
LA LEY 2466 DE 2025

Recientemente el Congreso de la República expidió la Ley 2466 de 2025, publicada en el Diario Oficial No. 53160 del 25 de junio de 2025, por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

En efecto, dicha ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y además, se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, el bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad 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.

Lo anterior, en nuestro criterio, debe armonizarse con el mandato del Constituyente contenido en nuestra Constitución Política[1], la cual establece que el Congreso de la República deberá expedir el estatuto del trabajo, el cual, a la fecha no se ha expedido.



ccconsumidores.org.co



@consumidoresccc

En ese contexto, la ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: i) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; ii) remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; iii) estabilidad en el empleo; iv) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; v) facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; vi) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; vii) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; viii) garantía a la seguridad social; ix) la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; x) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Así mismo, el Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Así mismo, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la nueva reforma laboral contenida en la Ley 2466 de 2025 incrementa los costos laborales en el sector empresarial y productivo, es necesario que las garantías laborales no se vayan a ver afectadas, y que, como consecuencia de dicho incremento, no se camuflen otro tipo de modalidades de contratación con los trabajadores, diferentes al contrato de trabajo con el único propósito de no cancelar oportunamente las respectivas prestaciones sociales derivadas de la relación laboral.

Recordemos que, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

En efecto, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador
- c. Un salario como retribución del servicio.

De acuerdo con la ley y la jurisprudencia, una vez reunidos los tres elementos anteriores, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En tal virtud, y de conformidad con las anteriores consideraciones, reiteramos la necesidad de continuar en la tarea de garantizar y respetar los derechos de los trabajadores, con ocasión de la expedición de la nueva reforma laboral.



ccconsumidores.org.co



@consumidoresccc