

**EL ANÁLISIS DE LA VINCULACIÓN LABORAL DEL PERSONAL EN EL  
CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL LEY 2466 DE 2025**

**TRABAJO DE GRADO II**

**DERECHO**

**ESTUDIANTE: NICOLAS CARRILLO NARVAEZ**

**DOCENTE: EDGAR SALAZAR COBO**

**2025**

## **CONTEXTO**

La práctica empresarial fue realizada en Grupo Nexuss S.A.S., sociedad por acciones simplificada que tiene como principal objeto social la administración y operación de un establecimiento de comercio dedicado al entretenimiento nocturno, específicamente una discoteca/bar. La empresa centra su actividad en la prestación de servicios de esparcimiento y diversión, mediante la organización de eventos, la comercialización de bebidas alcohólicas y no alcohólicas, así como la gestión de espacios destinados a la recreación social. Adicionalmente, se ocupa de garantizar el cumplimiento de la normatividad relacionada con el uso del suelo, los horarios de funcionamiento, la seguridad de los asistentes y la contratación del personal necesario para el desarrollo de sus actividades. Su papel en el sector del entretenimiento local la convierte en un actor relevante dentro de la vida nocturna de la ciudad y un referente en la gestión de negocios de este tipo.

## **FUNCIONES DESIGNADAS**

Durante mi permanencia en la empresa tuve la oportunidad de desempeñar diversas funciones en el ámbito jurídico, entre las cuales se destacan: (1) apoyo en la revisión de contratos de prestación de servicios y suministros con proveedores, (2) elaboración de conceptos legales sobre normatividad aplicable al funcionamiento de establecimientos de entretenimiento nocturno, (3) análisis de riesgos legales relacionados con horarios, permisos y cumplimiento de las normas municipales, (4) acompañamiento en la elaboración de actas y documentos societarios, (5) revisión de obligaciones laborales y tributarias propias de la actividad comercial, y (6) formulación de observaciones jurídicas orientadas a garantizar el correcto desarrollo de las operaciones de la discoteca/bar.

## **METODOLOGÍA**

Para el desarrollo del presente trabajo empleo una metodología cualitativa de carácter jurídico, con un enfoque descriptivo y analítico, sustentada en el estudio de normas constitucionales y legales, especialmente la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la Reforma Laboral introducida por la Ley 2466 de 2025. De igual forma, recorro al análisis de jurisprudencia constitucional y laboral relevante, así como al examen del contexto práctico de la empresa en la cual realicé la práctica empresarial. El método utilizado es inductivo, partiendo del análisis del caso concreto para identificar las implicaciones jurídicas generales, los riesgos legales existentes y la necesidad de adoptar medidas de formalización acordes con el marco normativo vigente.

Así mismo, el tema abordado en el presente trabajo se ubica principalmente dentro del Derecho Laboral, en cuanto regula las relaciones jurídicas que surgen entre empleadores y trabajadores y establece los derechos, deberes y garantías

mínimas que deben observarse en el desarrollo de una relación de trabajo. De manera complementaria, el análisis se articula con el Derecho Administrativo Sancionador, dado que el incumplimiento de las normas laborales activa las facultades de inspección, vigilancia y sanción del Estado, ejercidas por el Ministerio del Trabajo. Asimismo, el estudio mantiene una estrecha relación con el Derecho Constitucional, en la medida en que involucra la protección de derechos fundamentales como el trabajo digno, la seguridad social y la dignidad humana, principios que orientan la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico laboral colombiano dentro del Estado Social de Derecho.

## **PROBLEMA JURIDICO**

La temática de este proyecto surgió al evidenciar que en el sector del entretenimiento nocturno, en ocasiones se recurre a la contratación de personal sin la existencia de un contrato escrito ni soporte documental alguno, limitándose a realizar pagos diarios por turnos trabajados. Esta práctica, aunque común en ciertos escenarios, plantea serias implicaciones jurídicas, en la medida en que desconoce las garantías mínimas laborales y los principios de estabilidad en el empleo. En este contexto, la ausencia de formalización contractual genera una situación de vulnerabilidad para los trabajadores, quienes no cuentan con seguridad social, prestaciones legales ni protección frente a eventuales despidos injustificados. A su vez, la empresa se expone a sanciones administrativas y judiciales derivadas del incumplimiento de la normatividad laboral vigente.

Para estudiar dicho tema, se presentan unos aspectos problemáticos. Dichos aspectos se centran en la tensión existente entre las prácticas de contratación informal y el marco normativo laboral vigente, especialmente en sectores como el del entretenimiento nocturno, donde la actividad se desarrolla en horarios atípicos y bajo esquemas de trabajo intermitente. La vinculación de trabajadores mediante pagos por turnos diarios, sin contrato escrito ni afiliación al sistema de seguridad social, genera una desnaturalización de la relación laboral, al desconocer los elementos esenciales del contrato de trabajo y los principios de primacía de la realidad y protección al trabajador. Esta situación produce una condición de vulnerabilidad para los empleados, quienes carecen de estabilidad laboral, prestaciones sociales y cobertura frente a riesgos derivados de la actividad, al tiempo que expone al empleador a riesgos jurídicos significativos, como sanciones administrativas, multas económicas y eventuales procesos judiciales. A ello se suma el impacto de la Ley 2466 de 2025, que refuerza la obligación de formalizar las relaciones laborales y limita el uso de esquemas flexibles de contratación, lo que profundiza el debate sobre la legalidad y sostenibilidad de estas prácticas frente a las exigencias del trabajo digno en el ordenamiento jurídico colombiano.

En relación a lo expuesto anteriormente, la pregunta problema que puede surgir de esta situación es la siguiente: **¿Puede considerarse jurídicamente válida la vinculación de personal bajo la modalidad de pagos por turnos diarios sin**

## **contrato escrito?**

### **OBJETIVOS**

Para abordar dicho problema, es fundamental comprender una serie de aspectos clave. Estos aspectos se establecerán a través de objetivos específicos que serán desarrollados en el análisis, asegurando una comprensión integral del tema y permitiendo la formulación de propuestas orientadas a garantizar el cumplimiento normativo y la protección de los trabajadores.

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar la validez jurídica de la vinculación del personal por turnos diarios sin contrato escrito en la empresa Grupo Nexuss S.A.S, así como sus implicaciones jurídicas y administrativas.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Identificar las obligaciones legales de la empresa en materia de contratación laboral y seguridad social aplicables al personal vinculado en establecimientos de entretenimiento nocturno.
2. Determinar la naturaleza jurídica del tipo de vinculación existente en la empresa Grupo Nexuss S.A.S., estableciendo si corresponde a una relación laboral, civil, comercial o a una combinación de estas.
3. Analizar los riesgos jurídicos y sancionatorios derivados de la vinculación de trabajadores sin contrato escrito ni afiliación al sistema de seguridad social.

## **Identificar las obligaciones legales de la empresa en materia de contratación laboral y seguridad social aplicables al personal vinculado en establecimientos de entretenimiento nocturno.**

En Colombia, la informalidad laboral se ha convertido en un fenómeno que genera profundas repercusiones sociales. Esta problemática afecta no solo a quienes desempeñan sus actividades bajo dicha modalidad, sino también a los empleadores que sí cumplen con sus deberes legales y al propio Estado. Este último se ve perjudicado tanto por la evasión de aportes a la seguridad social y demás obligaciones laborales, como por la persistente vulneración de las normas que protegen los derechos de los trabajadores, situación que alcanza a una proporción significativa de la población ocupada. Desde esta perspectiva, el presente capítulo tiene como finalidad identificar de manera concreta las obligaciones legales que surgen para el empleador cuando existe una relación laboral, incluso en escenarios de informalidad, a partir del contexto específico de la empresa Grupo Nexuss S.A.S., donde realicé la práctica empresarial.

En primer lugar, y a manera de contexto normativo, es importante señalar que Colombia fue uno de los Estados fundadores y continúa siendo miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En virtud de esta pertenencia, el país asume el compromiso de acatar las directrices y objetivos establecidos por dicho organismo, orientados hacia la promoción de la justicia social, el trabajo decente y la protección de la seguridad social (OIT, 2018). Estos compromisos internacionales influyen directamente en la configuración de las obligaciones laborales internas que deben ser observadas por los empleadores, independientemente del sector económico al que pertenezcan.

En este sentido, Colombia ha incorporado progresivamente los lineamientos de la OIT mediante la ratificación de convenios internacionales y su desarrollo legislativo interno. Actualmente, el país ha ratificado 61 de los 189 convenios adoptados por la organización, de los cuales 54 se encuentran vigentes (OIT, 2018). Este marco refuerza la obligación estatal y empresarial de garantizar condiciones laborales dignas y de cumplir con las cargas mínimas en materia de contratación y seguridad social.

Bajo este panorama, el trabajo debe entenderse como un derecho fundamental. Al respecto, Cuartas y Urrego (2017) destacan como característica esencial del Estado Social de Derecho la prioridad de los derechos sociales, “teniendo como centro la dignidad humana, garantizando un mínimo existencial y la garantía de justicia material y no meramente formal” (p. 16). En concordancia, Ortiz y Realpe (2019) señalan que el trabajo no debe concebirse “solo como el uso de la fuerza humana en la transformación de la naturaleza [...] sino como una protección constitucional para laborar en unas condiciones dignas y justas” (p. 67). Estas consideraciones resultan relevantes en la medida en que fundamentan las obligaciones legales que

recaen sobre el empleador frente a quienes prestan sus servicios bajo una relación de trabajo.

En el ámbito del derecho laboral colombiano, el contrato de trabajo se configura cuando una persona presta un servicio personal a otra bajo subordinación y a cambio de una remuneración. Más allá de su definición legal, la doctrina y el Código Sustantivo del Trabajo coinciden en identificar tres elementos esenciales: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la remuneración y (iii) la subordinación. La concurrencia de estos elementos activa automáticamente un conjunto de obligaciones legales para el empleador, sin que la ausencia de contrato escrito o la denominación utilizada por las partes tenga efectos exoneratorios.

En este punto, resulta pertinente referirse al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, entendido como la facultad de estas para fijar libremente las condiciones de su relación jurídica. No obstante, dicho principio no es absoluto en materia laboral. Tal como lo dispone el artículo 16 del Código Civil, “no podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden y las buenas costumbres”. En este sentido, la autonomía contractual encuentra límites claros cuando se trata de normas laborales, las cuales tienen carácter imperativo y buscan proteger a la parte más débil de la relación.

Esta limitación se refuerza con el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política. Conforme a este principio, la realidad fáctica de la relación prevalece sobre la forma o el nombre que las partes le hayan dado. La jurisprudencia constitucional ha reiterado que, cuando se acreditan los elementos del contrato de trabajo, surge la relación laboral con todas sus consecuencias jurídicas. En consecuencia, prácticas como el pago por turnos diarios o la ausencia de contratos escritos no excluyen las obligaciones legales del empleador.

En desarrollo de lo anterior, y con el fin de dar cumplimiento al objetivo del presente capítulo, resulta necesario identificar las principales obligaciones legales que recaen sobre el empleador:

- (i) En materia de seguridad social, toda persona vinculada mediante una relación laboral debe ser afiliada al Sistema General de Seguridad Social Integral, que comprende salud, pensión y riesgos laborales. Esta obligación surge desde el inicio efectivo de la prestación del servicio y debe cumplirse incluso de manera retroactiva si la relación es reconocida judicialmente.
- (ii) En materia de prestaciones sociales, el empleador debe reconocer cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, derechos irrenunciables del trabajador que se causan por el solo hecho de existir una relación laboral.
- (iii) En materia de jornada y remuneración, los establecimientos de entretenimiento nocturno deben cumplir con el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos, así como horas extras cuando haya

- lugar, independientemente de que el pago se realice por día o por turno.
- (iv) En materia parafiscal y documental, el empleador debe efectuar los aportes correspondientes al SENA, ICBF y cajas de compensación, además de conservar soportes mínimos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones.

Finalmente, aplicado al contexto de Grupo Nexuss S.A.S., se observa que la vinculación informal del personal no elimina las obligaciones legales descritas, sino que incrementa el riesgo jurídico y económico para la empresa. La identificación de estas obligaciones permite concluir que, aun en sectores caracterizados por esquemas flexibles de trabajo como el entretenimiento nocturno, el empleador se encuentra plenamente obligado a cumplir con las cargas laborales y de seguridad social previstas en el ordenamiento jurídico colombiano.

## 2

### **Describir el tipo de vinculación actual que presenta la empresa en cuestión.**

Para describir el tipo de vinculación existente en la empresa Grupo Nexuss S.A.S. resulta necesario partir de una aproximación conceptual general al contrato de trabajo, únicamente en aquello que resulta pertinente para el análisis del caso concreto, sin reproducir de manera extensa el contenido normativo. En el ordenamiento jurídico colombiano, el contrato de trabajo se configura cuando una persona natural presta un servicio de manera personal a favor de otra, bajo su dirección o subordinación, y a cambio de una remuneración. Estos elementos, más que la forma documental adoptada por las partes, son los que permiten determinar la existencia real de una relación laboral.

Desde esta perspectiva, la legislación laboral reconoce que el contrato de trabajo puede celebrarse de forma verbal o escrita, siendo ambas modalidades jurídicamente válidas. No obstante, la Ley 2466 de 2025 refuerza de manera expresa el deber de formalización escrita del vínculo laboral, con el propósito de garantizar la protección efectiva de los derechos del trabajador y facilitar la labor de inspección y control por parte de la autoridad administrativa. Ello implica que, aunque el contrato verbal subsiste como figura válida, su utilización genera mayores riesgos jurídicos para el empleador cuando se presenta de forma reiterada y en labores de carácter permanente.

En cuanto a la duración del contrato de trabajo, la normativa vigente distingue entre contratos a término indefinido, a término fijo, por obra o labor determinada y contratos ocasionales o transitorios. Tras la reforma laboral, el contrato a término indefinido se consolida como la regla general mientras que las demás modalidades deben responder a circunstancias objetivas, específicas y temporales. En particular, la Ley 2466 de 2025 limita el uso del contrato por obra o labor a actividades estrictamente temporales y prohíbe su utilización para cubrir necesidades

permanentes del empleador.

Aplicando estas consideraciones al caso concreto de Grupo Nexuss S.A.S., se evidencia que la empresa vincula a su personal mediante acuerdos verbales y pagos diarios por jornada laborada, sin la existencia de contratos escritos ni afiliación regular al sistema de seguridad social. Esta forma de vinculación, aunque presentada en la práctica como flexible u ocasional, no corresponde a una relación civil o comercial independiente, dado que los trabajadores no actúan con autonomía técnica ni organizativa, sino que, dado que los trabajadores no actúan con autonomía técnica ni organizativa, sino que se encuentran sujetos a horarios preestablecidos, reciben órdenes directas y desarrollan funciones propias y permanentes del objeto social de la empresa.

En consecuencia, el vínculo existente debe analizarse como una relación de naturaleza laboral, celebrada de forma verbal, que por sus características de continuidad, subordinación y necesidad permanente del servicio, puede asimilarse jurídicamente a un contrato de trabajo a término indefinido. Ello se debe a que las labores desempeñadas como limpieza, manejo de caja, apoyo contable y seguridad no son accidentales ni transitorias, sino esenciales para el funcionamiento ordinario del establecimiento de entretenimiento nocturno.

Actualmente, la empresa cuenta con cinco trabajadores vinculados bajo esta modalidad verbal e informal, quienes prestan sus servicios principalmente los días jueves, viernes, sábado y algunos domingos, en un horario comprendido entre las 7:00 p.m. y las 3:00 a.m. La remuneración se realiza por día laborado, sin reconocimiento formal de prestaciones sociales ni aportes al sistema de seguridad social. Entre estos trabajadores se encuentra una persona encargada de labores de seguridad, actividad que implica una exposición constante a riesgos físicos y situaciones de conflicto, lo que acentúa la obligación del empleador de garantizar condiciones adecuadas de protección y afiliación al sistema de riesgos laborales.

Así, la forma de vinculación observada en Grupo Nexuss S.A.S. configura una relación laboral encubierta bajo esquemas informales de pago por jornada, que resulta incompatible con las exigencias actuales del ordenamiento jurídico laboral, especialmente tras la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025. Esta situación no solo compromete la protección de los derechos de los trabajadores, sino que expone a la empresa a riesgos jurídicos y sancionatorios derivados del incumplimiento de sus obligaciones como empleador.

### **Analizar los riesgos jurídicos y sancionatorios derivados de la vinculación de trabajadores sin contrato escrito ni afiliación al sistema de seguridad social.**

El análisis de los riesgos jurídicos derivados de la vinculación informal de trabajadores en la empresa Grupo Nexuss S.A.S. debe partir del reconocimiento de que, en el ordenamiento jurídico colombiano, la existencia del contrato de trabajo no depende de su forma escrita, sino de la concurrencia de sus elementos esenciales. Ahora, De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato laboral se configura cuando existe prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, elementos que, al verificarse en la realidad, dan lugar al denominado contrato realidad, independientemente de la denominación o ausencia de documento escrito.

Como se mencionó anteriormente, en Colombia, la relación laboral se encuentra regulada principalmente por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual en su artículo 22 establece los elementos esenciales que configuran un contrato de trabajo:

1. La actividad personal del trabajador (es decir, que la labor no puede delegarse en otra persona).
2. La subordinación o dependencia respecto del empleador (facultad de impartir órdenes, fijar horarios, imponer reglamentos y sanciones).
3. La remuneración como contraprestación (salario).

El artículo 24 del CST agrega que el contrato de trabajo se presume existente cuando se cumplen estos elementos, independientemente de que exista o no un documento escrito. A este principio se le denomina primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política.

Frente a la situación actual del Grupo Nexuss S.A.S y en el funcionamiento de su local comercial MADRID, la vinculación de trabajadores mediante pagos diarios por turnos, bajo horarios establecidos y órdenes directas del administrador del establecimiento, permite afirmar que existe una relación laboral plenamente constituida. Esta situación expone a la empresa no solo a sanciones administrativas, sino, principalmente, a consecuencias económicas indemnizatorias de carácter laboral, cuya imposición corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral.

Por tanto, jurídicamente existe un contrato de trabajo. La ausencia de documento escrito no elimina la relación, solo deja a la empresa en una posición probatoria débil.

Ahora, teniendo lo anterior en cuenta, la ausencia de contrato escrito genera múltiples consecuencias jurídicas:

En primer lugar, y como uno de los principales riesgos jurídicos que enfrenta la empresa es la posible imposición de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho artículo establece que, en términos generales, que cuando el empleador no paga al trabajador, al finalizar la relación laboral, los salarios y prestaciones sociales debidos de manera completa y oportuna, surge a su cargo una indemnización moratoria. Esta consiste en el pago de un día de salario por cada día de retraso, como sanción por el incumplimiento, hasta un límite máximo previsto por la ley. La norma parte de la presunción de mala fe del empleador, salvo que este demuestre que la falta de pago obedeció a una causa razonable y ajena a su voluntad. Su finalidad es proteger al trabajador frente a la mora injustificada y desincentivar prácticas empresariales que dilaten o evadan el cumplimiento de las obligaciones laborales al momento de la terminación del vínculo. Es entonces que, esta sanción procede cuando, al finalizar la relación laboral, el empleador no paga de manera completa y oportuna los salarios y prestaciones sociales adeudados al trabajador. La norma establece que el empleador deberá pagar, a título de indemnización, un día de salario por cada día de retardo, hasta por un máximo de veinticuatro (24) meses.

En contextos de contratación informal, como el evidenciado en Grupo Nexuss S.A.S., la ausencia de liquidaciones, comprobantes de pago y afiliaciones al sistema de seguridad social incrementa significativamente el riesgo de que un juez laboral presuma la mala fe del empleador. En tal evento, la empresa podría ser condenada al pago de una indemnización moratoria elevada, que se acumula día a día y puede superar ampliamente el valor inicialmente adeudado al trabajador.

Bajo esa misma línea de análisis, y pensando en escenarios que se podrían generar de dicha situación, el artículo 57 del CST impone al empleador el deber de conservar documentos y registros relacionados con la relación laboral. Si no existen contratos escritos ni comprobantes de pago detallados, el trabajador puede alegar condiciones más favorables de las que en realidad recibió, y el juez presumirá su versión en ausencia de pruebas de la empresa. En el Grupo Nexuss existe un sistema precario en términos de conservación de documentos, recibos y comprobantes, se han presentado pagos en donde al ser realizados en efectivos y con solo un documento sin copias físicas o digitales podrían fácilmente perderse y así eliminar prueba de los montos pagados. Se entiende entonces que la carga probatoria en este tipo de proceso estaría a cargo del empleador en el caso de refutar la palabra del empleado.

Otro riesgo jurídico relevante se deriva de la eventual terminación unilateral de la relación laboral sin la demostración de una justa causa. Conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando un empleador decide dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, se encuentra obligado a pagar una indemnización al trabajador, cuyo monto depende del tipo de contrato y del tiempo de servicio. En el caso de los trabajadores vinculados de manera verbal y continua en Grupo Nexuss S.A.S., la relación podría ser calificada judicialmente como un contrato a término indefinido. En consecuencia, si la empresa prescinde

de los servicios de alguno de estos trabajadores sin una causa legalmente justificada, estaría obligada a reconocer la indemnización correspondiente, calculada con base en el salario devengado y el tiempo de servicio, lo cual representa un impacto económico significativo para la sociedad.

Adicionalmente, la empresa se expone al pago de la indemnización prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, aplicable cuando el empleador no consigna oportunamente las cesantías en el fondo correspondiente. En la medida en que los trabajadores de Grupo Nexuss S.A.S. no se encuentran formalmente vinculados ni afiliados al sistema de seguridad social, resulta evidente que no se ha efectuado la consignación de cesantías. Ello genera una contingencia económica acumulativa, que puede ser exigida judicialmente incluso varios años después de terminada la relación laboral.

Por otro lado, en relación a los riesgos en materia de seguridad social, la Ley 100 de 1993 creó el Sistema General de Seguridad Social Integral, que comprende salud, pensiones y riesgos laborales. El artículo 15 establece la obligación del empleador de afiliarse a todos sus trabajadores desde el inicio de la relación laboral. Por su parte, el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) consolida la obligación de realizar aportes oportunos y completos. El Decreto 2616 de 2013 flexibilizó la afiliación de trabajadores por días, permitiendo a empleadores con esquemas de turnos parciales afiliarse de manera proporcional a sus empleados, justamente para sectores como bares o discotecas.

Parte de lo anterior se da con un fin general de proteger tanto al empleador como al empleado de accidentes laborales. La Ley 1562 de 2012 define accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo. Si el trabajador no está afiliado a una ARL, la empresa debe asumir directamente todos los costos médicos, incapacidades e indemnizaciones.

Desde la perspectiva del tipo de negocio de la empresa en cuestión, existe un alto riesgo de que se presente accidentes laborales, especialmente hacia el esquema de seguridad, por tal motivo, se convierte en un riesgo para la sociedad el no tener afiliados a los empleados a la ARL. Es más si se llegara a presentar riña dentro del local, y el empleado no está afiliado a la ARL, el gasto médico e indemnizatorio recaerá en la sociedad. En casos graves, podría implicar una pensión de invalidez o sobrevivencia que la empresa tendría que pagar durante décadas.

Bajo la misma línea anterior, un riesgo particularmente grave se presenta frente a la figura de la culpa patronal, consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta se configura cuando el empleador, por acción u omisión, incumple sus deberes de protección y seguridad, y como consecuencia de ello el trabajador sufre un accidente o enfermedad laboral. En el caso de Grupo Nexuss S.A.S., resulta especialmente preocupante la situación del trabajador encargado de labores de seguridad, quien se encuentra expuesto a riesgos físicos derivados de riñas, control de acceso, consumo de alcohol por parte de los clientes y jornadas nocturnas prolongadas. La falta de afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) implica que, ante la ocurrencia de un

accidente de trabajo, la empresa deba asumir directamente el pago de todas las prestaciones asistenciales y económicas, e incluso responder por una indemnización plena de perjuicios si se acredita la culpa patronal. En escenarios graves, esta responsabilidad podría traducirse en el pago de pensiones de invalidez o sobrevivencia a cargo exclusivo de la empresa, con consecuencias financieras de largo plazo.

Ahora, si bien el eje central de este análisis se concentra en las consecuencias indemnizatorias de carácter laboral, no puede desconocerse que la empresa también se encuentra expuesta a sanciones administrativas impuestas por el Ministerio del Trabajo. En ejercicio de su potestad de inspección, vigilancia y control, dicha entidad puede imponer multas económicas, ordenar la afiliación retroactiva al sistema de seguridad social y exigir la formalización del vínculo laboral. No obstante, debe resaltarse que las sanciones administrativas no excluyen ni reemplazan las condenas judiciales laborales, las cuales pueden coexistir y agravar el impacto económico para el empleador. Frente al riesgo a sanciones administrativas y legales esto, el artículo 20 de la ley 584 de 2000 establece la posibilidad del ministerio del trabajo mediante sus funcionarios a citar o presentarse presencialmente a una empresa sin previo aviso, y aunque dicha ley fue presentada bajo el contexto de los sindicatos, su generalidad representa un riesgo para cualquier empresa, lo anterior lo establece así

*“Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”*

Lo anterior representa una advertencia constante para una empresa que no maneje de forma adecuada los elementos de ley y no cuente con la estructura legal adecuada en materia laboral y de seguridad del empleado. La empresa Grupo Nexuss corre peligro de ser involucrada en una citación o visita por parte del ministerio del trabajo y por ende enfrentar sanciones.

Finalmente, es importante mencionar que por medio del Decreto 2616 de 2013, se establece como alternativa la cotización y afiliación de empleados que laboren por periodos inferiores a un mes y que sean contratados a tiempo parcial y su remuneración sea inferior a un (1) salario mínimo. “ARTÍCULO 1°. Objeto. El

presente decreto tiene por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral.”

El anterior se presenta con el fin de proporcionar una sugerencia, una recomendación para el estado actual de la empresa en términos contractuales laborales.

Además de esto, por medio de sentencias y jurisprudencia se ha abarcado el tema de la vinculación de trabajadores sin contrato escrito o sin afiliación al sistema de seguridad social, dichas sentencias establecen las responsabilidades patronales y apuntan a los riegos jurídicos y sancionatorios.

Se presenta la sentencia T-346/25, en la cual la corte determina que una empleada doméstica sin contrato escrito, pero con relación laboral que excede los 10 años de duración y la cual no fue afiliada al sistema de seguridad social, desencadeno una sanción hacia el empleador ‘equivalente al 50% de un salario mínimo mensual y hasta que la controversia sea resuelta de manera definitiva por parte de la jurisdicción laboral ordinaria’. La anterior no solo muestra que existe una protección especial hacia el trabajador, pero también que el no tomar con seriedad los requisitos de ley en materia laboral por tener una relación contractual verbal o informal, no exige de responsabilidad ni de sanciones.

También esta la Sentencia C-1089/03, en donde el Magistrado Ponente Álvaro Tafur indica que ‘El contrato de trabajo no exige solemnidad alguna, de manera que puede celebrarse verbalmente o por escrito. Lo esencial es la prestación personal del servicio, la continua subordinación y el pago de una remuneración, sin que la ausencia de documento escrito elimine las obligaciones laborales y de seguridad social derivadas de la relación.’ Además, la Corte enfatizó que el empleador debe cumplir con todas las obligaciones legales, incluyendo la afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, aunque no exista contrato escrito, ya que lo determinante es la realidad del vínculo y la prestación personal del servicio.

Con relación, en lo anterior también es prudente hablar sobre el derecho sancionador y las facultades que tiene el ministerio del trabajo, es así que, Dentro del marco del derecho administrativo, el derecho sancionador constituye el conjunto de potestades mediante las cuales la Administración Pública puede imponer sanciones a los particulares por el incumplimiento de normas jurídicas de carácter imperativo. Este poder tiene su fundamento constitucional en los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad y debido proceso consagrados en los artículos 6, 29 y 121 de la Constitución Política, que establecen que ninguna autoridad puede ejercer funciones distintas de las que la ley expresamente le atribuye. En el ámbito laboral, dicha potestad recae especialmente en el Ministerio del Trabajo, quien, de conformidad con los artículos 486 a 489 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015,

tiene la facultad de inspeccionar, vigilar y sancionar a los empleadores que infrinjan la normativa laboral o de seguridad social. Esta potestad incluye la posibilidad de imponer multas económicas, ordenar el reintegro de trabajadores despedidos en forma ilegal, exigir la afiliación retroactiva al sistema de seguridad social y, en casos graves, suspender actividades hasta tanto se subsanen las infracciones.

Desde una perspectiva doctrinal, autores como García de Enterría y Fernández (“Derecho Administrativo Sancionador”, vlex, 2024) sostienen que la potestad sancionadora administrativa es una manifestación del ius puniendi del Estado, ejercida con fines correctivos y preventivos, orientada al restablecimiento del orden jurídico perturbado. En el contexto colombiano, esta facultad cumple un papel fundamental para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales, pues busca desincentivar la informalidad, la evasión de aportes a la seguridad social y la vulneración de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, el Ministerio del Trabajo no solo actúa como ente regulador, sino como autoridad garante de la justicia laboral administrativa, cuyas decisiones deben siempre respetar el principio de proporcionalidad y el derecho de defensa del empleador, asegurando que las sanciones sean adecuadas al grado de la infracción y al impacto sobre el trabajador afectado.

Ahora, El procedimiento sancionador del Ministerio del Trabajo se rige por los principios del debido proceso administrativo, la legalidad y la presunción de inocencia, tal como lo establece el artículo 29 de la Constitución Política y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Este proceso inicia generalmente con una visita de inspección o actuación administrativa previa, mediante la cual los inspectores laborales verifican el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de riesgos laborales. Si durante la visita se detectan presuntas infracciones, el Ministerio elabora un auto de apertura de investigación administrativa sancionatoria, en el que se describen los hechos, las normas presuntamente vulneradas y se concede al empleador un plazo para ejercer su derecho de defensa y contradicción, pudiendo presentar pruebas y descargos. Una vez analizadas las pruebas, la autoridad laboral emite un acto administrativo motivado, que puede culminar con la imposición de sanciones económicas, órdenes de corrección o archivamiento del expediente, según corresponda.

Las sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo pueden alcanzar hasta 10.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), de acuerdo con la gravedad de la falta, el número de trabajadores afectados y la reincidencia del empleador. Dichas sanciones son susceptibles de recurso de reposición y apelación, los cuales deben interponerse dentro de los plazos establecidos por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011). Este procedimiento tiene una finalidad no solo correctiva, sino también preventiva y educativa, buscando que las empresas ajusten sus prácticas a la normatividad laboral vigente y promuevan entornos de trabajo dignos y seguros. En el caso de empresas del sector del entretenimiento nocturno, como Grupo Nexuss S.A.S., estas facultades cobran especial relevancia, dado que la

informalidad en la contratación, la ausencia de afiliación al sistema de seguridad social o el incumplimiento en el pago de recargos nocturnos pueden ser objeto de investigaciones y sanciones ejemplares por parte de la autoridad laboral.

También considero prudente mencionar la forma en que el ministerio del trabajo ejerce su potestad, frente a esto, se ejerce dentro del marco del derecho administrativo sancionador, el cual, según Pérez Márquez, Pereira Blanco y Luna Salas (2022), constituye una manifestación legítima del *ius puniendi* estatal orientada a “asegurar la realización de los fines del Estado, al otorgarle a las autoridades administrativas la facultad de imponer una sanción o castigo ante el incumplimiento de las normas jurídicas”. En este sentido, la Corte Constitucional ha reconocido que la potestad sancionadora de la administración —incluida la que ejerce el Ministerio del Trabajo— se encuentra sometida al principio de legalidad y de tipicidad, lo que significa que las conductas sancionables deben estar previamente definidas en la ley y la sanción correspondiente debe tener un fundamento legal cierto y proporcional. Sin embargo, la jurisprudencia y la doctrina coinciden en que, a diferencia del derecho penal, el derecho administrativo sancionador admite cierto grado de flexibilidad en la descripción de las conductas reprochables, especialmente en ámbitos técnicos como el laboral, donde el legislador no puede prever todas las situaciones posibles. Tal como expone la Sentencia C-860 de 2006, citada en el documento, el principio de tipicidad “opera con menor rigor en el campo del derecho administrativo sancionador”, lo cual permite al Ministerio del Trabajo ejercer su potestad de inspección y sanción con un margen razonable de interpretación, siempre que no se incurra en arbitrariedad.

De este modo, el Ministerio cuenta con herramientas para imponer multas, órdenes de corrección, clausuras temporales o exigir la afiliación retroactiva al sistema de seguridad social, garantizando la observancia de los derechos laborales y el cumplimiento de los estándares mínimos de formalidad. En palabras del texto, esta potestad debe entenderse como un instrumento para hacer efectiva la función administrativa y proteger los bienes jurídicos laborales, equilibrando el interés general con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Así, la actuación del Ministerio no solo tiene un propósito sancionatorio, sino también preventivo y restaurador, en la medida en que corrige prácticas informales y promueve la justicia social en el entorno laboral colombiano.

En conclusión, las amplias facultades sancionadoras del Ministerio del Trabajo, sustentadas en el derecho administrativo sancionador y reforzadas por la doctrina y la jurisprudencia constitucional, representan un instrumento esencial para combatir la informalidad laboral en sectores como el del entretenimiento nocturno. En el caso de Grupo Nexuss S.A.S., la ausencia de contratos escritos, la falta de afiliación al sistema de seguridad social y la remuneración basada en pagos por día constituyen conductas susceptibles de investigación y sanción bajo los parámetros establecidos en los artículos 486 a 489 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015. Así, el Ministerio puede imponer multas

económicas significativas, ordenar la formalización laboral o la afiliación retroactiva de los trabajadores, todo ello con fundamento en los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad que rigen su potestad sancionadora. Este marco jurídico evidencia que la informalidad laboral no solo genera precariedad para el trabajador, sino también un riesgo jurídico y económico relevante para la empresa, que podría enfrentar procesos administrativos y sanciones severas. En consecuencia, resulta imperativo que la organización adopte medidas de formalización y cumplimiento normativo, garantizando relaciones laborales transparentes y conformes con los fines protectores del derecho laboral y la función social de la empresa en el Estado Social de Derecho colombiano.

### Sobre las modificaciones de la reforma laboral

El Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara fue radicado como iniciativa del Ejecutivo dirigida a reformar el marco laboral bajo el título “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”. Posteriormente se acumuló con el Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado (y otros proyectos, como el 192 y 256 de 2023) que persiguen el mismo fin, de modo que la iniciativa quedó como un texto único acumulado. En junio de 2025, la plenaria del Senado de la República de Colombia aprobó el texto del proyecto en cuarto debate. Después de ser aprobado en el Senado, pasó a la etapa de conciliación entre Senado y Cámara para unificar las versiones antes de la sanción presidencial. Finalmente, se informó que la reforma fue sancionada por el Presidente de la República, bajo la ley identificada como Ley 311 de 2025.

Al aplicar las reformas a la ley bajo el contexto de empresas del sector nocturno y entretenimiento, puedes denotar los siguientes cambios y implicaciones –

<b>Artículo / Cambio</b>	<b>Descripción del cambio</b>	<b>Implicaciones para Grupo Nexuss S.A.S.</b>	<b>Recomendación práctica</b>
Contrato de trabajo presunto (Art. 23 CST modificado)	Se refuerza la presunción de existencia de contrato laboral cuando hay prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.	Los trabajadores por turnos pagados “al día” podrían ser considerados empleados formales ante la ley.	Formalizar todos los vínculos laborales mediante contrato escrito. Evitar pagos “por día” sin soporte.
Prohibición de intermediación laboral indebida (nuevo Art. 63A CST)	Se limita la contratación por cooperativas o empresas temporales para labores misionales.	No se podrán usar terceros para evadir obligaciones laborales de bartenders, meseros o DJs.	Contratar directamente al personal que realice funciones permanentes.

Aportes a seguridad social obligatorios desde el primer día (Art. 22 CST)	La empresa debe afiliarse y pagar aportes a salud, pensión y riesgos desde el inicio del vínculo.	Si se contrata personal solo por eventos o turnos, debe haber afiliación temporal o contrato por prestación regulado.	Implementar un sistema de afiliación inmediata o contratos por prestación válidos.
Trabajo nocturno (Art. 160 CST modificado)	La jornada nocturna vuelve a iniciar desde las 6:00 p.m. (antes era a las 9:00 p.m.).	Incrementa el costo laboral por recargos nocturnos, dado que la actividad del bar inicia en horas de la tarde/noche.	Ajustar costos operativos y precios de eventos considerando el nuevo recargo.
Recargos dominicales y festivos (Art. 179 CST modificado)	El recargo dominical pasa del 75 % al 100 %.	Aumentan significativamente los costos de personal durante fines de semana y festivos.	Programar menos personal o rotar para reducir horas extra en días dominicales.
Protección a la maternidad y paternidad (Arts. 239 y 240 CST)	Se fortalecen las sanciones por despido durante embarazo y lactancia.	La empresa debe manejar con cuidado cualquier terminación de contratos con trabajadoras gestantes.	Implementar protocolos de no discriminación y protección laboral reforzada.
Plataformas digitales y prestación independiente (nuevo capítulo)	Se reconoce una figura intermedia para trabajadores de apps o contrataciones por medios digitales.	Aplica si se utilizan aplicaciones de contratación de personal para eventos.	Verificar si las plataformas cumplen con obligaciones laborales y de seguridad social.
Despido sin justa causa (Art. 64 CST modificado)	Se incrementa la indemnización por despido injustificado.	Riesgo económico mayor ante desvinculaciones arbitrarias.	Implementar manual disciplinario y procedimientos internos documentados.
Inspección laboral y sanciones (Art. 486 CST modificado)	Aumentan las multas por incumplimiento de normas laborales y seguridad social (hasta 10 000 SMMLV).	La contratación informal puede derivar en sanciones millonarias.	Llevar registro de asistencia, contratos y comprobantes de aportes mensuales.
Transición y entrada en vigencia	La mayoría de las disposiciones entrarán en vigencia 6 meses después de la promulgación.	Hay tiempo limitado para adaptarse.	Iniciar de inmediato un plan de regularización de trabajadores y documentación.

## CONCLUSIONES

A partir del análisis realizado durante el desarrollo de la práctica empresarial y del estudio normativo, doctrinal y jurisprudencial efectuado, se concluye que la vinculación del personal en la empresa Grupo Nexuss S.A.S. se ha realizado, en su mayoría, mediante contratos verbales, sin la existencia de documentos escritos que formalicen la relación laboral. No obstante, debe precisarse que, conforme al ordenamiento jurídico colombiano, el contrato de trabajo verbal es jurídicamente válido, en tanto el Código Sustantivo del Trabajo no exige solemnidades para su celebración, tratándose de normas de orden público laboral.

Sin embargo, la validez del contrato verbal no exime al empleador del cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de seguridad social que se derivan de la existencia de una relación de trabajo. En ese sentido, se evidenció que los trabajadores vinculados bajo esta modalidad no cuentan con afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral ni con el reconocimiento de prestaciones sociales, lo cual configura un incumplimiento de las cargas legales a cargo del empleador, pese a la licitud formal de la modalidad contractual utilizada.

Asimismo, se determinó que la forma de vinculación implementada por la empresa, caracterizada por pagos diarios por turnos, cumplimiento de horarios preestablecidos y subordinación directa, configura materialmente una relación laboral, susceptible de ser calificada como un contrato de trabajo a término indefinido, dada la continuidad y la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas. En consecuencia, la empresa se encuentra expuesta a riesgos jurídicos significativos, tanto en el ámbito judicial —a través de condenas por indemnización moratoria, despido sin justa causa, no consignación de cesantías o culpa patronal— como en el ámbito administrativo, mediante sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo.

En concordancia con el objetivo general del presente trabajo, se concluye que la vinculación del personal por turnos diarios sin contrato escrito no es, en sí misma, inválida desde el punto de vista jurídico, siempre que se entienda como un contrato verbal de trabajo; sin embargo, resulta jurídicamente irregular cuando no se cumplen las obligaciones laborales mínimas que la ley impone al empleador, especialmente en materia de seguridad social y prestaciones. Esta situación se torna aún más relevante a la luz de la Ley 2466 de 2025, que refuerza el deber de formalización laboral y el principio de trabajo digno.

Finalmente, y atendiendo a los objetivos específicos, se concluye que la empresa debe avanzar en la formalización progresiva de sus relaciones laborales, implementando contratos escritos acordes con la dinámica del sector del entretenimiento nocturno, afiliando a sus trabajadores al sistema de seguridad social —incluso bajo esquemas de cotización por días conforme al Decreto 2616 de 2013— y fortaleciendo sus mecanismos de control documental. Estas medidas no solo permitirían mitigar los riesgos jurídicos identificados, sino también

garantizar condiciones laborales dignas, proteger los derechos de los trabajadores y asegurar la sostenibilidad jurídica y económica de la empresa dentro del marco del Estado Social de Derecho. En adición a esto se le recomienda a la empresa también el implementar un sistema de control documental: registro de asistencia, comprobantes de pago y planillas de aportes. Y, así mismo crear una cultura de legalidad interna: capacitar a socios y administradores sobre los riesgos de la informalidad laboral y la importancia de proteger a los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFIA**

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia C-277 de 2021*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-277-21.htm>

Congreso de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.622.

Congreso de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 41.148.

Congreso de Colombia. (2007). *Ley 1151 de 2007: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006–2010*. Diario Oficial No. 46.691.

Congreso de Colombia. (2012). *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 No. 48.488.

Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1607 de 2012: Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.655.

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49.523.

Presidencia de la República de Colombia. (2013). *Decreto 2616 de 2013: Por el cual se regula la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes por períodos inferiores a un mes*. Diario Oficial No. 48.898.

Corte Constitucional de Colombia. (2025). *Sentencia T-346 de 2025*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-346-25.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2003). *Sentencia C-1089 de 2003*.

Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/c-1089-03>

Romy Quijano, R. F. (2016). La restricción de la autonomía de la voluntad del trabajador en el contrato laboral en Colombia como determinante en la constitución de un contrato de adhesión (Trabajo de grado). Universidad San Buenaventura, Santiago de Cali. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/e61ea3ee-3987-4aaf-985b-0e390a730034/content>

Castro Guiza, O. E., Lozano Martínez, D. R., & Rodríguez Perdomo, D. (2024). ¿Es la formalización laboral la ruta hacia el trabajo decente en Colombia? *Nuevo Derecho*, 20(34), 1-19. Recuperado de <https://revistas.iue.edu.co/index.php/nuevodercho/article/view/1628/1782>

Cardona Romero, E. D., Orozco Rodríguez, J. D., & Campo Pérez, G. A. (2024). Las modalidades de contratación laboral en Colombia. *Revista Cultural Unilibre*, (...), ... Recuperado de <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/fd41fcfa-f7db-4a0b-aa6c-466a3f4ed416/content>

Cerra, E. P. (2017). De la autonomía de la voluntad: noción, limitaciones y vigencia. *Advocatus*, (...) Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/1661/7072>

Congreso de Colombia. (XXXX). Código Civil. Recuperado de [https://leyes.co/codigo\\_civil/16.htm](https://leyes.co/codigo_civil/16.htm)

Presidencia de la República de Colombia. (2025). Reforma Laboral: Cambios y puntos claves. Recuperado de <https://www.presidencia.gov.co/reformalaboral/index.html>

Cámara de Representantes de Colombia. (2023). Proyecto de Ley 367-2023C: “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia...”. Recuperado de [https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-03/P.L.367-2023C%20%28REFORMA%20LABORAL%29\\_1.pdf](https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-03/P.L.367-2023C%20%28REFORMA%20LABORAL%29_1.pdf)

Pérez Márquez, U. A., Pereira Blanco, M. J., & Luna Salas, F. (2022). *La tipicidad en el derecho administrativo sancionador colombiano y español*. Universidad Libre.

Gómez González, R. F. (2020). Antecedentes históricos de la potestad sancionadora de la Administración en Chile. *Revista de Derecho Público*, 83(2), 45–67. Universidad de Chile.

Congreso de la República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.622. (Artículos 22, 23, 24, 64, 65, 216, 486–489).

Congreso de la República de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 39.618. (Artículo 99).

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. (Artículos 25, 48 y 53).

Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2466 de 2025 por medio de la cual se reforma el régimen laboral colombiano y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2013). *Decreto 2616 de 2013 por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes*. Diario Oficial No. 48.970.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). *Sentencia SL-1402 de 2021* (Rad. 75714).