que:

- Contrato a término indefinido: regla general, preaviso de 30 días para terminación por parte del trabajador, eliminación de sanciones por retiro voluntario.



- Contrato a término fijo: duración máxima entre vigencia inicial y prórrogas de 4 años. Requiere forma escrita. Renovación automática salvo aviso previo de 30 días.
- Contrato por obra o labor: exige determinación clara, precisa y verificable de la labor. Continuidad del servicio implica conversión a indefinido.

7. Vigencia. Efecto en contratos vigentes y futuros.

La Ley 2466 de 2025 tiene efecto general inmediato y no retroactivo. Los límites de los contratos se cuentan desde su entrada en vigencia.

Como primera medida, los artículos 5 y 6 de la Ley 2466 de 2025, que corresponde a los artículos 47 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, respectivamente, que establece las nuevas disposiciones sobre las modalidades de contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato por duración de la obra o la labor contratada.

Es pertinente acudir al artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo¹, sobre los efectos de las normas de orden público de derecho laboral. En ese sentido, los artículos 5 y 6 de la Ley 2466 de 2025 producen efectos inmediatos y generales desde su vigencia, y se aplican desde entonces sobre los contratos laborales en curso, sin que tengan efectos retroactivos, ni se afecten las situaciones definidas o consumadas en la legislación anterior.

Contrato a término fijo.- Para efectos de los contratos a término fijo, las nuevas disposiciones que lo rigen, así como el cómputo del límite máximo de 4 años (entre la vigencia original y sus prórrogas), respecto de los contratos laborales en curso, sólo se dará desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, es decir desde el 25 de junio de 2025.

Así las cosas, si hay contratos a término fijo en curso que de manera previa a la norma actual se venían renovando indefinidamente o se encontraban con un plazo vigente en virtud de la versión anterior del artículo 46 del Código

¹ CST ARTICULO 16. "EFECTO. 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el {empleador}, se pagará la más favorable al trabajador."



Sustantivo del Trabajo, el término máximo de 4 años previsto en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 en el que puede preservar su naturaleza de un contrato a término fijo, empieza a contarse desde la entrada en vigencia de la norma, el 25 de junio de 2025.

Una vez se agote el término máximo de 4 años de contrato a término fijo (desde el 25 de junio de 2025) y en caso de que el mismo vínculo contractual subsista, éste mutará en un contrato a término indefinido.

Los efectos de esa mutación por el transcurso del término de 4 años del contrato a término fijo a contrato a término indefinido sólo surtirán desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, en adelante, pues respecto de los contratos a término fijo que se venían prorrogando indefinidamente con ocasión a la versión anterior de la norma del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, fueron situaciones consolidadas a la luz del ordenamiento jurídico que les era vigente. Con ello se respeta el principio de legalidad, la seguridad jurídica y los efectos de las normas laborales de orden público, así como la irretroactividad de las normas en el tiempo, establecidos en el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese caso, cuando en virtud de la norma actual un contrato a término fijo (en su vigencia inicial y sus prórrogas) ha superado el término máximo de 4 años, la naturaleza de contrato a término indefinido la tendrá desde el primer día del cómputo de dicho término (de 4 años) establecido en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, desde su entrada en vigencia, y no desde antes, pues como ya se ha dicho, en la versión anterior de la norma (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo) los contratos a término fijo se podían prorrogar indefinidamente y mantener esa condición.

Contrato por la duración de la obra o la labor determinada.- frente a contratos que ya estuvieren en curso al momento de entrada en vigencia del numeral 2 del artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, los mismos deben ajustarse a las condiciones establecidas, como quiera que, en caso de no cumplirse, se entendería que el mismo fue pactado desde el principio como un contrato a término indefinido.

En ese sentido: i) el contrato debe estar por escrito; ii) la obra o la labor debe estar determinada de forma precisa y detallada; y iii) que una vez termine la



obra la prestación del servicio cese, o se pacte un otrosí con una nueva obra o se liquide el primer contrato y se realice uno nuevo.

No obstante, si las condiciones del contrato por obra o labor se cumplen el mismo está llamado a conservar su naturaleza independientemente del tiempo que dure, pues a diferencia de lo que sucede con el contrato a término fijo, para esta figura contractual no se estableció un término máximo que configure la mutación a un contrato a término indefinido.

Ahora bien, como se señalará más adelante, aunque en este contrato no hay un plazo determinado, el mismo si debe ser determinable en razón a la obra, en aras de que no se desnaturalice y preserve su condición de contrato fijado por la duración de la obra o la labor contratada.

8. Algunos antecedentes para considerar al contrato por la duración de la obra o la labor contratada.-

Es relevante señalar que, aunque las disposiciones que trae consigo el numeral 2 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificadas por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 son vigentes desde el 25 de junio de 2025, también es cierto que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ya había decantado algunos criterios que hoy se encuentran implícitos en la norma, y que debían ser respetados en los casos en los que se acudía a este tipo de vínculos de manera previa a la reforma laboral.

Sobre los requisitos del contrato por duración de la obra o labor contratada, en particular sobre la constancia del acuerdo de este tipo de contrato, así como la claridad, la delimitación y la identificación de la obra, la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL-69175 del 27 de junio de 2018, o como lo dice la en Sentencia SL-765 de 2021, *"En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado"*.

Por otra parte, aunque en esta modalidad contractual no se establece un plazo determinado, el mismo si debe ser determinable y razonable con la obra o labor acordada, pues de lo contrario, si no se pudiese predecir más o menos con cierto grado de certeza el momento (indeterminado pero determinable) de finalización de la obra y la misma dependiese exclusivamente a la voluntad del empleador, lo cierto es que el contrato por la duración de la obra o la labor contratada se



estaría desnaturalizando y se entendería que el mismo fue suscrito a término indefinido. Así lo establecieron Sentencias de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral como la SL 299 de 2023 y SL 1772 de 2017.

La obra o la labor contratada, además de ser una actividad particular física o intelectual detallada, también puede estar atada a un contrato comercial o mercantil entre el empleador y un tercero. Si dicho vínculo comercial (que da lugar al contrato de trabajo) termina, también da lugar a la expiración de la relación de trabajo. Así lo refirió la Sentencia SL 15170-2015 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas, reiterada en la Sentencia SL 660-2023.

9. Prórrogas, renovaciones del contrato a término fijo y nuevos contratos u otros íes en contratos por la duración de la obra o la labor contratada.-

En el contrato a término fijo.- El numeral 1 del artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 establece la posibilidad de que el mismo se prorrogue o se renueve en dos formas diferentes, (i) la prórroga pactada mediante acuerdo escrito, y condicionado a tiempos mínimos y máximos de prórrogas, y la (ii) prórroga automática, que se da en ausencia de acuerdo y también tiene un límite máximo de 4 años de relación de trabajo.

Sobre las prórrogas pactadas.- En primera medida, la precitada norma establece que cuando hay contratos con términos inferiores a un año, las partes (bilateralmente) pueden pactar mediante acuerdo escrito el número de prórrogas que estimen convenientes, sin que señale que el término debe ser el mismo inicialmente pactado, por lo que se entiende que en este caso de acuerdo entre las partes el término de la prórroga puede ser inferior o superior al inicialmente pactado.

Además, es preciso señalar que, para los casos de contratos a término fijo inferiores a un año, se pueden dar hasta cuatro (4) prórrogas, como quiera que después de la última, la renovación no podrá ser inferior a un año.

Ahora bien, si se va a dar uso a la prórroga pactada ello debe ser antes de que opere la figura de la prórroga automática, porque de lo contrario, la misma sólo podría ser por un período superior al prorrogado automáticamente (y no uno inferior), por ser mejor derecho, en virtud del principio de irrenunciabilidad de



los derechos mínimos laborales consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política y de los Artículos 13 y 14 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se insiste que, en ningún caso, el cómputo de la vigencia inicial con las prórrogas podrá superar el término máximo de 4 años como contrato a término fijo, so pena de transformarse o mutar en contrato a término indefinido.

Sobre las prórrogas automáticas.- Por su parte, cuando el empleador no informa su intención de que el contrato termine a la expiración del plazo con un preaviso con 30 días de antelación al vencimiento del contrato inicial o de su prórroga, se configura una renovación automática de este último término, sin que el cómputo de las vigencias del contrato a término fijo pueda superar el término de 4 años -so pena de que se mute en un contrato a término indefinido-

A diferencia de la prórroga pactada, para los contratos a término fijo inferiores a un año aplica la prórroga automática, tres (3) veces por el mismo término, sin embargo, la cuarta prórroga será por el término de un año.

Es posible concluir como el ejercicio de prórrogas debe ser utilizado con cuidado y soportes probatorios necesarios, y así evitar conflictos o expectativas equivocadas, la claridad para empleadores y trabajadores se obtiene de mejor manera con los documentos escritos, o los preavisos presentados por escrito y en debida forma.

10. Contrato por duración de la obra o labor determinada.-

Para este tipo de vínculo contractual no se prevé la posibilidad de ser prorrogado, sino que, por el contrario, si una vez que ha terminado la obra se sigue prestando el servicio se va a entender que el vínculo desde el principio se trató de un contrato a término indefinido a menos que se trate de una nueva y diferente labor, caso en el cual debe realizarse un otrosí que adicione por escrito la especificación de la nueva obra o labor contratada, o en su defecto se debe liquidar el primer contrato y dar lugar a uno nuevo en el que conste de forma clara y precisa la nueva obra.

Para la terminación del contrato por finalización de la obra no se requiere dar un preaviso.



11. Terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador – con justa causa por parte del trabajador. Indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.-

Las modalidades del contrato de trabajo son expresión del principio de estabilidad en el empleo simple, establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, con lo cual se busca proteger la expectativa legítima de los trabajadores y las trabajadoras de que su vínculo contractual, en principio se preservará: i) mientras subsistan las causas que le dieron lugar, para el caso de **los contratos a término indefinido**; ii) mientras se esté durante la vigencia inicial o prorrogada frente a **los contratos a término definido**; y iii) mientras se esté realizando la actividad o labor detallada, precisa y claramente pactada en **los contratos por la duración de la obra o labor**.

En ese sentido, si antes de que expire el contrato de trabajo en los términos reseñados se da un despido sin justa causa, o si el trabajador o trabajadora se ve obligado a renunciar con justa causa imputable al empleador,² dicho cese en la fuente contractual del ingreso de los trabajadores debe repararse por el daño emergente y lucro cesante en los términos establecidos por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, norma establece una tabla indemnizatoria que se puede referir de la siguiente forma:

- i) para el contrato a término fijo se deberán pagar los salarios pendientes por recibir hasta que efectivamente hubiese terminado el contrato;
- ii) para el contrato por la duración de la obra o labor se deberán pagar los salarios pendientes por recibir por el tiempo que faltare para cumplir el lapso determinado por la duración de la obra o la labor (la cual no puede ser inferior a 15 días de salario); y
- iii) para el contrato a término indefinido, si el trabajador o trabajadora devengan menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, se le indemnizará con 30 días de salario si ha trabajado con el empleador un año o menos y 20 días adicionales por cada año (sobre los primeros 30) y proporcionalmente por fracción. Si el trabajador o trabajadora devengan 10 salarios mínimos mensuales vigentes o más, se le indemnizará con 20 días de salario si ha trabajado con el

² (cuando así se ha declarado por un juez o se ha definido en los mecanismos alternativos de solución de conflictos)



empleador un año o menos y 15 días adicionales por cada año (sobre los primeros 20) y proporcionalmente por fracción.

Si un trabajador con contrato a término indefinido que tiene una remuneración de menos de 10 salarios mínimos y es despedido sin justa causa después de haber trabajado 5 años con la compañía, se le debe indemnizar 30 días de salario por el primer año, 20 días de salario por el segundo, 20 días de salario por el tercero, 20 días de salario por el cuarto, y 20 días de salario por el quinto. Es decir que en su indemnización por despido sin justa causa debe recibir 110 días de salario.

Si el caso es de un trabajador con contrato a término indefinido que tiene una remuneración de 10 salarios mínimos o más y es despedido sin justa causa después de haber trabajado 5 años con la compañía, se le debe indemnizar 20 días de salario por el primer año, 15 días de salario por el segundo, 15 días de salario por el tercero, 15 días de salario por el cuarto, y 15 días de salario por el quinto. Es decir que en su indemnización por despido sin justa causa debe recibir 80 días de salario.

La Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) constituye un avance estructural hacia un derecho laboral garantista, incluyente y de enfoque humano, que reconoce al trabajo como eje central de la dignidad y la justicia social. Las nuevas disposiciones amplían el ámbito de protección de los trabajadores y trabajadoras, fortalecen la formalización, promueven el diálogo social y consolidan la seguridad social como pilar del bienestar colectivo.

En consecuencia, todos los actores del sistema laboral colombiano — autoridades, empleadores, sindicatos, y operadores jurídicos— están llamados a interpretar y aplicar el derecho del trabajo en favor de la dignidad humana, la equidad, la inclusión y la sostenibilidad del empleo.

El Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para ejercer funciones de Inspección, Vigilancia y Control sobre la vulneración de derechos del trabajo. En este sentido, podrá iniciar las investigaciones administrativas correspondientes, como facilitar información técnica para asesorar a las y los empleadores, entidades y trabajadores, para lograr el cumplimiento de la reforma laboral. Las personas trabajadoras podrán presentar sus quejas, incluso de forma anónima, por los canales institucionales dispuestos para tal fin, con el objeto de activar los



mecanismos de protección, verificación e intervención previstos en la normativa vigente.

A continuación, se informa los canales de atención del Ministerio del Trabajo:

- Línea nacional gratuita: 018000112518
- Conmutador Bogotá (601) 5185830 - Sitio web: www.mintrabajo.gov.co
- Atención presencial: Con cita previa en cada dirección territorial o inspección municipal del trabajo

Atentamente,

ANTONIO SANGUINO PAEZ.
Ministro del Trabajo

Funcionario/contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Andrés Felipe Sánchez Juan Sebastián de Martino	Contratista Contratista	
Revisado Por	Julieth Castellanos	Asesora Viceministerio de Relaciones Laborales	
Aprobado por:	Yomar Andrés Benítez A. Sandra Milena Muñoz C. Camila Andrea Bohórquez Rueda	Director Derechos Fundamentales del Trabajo Viceministra de relaciones laborales e inspección Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			