

Perfecto. Empezaré la recopilación de al menos 20 documentos actualizados y vigentes relacionados con derecho laboral en Colombia desde 2021 en adelante. Priorizaré leyes, sentencias de la Corte Constitucional y conceptos del Ministerio del Trabajo, asegurándome de que cada documento incluya metadatos como categoría, fecha, número de ley o sentencia y palabras clave. También incluiré guías académicas confiables si aportan valor. Te entregaré los documentos en formato PDF con toda la información útil extraída para su uso en una base de datos.

Te avisaré cuando tenga los resultados listos.

Documentos recientes del Derecho Laboral colombiano (2021-2025)

A continuación se presenta una recopilación de **20 documentos clave** de derecho laboral en Colombia desde 2021 en adelante. Se incluyen nuevas leyes, sentencias de la Corte Constitucional y conceptos del Ministerio del Trabajo, todos **vigentes y en uso**, organizados por subtema. Cada documento lista su categoría, fecha de publicación, número o referencia, palabras clave y un **resumen** de sus aspectos más relevantes.

Modalidades de Trabajo (Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto)

Ley 2088 de 2021 – Trabajo en casa

- **Categoría:** Modalidades especiales de trabajo (Trabajo en casa)
- **Fecha de publicación:** 12 de mayo de 2021
- **Número:** Ley 2088 de 2021
- **Palabras clave:** trabajo en casa; trabajo remoto; COVID-19; condiciones laborales

Resumen: Regula la figura del *trabajo en casa* como una forma transitoria de prestación de servicios en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales (por ejemplo, emergencias como la pandemia), sin alterar la naturaleza ni las condiciones iniciales del contrato de trabajo (). La ley establece que esta modalidad puede aplicar a **cualquier labor que no requiera la presencia física** del trabajador, y no solo a trabajos mediante TIC, diferenciándola del teletrabajo tradicional (). Permanece vigente como alternativa para garantizar la continuidad laboral en circunstancias excepcionales.

Ley 2121 de 2021 – Trabajo remoto

- **Categoría:** Modalidades especiales de trabajo (Trabajo remoto)
- **Fecha de publicación:** 3 de agosto de 2021
- **Número:** Ley 2121 de 2021
- **Palabras clave:** trabajo remoto; contrato de trabajo; teletrabajo; tecnologías digitales

Resumen: Crea una **nueva modalidad contractual denominada “trabajo remoto”**, pactada voluntariamente entre empleador y trabajador ([Ley 2121 de 2021 - Ley de trabajo remoto - SafetYA®](#)). A diferencia del trabajo en casa (temporal) y del teletrabajo (parcialmente presencial), el trabajo remoto implica que **todas las labores se realicen fuera del sitio del empleador**, usando tecnologías de información u otros medios, con igualdad de derechos laborales respecto de un trabajo presencial. La ley exige por escrito las condiciones, incluyendo herramientas, responsabilidades y derecho a desconexión, y garantiza al trabajador remoto el pago de horas extras, recargos nocturnos y festivos que correspondan ([Microsoft Word - Ley 2121 del 3 de agosto de 2021.docx](#)) ([Microsoft Word - Ley 2121 del 3 de agosto de 2021.docx](#)). Este régimen amplía las opciones de contratación flexible sin perder protección laboral.

Sentencia C-103 de 2021 – Jornada de teletrabajadores

- **Categoría:** Teletrabajo y jornada laboral
- **Fecha de publicación:** 21 de abril de 2021
- **Referencia:** Sentencia C-103/21 (Corte Constitucional)
- **Palabras clave:** teletrabajo; jornada máxima; horas extras; desconexión digital

Resumen: La Corte Constitucional resolvió una demanda contra una norma de la Ley 1221 de 2008 que exceptuaba a los **teletrabajadores** del control de jornada y pago de horas extra. En su fallo, la Corte **declaró exequible** dicha norma **salvo** una expresión que restringía el pago de horas extras (“*donde sea verificable la jornada laboral, y*”), la cual fue declarada **inexequible** ([Sentencia C-103 de 2021 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública](#)). De esta manera, se garantiza que **los teletrabajadores tienen derecho al reconocimiento de la jornada máxima legal y pagos suplementarios** siempre que sea posible verificar su tiempo de trabajo, fortaleciendo su protección al descanso y desconexión laboral.

Concepto MinTrabajo 61823 de 2022 – Trabajo en casa durante aislamiento

- **Categoría:** Seguridad y salud en el trabajo (pandemia COVID-19)

- **Fecha de publicación:** Febrero de 2022
- **Número:** Radicado No. 61823 – MinTrabajo (Concepto sobre Circular 004 de 2022)
- **Palabras clave:** pandemia; aislamiento preventivo; trabajo en casa; circular 004/2022

Resumen: La Oficina Jurídica del Ministerio del Trabajo emitió este concepto durante el pico de contagios por la variante Ómicron, para reforzar las recomendaciones de la Circular 004 de 2022. Indica que ante órdenes de **aislamiento preventivo sin prueba positiva** de COVID-19, el empleador, en la medida de lo posible, debe adoptar medidas flexibles como **permisos remunerados, licencias remuneradas compensables, trabajo en casa, vacaciones o pago de salario sin prestación de servicios** ([Circular conjunta 004 de 2022. Concepto Ministerio del Trabajo. - Morand](#)) ([Circular conjunta 004 de 2022. Concepto Ministerio del Trabajo. - Morand](#)). El concepto enfatiza que la Ley 2088 de 2021 (trabajo en casa) permite el trabajo remoto **en cualquier clase de labor que no requiera presencia física** ([Circular conjunta 004 de 2022. Concepto Ministerio del Trabajo. - Morand](#)), instando a proteger la salud de los trabajadores sin detrimento de sus derechos laborales.

Jornada Laboral y Desconexión

Ley 2101 de 2021 – Reducción de la jornada laboral

- **Categoría:** Jornada de trabajo
- **Fecha de publicación:** 15 de julio de 2021
- **Número:** Ley 2101 de 2021
- **Palabras clave:** jornada máxima; 42 horas semanales; reducción gradual; tiempo de trabajo

Resumen: Modifica el Código Sustantivo del Trabajo para **reducir la jornada ordinaria semanal de 48 a 42 horas**, de manera **gradual y sin disminución salarial** ([Ley 2101 de 2021 - Gestor Normativo - Función Pública](#)). La implementación inicia pasados 2 años de la vigencia de la ley: desde julio de 2023 la jornada máxima baja a 47 horas, luego a 46 horas (2024), 44 horas (2025) y finalmente **42 horas semanales desde julio de 2026** (). La ley mantiene el día de descanso obligatorio y permite distribuir las 42 horas en 5 o 6 días. Con esta norma, Colombia ajusta la jornada a estándares internacionales, procurando mejorar la calidad de vida del trabajador sin afectar su remuneración.

Ley 2191 de 2022 – Derecho a la desconexión laboral

- **Categoría:** Jornada, descanso y desconexión

- **Fecha de publicación:** 6 de enero de 2022
- **Número:** Ley 2191 de 2022
- **Palabras clave:** desconexión laboral; equilibrio trabajo-familia; jornada digital; horas de descanso

Resumen: Esta ley consagra el **derecho de los trabajadores a la desconexión laboral**, es decir, a no ser contactados para asuntos de trabajo fuera de la jornada pactada, vacaciones o descansos. Su objeto es **proteger el tiempo libre y la vida personal/familiar** del empleado ([¿En qué consiste la nueva ley de desconexión laboral - Ley 2191 ...](#)). La norma prohíbe a empleadores formular órdenes o requerimientos por fuera del horario laboral, y declara *ineficaces* las cláusulas que menoscaban este derecho ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)) ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)). Se exceptúan situaciones de fuerza mayor y ciertas altas gerencias. La Ley 2191 obligó a empleadores a implementar una **política de desconexión** interna. Entró en vigencia inmediatamente (enero de 2022) ([\[PDF\] Ley 2191 de 2022 - UGPP](#)), convirtiendo a Colombia en uno de los países pioneros en regular la desconexión digital de los trabajadores.

Sentencia T-14891 de 2022 – Desconexión vs. interrupción de vacaciones

- **Categoría:** Desconexión laboral y descansos
- **Fecha de publicación:** 2022 (concepto con cumplimiento de tutela del 4 de octubre de 2022)
- **Referencia:** Concepto MinTrabajo Rad. 05EE2022410600000014891 de 2022
- **Palabras clave:** desconexión laboral; vacaciones; descansos; tutela

Resumen: (Concepto emitido en cumplimiento de una acción de tutela). El Ministerio del Trabajo aclaró la relación entre el **derecho a la desconexión laboral** y las eventuales **interrupciones de vacaciones o descansos** por parte del empleador ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)) ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)). Reiteró que, conforme al artículo 188 del CST, es posible **interrumpir justificadamente unas vacaciones** por necesidades del servicio, pero **el trabajador conserva el derecho a reanudar** los días pendientes posteriormente ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)). Además, cualquier contacto por fuera de la jornada o durante

vacaciones contraviene la Ley 2191 de 2022 – el empleador debe **respetar el descanso total del trabajador** en esos períodos ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)) ([Interrupción de los descansos laborales y las vacaciones por parte del empleador. Concepto Ministerio del Trabajo 14891 de 2022 - Accounter](#)). En conclusión, la desconexión laboral también cubre los días de vacaciones: salvo casos excepcionales permitidos por la ley, **no se debe interrumpir el descanso ni requerir al trabajador en ese tiempo**.

Concepto MinTrabajo 08SE2023120300000018248 de 2023 – Implementación de la jornada de 42 horas

- **Categoría:** Jornada de trabajo (reducción gradual)
- **Fecha de publicación:** 14 de junio de 2023
- **Número:** Concepto MinTrabajo No. 18248 de 2023
- **Palabras clave:** jornada semanal; reducción voluntaria; implementación gradual; horas extras

Resumen: Este concepto aborda dudas sobre la aplicación de la **Ley 2101 de 2021**. En particular, responde si un empleador puede adoptar la jornada reducida **antes de los plazos legales** o de forma más acelerada. El Ministerio precisa el cronograma de reducción (47 horas desde julio 2023, 46 en 2024, 44 en 2025, 42 en 2026) () y señala que, si el empleador opta por anticipar la disminución, **debe respetar siempre la nueva jornada máxima vigente** para no exceder los toques de horas extras legales. También recuerda que, por regla general, la jornada máxima sigue siendo 8 horas/día y 48/semana hasta que se alcance la meta final (). En suma, la empresa puede mejorar las condiciones reduciendo horas antes de lo exigido, pero **no puede desconocer que las horas que excedan la jornada ordinaria pactada (o la máxima vigente) deberán pagarse como extras**, conforme al régimen laboral aplicable.

Concepto MinTrabajo 08SE2023120300000018241 de 2023 – Cálculo del valor hora con nueva jornada

- **Categoría:** Remuneración y jornada laboral
- **Fecha de publicación:** 26 de junio de 2023
- **Número:** Concepto MinTrabajo No. 18241 de 2023
- **Palabras clave:** salario por hora; tasa horaria; horas extras; Ley 2101 de 2021

Resumen: El Ministerio del Trabajo emite orientaciones sobre cómo calcular el valor de la hora ordinaria de trabajo tras la reducción de la jornada máxima. Con la implementación gradual hacia 42 horas semanales, surge la duda de si cambia la

base de cálculo del salario-hora y recargos. El concepto confirma que **el salario mensual pactado debe dividirse entre el número de horas efectivas de la nueva jornada** para determinar el valor hora ordinaria, y a partir de éste calcular recargos y horas extra. Esto garantiza que, aunque la jornada semanal disminuya, **no se altere el ingreso mensual del trabajador**: al reducir las horas, el valor de cada hora trabajada aumenta proporcionalmente. En conclusión, a medida que baje la jornada máxima legal, los empleadores deben ajustar sus liquidaciones (horas extra, dominicales, etc.) usando la nueva base horaria, según lo previsto en la Ley 2101 ([Normatividad al Día](#)).

Protecciones de Maternidad y Paternidad

Ley 2114 de 2021 – Licencias de paternidad y parental

- **Categoría:** Licencias parentales (maternidad y paternidad)
- **Fecha de publicación:** 29 de julio de 2021
- **Número:** Ley 2114 de 2021
- **Palabras clave:** licencia de paternidad; licencia parental compartida; cuidado del recién nacido; equidad de género

Resumen: Amplía y crea beneficios de **licencia familiar** para cuidado de hijos recién nacidos. La ley **amplía la licencia de paternidad remunerada** a 2 semanas (antes era de 8 días) y crea dos nuevas figuras: la **licencia parental compartida** (padre y madre pueden distribuir entre sí parte de las semanas de licencia de maternidad una vez superadas las primeras 12 semanas obligatorias de la madre) y la **licencia parental flexible de tiempo parcial**, que permite que, tras la semana 13 postparto, la madre pueda regresar a trabajar medio tiempo extendiendo proporcionalmente el periodo de licencia ([Ley-2114-de-2021-Gestor-Normativo](#)). Se modificó el artículo 236 CST para ajustar estos cambios. Con esta ley, Colombia fomenta la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido, dando al padre un rol más activo y facilitando la reincorporación laboral paulatina de la madre sin perder protección ni tiempo de cuidado del bebé.

Ley 2306 de 2023 – Protección de la maternidad y lactancia

- **Categoría:** Maternidad y lactancia (derechos y garantías)
- **Fecha de publicación:** 31 de julio de 2023
- **Número:** Ley 2306 de 2023
- **Palabras clave:** lactancia materna; descansos por lactancia; fuero de maternidad; primera infancia

Resumen: Fortalece la protección a la maternidad, extendiendo derechos para madres lactantes y promoviendo entornos favorables para la **lactancia materna**. La

ley ordena a las entidades públicas y algunos establecimientos privados crear o adecuar **espacios de lactancia** en lugares de alta afluencia (ej. centros comerciales) ([Ley 2306 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública](#)). Además, **modifica el régimen de descansos remunerados por lactancia**: previo a esta ley, las trabajadoras tenían dos pausas diarias de 30 minutos hasta los 6 meses del bebé; ahora se extiende el derecho hasta que el menor cumpla 24 meses ([Ley 2306 de 2023: Ampliación del periodo de descanso ...](#)), siempre que continúe la lactancia. Esta extensión de la “hora de lactancia” prácticamente duplica el periodo de protección especial (*fuero de lactancia*) de la madre trabajadora ([El nuevo periodo de lactancia de la Ley 2306 aumenta la ...](#)), alineándose con recomendaciones de salud pública. La norma también reafirma la prohibición de discriminar o impedir que las madres amamenten en público, so pena de sanciones ([Ley 2306 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública](#)) ([Ley 2306 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública](#)). En síntesis, la Ley 2306 brinda un apoyo sin precedentes a la maternidad, tanto en el ámbito laboral (más tiempo de protección y garantías) como en la sociedad (facilitando la lactancia en público).

Sentencia T-104 de 2022 – Fuero de maternidad reforzado

- **Categoría:** Estabilidad laboral reforzada – embarazo
- **Fecha de publicación:** 2022 (Sala de tutela Corte Constitucional)
- **Referencia:** Sentencia T-104/22 (Corte Constitucional)
- **Palabras clave:** fuero de maternidad; estabilidad laboral reforzada; mujer embarazada; despido

Resumen: La Corte Constitucional, en revisión de tutela, reiteró la sólida protección constitucional a la mujer trabajadora embarazada. Según el **precedente vigente**, existe un **fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad**, que impide el despido sin justa causa de una trabajadora embarazada o lactante sin previa autorización del Ministerio del Trabajo ([T-104-22 Corte Constitucional de Colombia](#)). En esta sentencia, la Corte subrayó que dicha protección aplica independientemente del tipo de vínculo laboral (directo, término fijo, etc.), amparando a la mujer desde el inicio del embarazo hasta el final del periodo de lactancia. El fallo ordenó el reintegro y pago de salarios caídos a la accionante despedida en gestación, reiterando que **la maternidad goza de especial amparo constitucional** y cualquier despido en ese estado se presume discriminatorio y nulo ([T-104-22 Corte Constitucional de Colombia](#)). Esta sentencia ratifica el criterio unificado de la Corte: **ninguna trabajadora en embarazo puede ser desvinculada arbitrariamente**, so pena de restablecer sus derechos.

Sentencia T-329 de 2022 – Obligación de cotizar para madre gestante

- **Categoría:** Maternidad y seguridad social
- **Fecha de publicación:** 2022 (Sala de tutela Corte Constitucional)
- **Referencia:** Sentencia T-329/22 (Corte Constitucional)
- **Palabras clave:** protección a la maternidad; cotizaciones en salud; principio de solidaridad; licencia de maternidad

Resumen: En este fallo de tutela, la Corte Constitucional analizó un caso de una trabajadora embarazada cuyos aportes a seguridad social no habían sido realizados adecuadamente, poniendo en riesgo su acceso a la licencia de maternidad. El juez de instancia aplicó el **principio de solidaridad** para justificar que el empleador (o fondo respectivo) asumiera las cotizaciones faltantes, permitiendo a la madre gestante acceder a las prestaciones económicas de maternidad ([Sentencia T-329 de 2022 Corte Constitucional - Gestor Normativo](#)). La Corte avaló esta posición, reiterando que **la protección a la maternidad prevalece**: ante omisiones en la afiliación o pago de aportes, debe primar el acceso de la madre y el recién nacido a la seguridad social. Se ordenó entonces el pago retroactivo de las cotizaciones requeridas para que la actora pudiera disfrutar de su licencia remunerada. Este precedente refuerza que **ningún vacío formal puede dejar sin cobertura a una mujer embarazada**, dado el mandato constitucional de especial asistencia a la maternidad.

Sentencia T-347 de 2024 – Reiteración de protección a maternidad y lactancia

- **Categoría:** Maternidad y lactancia (reiteración jurisprudencial)
- **Fecha de publicación:** 2024 (Sala de tutela Corte Constitucional)
- **Referencia:** Sentencia T-347/24 (Corte Constitucional)
- **Palabras clave:** fuero maternal; fuero de lactancia; estabilidad laboral; protección constitucional

Resumen: La Corte Constitucional en 2024 volvió a pronunciarse sobre el tema, **reiterando su jurisprudencia consistente en la protección reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia** ([T-347-24 Corte Constitucional de Colombia](#)). En esta sentencia de tutela, la Corte recogió sus precedentes para enfatizar que tanto la Constitución como los desarrollos legales recientes (e.g. Ley 2114 de 2021 y Ley 2306 de 2023) imponen al empleador la obligación de brindar **asistencia especial y estabilidad laboral** a las trabajadoras gestantes o lactantes. Se reafirma que el fuero de maternidad cubre todo tipo de relación laboral y que persiste hasta la culminación del período de lactancia, incluyendo los nuevos beneficios ampliados (p. ej., lactancia hasta los 2 años del menor). El fallo confirma

una vez más que **despedir a una trabajadora en embarazo o lactancia, sin autorización administrativa, vulnera sus derechos fundamentales**, consolidando la línea jurisprudencial protectora y sirviendo de recordatorio a empleadores y jueces sobre esta garantía.

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

Sentencia C-033 de 2021 – Fuero sindical en el sector público

- **Categoría:** Libertad sindical (estabilidad de dirigentes)
- **Fecha de publicación:** 18 de febrero de 2021
- **Referencia:** Sentencia C-033/21 (Corte Constitucional)
- **Palabras clave:** fuero sindical; servidores públicos; levantamiento de fuero; Decreto 071 de 2020

Resumen: Control de constitucionalidad sobre causales de terminación de empleo de servidores públicos aforados (con fuero sindical) previstas en el Decreto Ley 071 de 2020. La Corte analizó numerales que permitían desvincular funcionarios sindicalizados **sin solicitar levantamiento del fuero** en ciertos casos (como evaluación insatisfactoria, destitución disciplinaria o inhabilidad sobreviniente). En su decisión, la Corte: (1) se remitió a precedentes para mantener vigente la causal de evaluación insatisfactoria (estarse a lo resuelto) ([Sentencia C-033 de 2021 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública](#)); (2) declaró **exequible condicionadamente** la causal de destitución disciplinaria, entendiendo que **no se requiere levantamiento de fuero si la destitución es decidida por la Procuraduría** (autoridad competente) ([Sentencia C-033 de 2021 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública](#)); y (3) también **exequible condicionada** la causal de inhabilidad sobreviniente, bajo el entendido de que **si la inhabilidad proviene de fallo judicial o de órgano de control**, procede la desvinculación sin necesidad de autorización judicial del fuero ([Sentencia C-033 de 2021 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública](#)). En síntesis, la sentencia confirmó que **el fuero sindical es la regla general**, pero aclaró que **decisiones de autoridad (disciplinaria o judicial) que conlleven retiro del cargo no requieren el trámite de levantamiento del fuero**, por tratarse de causales objetivas amparadas en la ley.

Concepto MinTrabajo 4175 de 2022 – Registro de nueva organización sindical

- **Categoría:** Derecho de asociación sindical (constitución de sindicatos)
- **Fecha de publicación:** 29 de septiembre de 2022
- **Número:** Concepto Ministerio Trabajo Rad. No. 0004175 de 2022

- **Palabras clave:** registro sindical; acta de constitución; estatutos; junta directiva

Resumen: Resuelve una consulta sobre la **obligatoriedad de registrar ante el Ministerio de Trabajo** la creación de un nuevo sindicato, sus estatutos y la designación de su junta directiva. El Ministerio confirma que, conforme a la legislación laboral colombiana, **la inscripción en el registro sindical es un requisito indispensable para la existencia legal del sindicato**. Esto implica que el sindicato debe radicar ante la autoridad laboral el **acta de constitución, los estatutos adoptados y la nómina de su junta directiva**. Solo con dicha inscripción adquiere personería jurídica y protección formal del fuero sindical para sus directivos ([T-148-13 Corte Constitucional de Colombia](#)). El concepto enfatiza que negar o retrasar injustificadamente este registro vulneraría el derecho de asociación. En resumen, **la constitución de un sindicato conlleva necesariamente su inscripción oficial**, trámite que el Ministerio del Trabajo debe efectuar, garantizando la plena autonomía sindical desde su nacimiento.

Concepto MinTrabajo 08SE2023120300000028075 de 2023 – Contenido de los acuerdos colectivos

- **Categoría:** Negociación colectiva (convenciones colectivas)
- **Fecha de publicación:** 26 de junio de 2023
- **Número:** Concepto Ministerio del Trabajo No. 28075 de 2023
- **Palabras clave:** convención colectiva; vigencia de acuerdo; negociación sindical; duración pactos

Resumen: Este concepto aclara qué información **debe constar explícitamente en el texto de un acuerdo o convención colectiva de trabajo**. En particular, el Ministerio indicó que **la vigencia del acuerdo colectivo debe señalarse en su contenido** ([Concepto Ministerio del Trabajo No. 08SE2023120300000028075 ...](#)). Es decir, el documento firmado entre empleador y sindicato debe especificar claramente **el período de tiempo durante el cual regirán sus cláusulas** (por ejemplo, 2 años, 3 años, etc., según lo acordado), conforme lo exige la normatividad para dar seguridad jurídica. La omisión de la cláusula de vigencia podría generar interpretaciones supletorias (como la duración mínima legal de 2 años según el CST), por lo que es preferible dejarla expresamente pactada. En conclusión, el concepto refuerza las buenas prácticas en negociación colectiva, recordando que **todo acuerdo sindical debe incluir su vigencia, cobertura y demás términos esenciales**, para asegurar su correcta aplicación y respeto a lo acordado entre las partes.

Contratación Laboral y Figuras Especiales

Sentencia T-109 de 2021 – Contrato realidad y fuero de maternidad

- **Categoría:** Contrato de trabajo (disfraz de contratos civiles)
- **Fecha de publicación:** 2021 (Sala de tutela Corte Constitucional)
- **Referencia:** Sentencia T-109/21 (Corte Constitucional)
- **Palabras clave:** contrato realidad; tercerización; estabilidad de embarazada; subordinación laboral

Resumen: La Corte conoció la tutela de una trabajadora vinculada mediante contrato de prestación de servicios (tercerizada) que fue despedida al quedar en embarazo. En la **Sentencia T-109/21** la Corte declaró que en el caso existía un *contrato realidad* —es decir, una **relación laboral encubierta** bajo un contrato civil— pues se probó la subordinación y demás elementos de un verdadero contrato de trabajo ([T-109-21 Corte Constitucional de Colombia](#)). En consecuencia, extendió a la actora las protecciones laborales plenas, en especial el **fuero de maternidad**, señalando que “*la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubre todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente*” ([T-109-21 Corte Constitucional de Colombia](#)). La Corte ordenó su reintegro y el reconocimiento de salarios y prestaciones. Este fallo es importante porque **advierte contra la simulación contractual**: ninguna trabajadora en estado de embarazo puede ser privada de estabilidad alegando una supuesta contratación civil, pues prima la realidad sobre las formas y el derecho constitucional a la maternidad prevalece sobre la figura utilizada por el empleador.

Concepto MinTrabajo 05EE2023120300000070208 de 2023 – Cooperativas de trabajo asociado (CTA)

- **Categoría:** Formas asociativas de trabajo (no subordinado)
- **Fecha de publicación:** 2023
- **Número:** Concepto Ministerio Trabajo Rad. No. 70208 de 2023
- **Palabras clave:** cooperativa de trabajo asociado; vínculo cooperativo; relación laboral; legislación cooperativa

Resumen: Responde a inquietudes sobre el **régimen laboral aplicable a miembros de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA)**. El Ministerio del Trabajo aclara que las cooperativas de trabajo asociado **no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo**, ya que **no existe relación laboral tradicional entre la cooperativa y sus asociados**, sino un **vínculo de naturaleza cooperativa y solidaria** ([Régimen de Cooperativas de Trabajo Asociado: Concepto Mintrabajo Radicado N° 05EE2023120300000070208](#)). En una CTA, los socios-trabajadores se auto-organizan para producir bienes o servicios en común, y su vínculo está

regulado por la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006 y normas especiales, mas **no por las normas laborales generales** ([Régimen de Cooperativas de Trabajo Asociado: Concepto Mintrabajo Radicado N° 05EE2023120300000070208](#)) ([Régimen de Cooperativas de Trabajo Asociado: Concepto Mintrabajo Radicado N° 05EE2023120300000070208](#)). Por tanto, conceptos como salario, subordinación o jornada no aplican en la misma forma; en su lugar existen “compensaciones” y autonomía en la gestión. El concepto previene que, si bien las CTA son legales, **no deben usarse fraudulentamente para encubrir verdaderas relaciones laborales**, recordando que cuando se dan los elementos de subordinación, tendría que aplicarse el código laboral (teoría del contrato realidad). En resumen, las CTA son **formas asociativas lícitas pero ajenas al derecho laboral ordinario**, y los conflictos con asociados se resuelven por la vía del derecho cooperativo, no del derecho del trabajo.