

PROPUESTAS REGLAMENTARIAS PARA EL SECTOR TRABAJO

Construcciones desde la Academia

AUTORES

Iván Camilo Jiménez Uribe
Giovanni González Umbarila
Daniel López Morales
Carlos Arturo Barco
Oscar Pineda

Mauricio Salazar
Adrián Garlatti
Johanna Gómez
Diego Valdivieso
Maira Alejandra López



Contenido

1 Presentación

2 Resumen ejecutivo

3 El Mercado Laboral Colombiano y Fundamentos Económicos para la Regulación

4 Introducción jurídica sobre responsabilidades y capacidades reglamentarias

5 Proyectos de decretos propuestos

- 5.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad
- 5.2 Convenios laborales para víctimas del conflicto armado
- 5.3 Plataformas digitales de reparto
- 5.4 Negociación colectiva
- 5.5 Tercerización e intermediación laboral
- 5.6 Trabajo deportivo
- 5.7 Afiliación por empleadores agropecuarios
- 5.8 Cotización de independientes con ingresos inferiores a un salario mínimo
- 5.9 Formalización y registro del trabajo doméstico

6 Conclusiones generales

1 Presentación

Este informe reúne, depura y articula un conjunto de propuestas reglamentarias orientadas a la implementación de la Ley 2466 de 2025. Su propósito es ofrecer, desde la academia, una base técnica y jurídica para convertir los mandatos legales en disposiciones aplicables, verificables y coordinadas, sin perder de vista las condiciones reales del mercado de trabajo colombiano.

El ejercicio de la potestad reglamentaria exige fidelidad al contenido de la ley, delimitación precisa de competencias y respeto por la reserva legal. El documento examina esos límites y los aplica a nueve proyectos de decreto que abordan materias diversas, pero comparten una misma finalidad: facilitar la ejecución efectiva de la reforma sin ampliar ni restringir indebidamente las decisiones adoptadas por el legislador.

El punto de partida es económico. Los avances recientes en ocupación, formalización contractual y afiliación al sistema de protección social conviven con problemas persistentes: alta informalidad, bajos ingresos laborales, concentración sectorial del empleo, brechas territoriales y de género, y limitada cobertura de prestaciones sociales. Estas restricciones explican por qué la implementación normativa debe acompañarse de capacidades institucionales, incentivos y estrategias diferenciadas.

Los proyectos se presentan con estructura completa de decreto: encabezado, fundamento de competencia, consideraciones, parte resolutive, vigencia y fórmula de promulgación. Sus artículos fueron organizados en secuencias consecutivas y depurados de notas internas, repeticiones y referencias ajenas al contenido normativo.

El resultado es un documento único de consulta y trabajo. No pretende clausurar el debate legislativo o administrativo, sino identificar decisiones ejecutables, advertir límites jurídicos y proponer mecanismos de coordinación que permitan que la reforma produzca efectos materiales en las relaciones laborales y en la protección social.

2 Resumen ejecutivo

El mercado laboral colombiano muestra una recuperación relevante, aunque incompleta. A abril de 2026 la tasa global de participación se ubicó en 64,8 %, la tasa de desempleo en 8,8 % y la proporción de personas que cotizan a pensiones en 45,8 %. Entre 2022 y 2026 se crearon cerca de 2,6 millones de empleos, principalmente en comercio, sector público, educación, salud y manufactura. Sin embargo, alrededor del 45 % de las personas trabajadoras continúa percibiendo ingresos inferiores al salario mínimo y cerca de seis de cada diez ocupados carecen de contrato escrito.

La implementación de la Ley 2466 de 2025 exige una reglamentación jurídicamente contenida y administrativamente viable. El Ejecutivo puede precisar procedimientos, responsabilidades administrativas, sistemas de información, coordinación institucional y condiciones operativas, pero no puede crear obligaciones sustantivas que el legislador no haya establecido ni reintroducir cargas descartadas durante el trámite legislativo. La reglamentación debe observar legalidad, necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, protección de datos, sostenibilidad fiscal e interoperabilidad.

El bloque reglamentario reúne nueve proyectos: inclusión laboral de personas con discapacidad; convenios laborales para víctimas del conflicto; inspección y registro de plataformas digitales de reparto; negociación colectiva; tercerización e intermediación laboral; trabajo deportivo; afiliación

de trabajadores vinculados por empleadores agropecuarios; cotización de independientes con ingresos inferiores a un salario mínimo; y formalización y registro del trabajo doméstico. En cumplimiento del alcance definido para este informe, se presentan únicamente sus articulados.

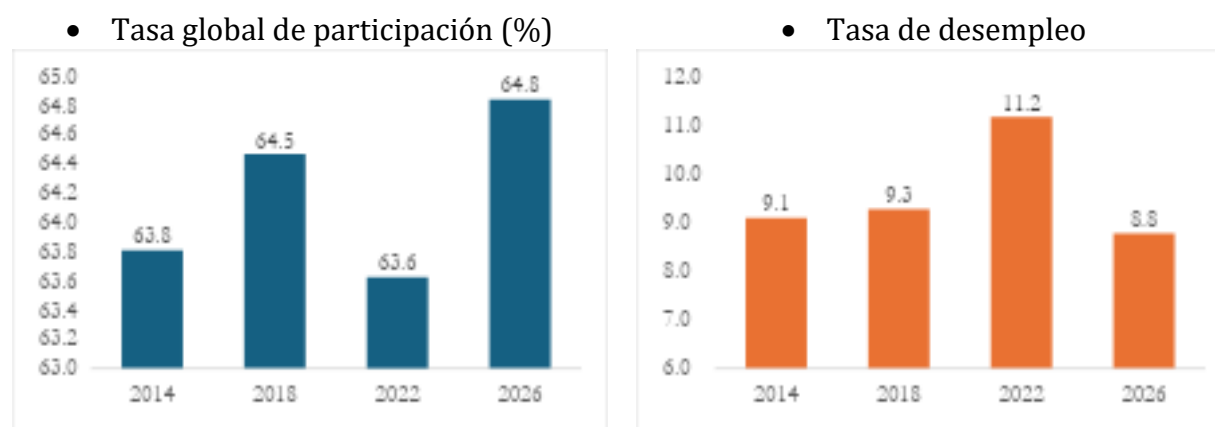
En conjunto, las propuestas sugieren que la implementación debe priorizar instrumentos sencillos, interoperables y territorialmente diferenciados. La creación de nuevos trámites o sistemas paralelos debe ser excepcional. Allí donde ya existen la PILA, el RUAF, el Servicio Público de Empleo, el SENA o sistemas administrativos sectoriales, la regulación debe aprovechar esas capacidades y reducir la fricción de cumplimiento para trabajadores, hogares, microempresas y empleadores rurales.

3 El Mercado Laboral Colombiano y Fundamentos Económicos para la Regulación

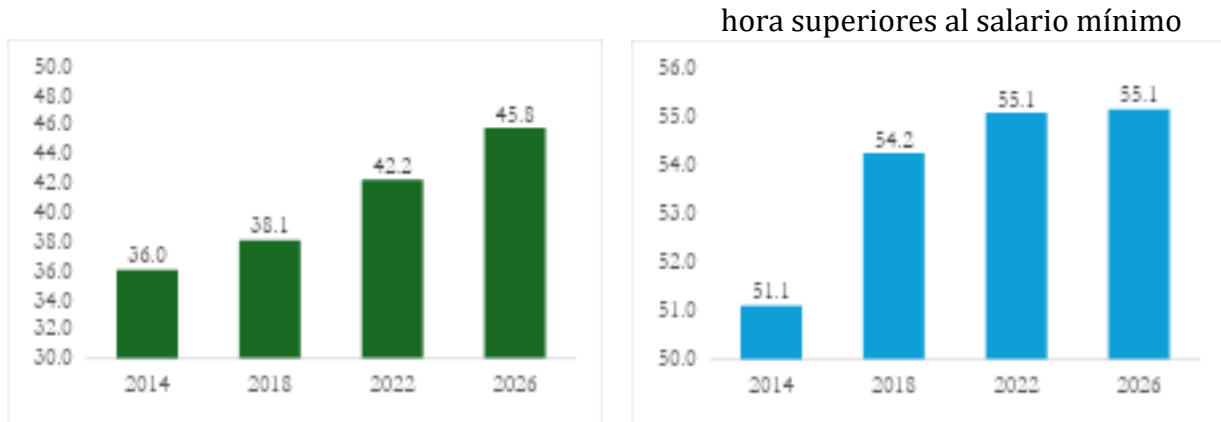
Indicadores del mercado laboral

Los indicadores principales del mercado laboral muestran una evolución positiva, aunque moderada, en el año 2026 en comparación con años anteriores (Figura 1). Mientras la tasa global de participación cerró abril de 2026 en 64.8%, un aumento respecto del 63.6 en 2022, pero muy similar al 64.5% del 2018. También la tasa de desempleo cayó a 8.8%, una mejor significativa respecto al 11.2% de abril de 2022, pero muy cerca del 9.1% de 2014. El indicador que si ha mostrado una evolución positiva es el porcentaje de personas cotizando a pensiones, pasando desde 36% en 2014 e incrementándose cada cuatro años hasta llegar a 45.8% en 2026. El indicador que se ha estancado es el porcentaje de personas con ingresos laborales superiores al salario mínimo, que se encontraba en 55.1% en 2022 y prácticamente no cambió en 2026.

Figura 1. Indicadores principales del mercado laboral, estadísticas a abril de cada año



- Porcentaje contribuyendo a pensiones
- Porcentaje con ingresos laborales por

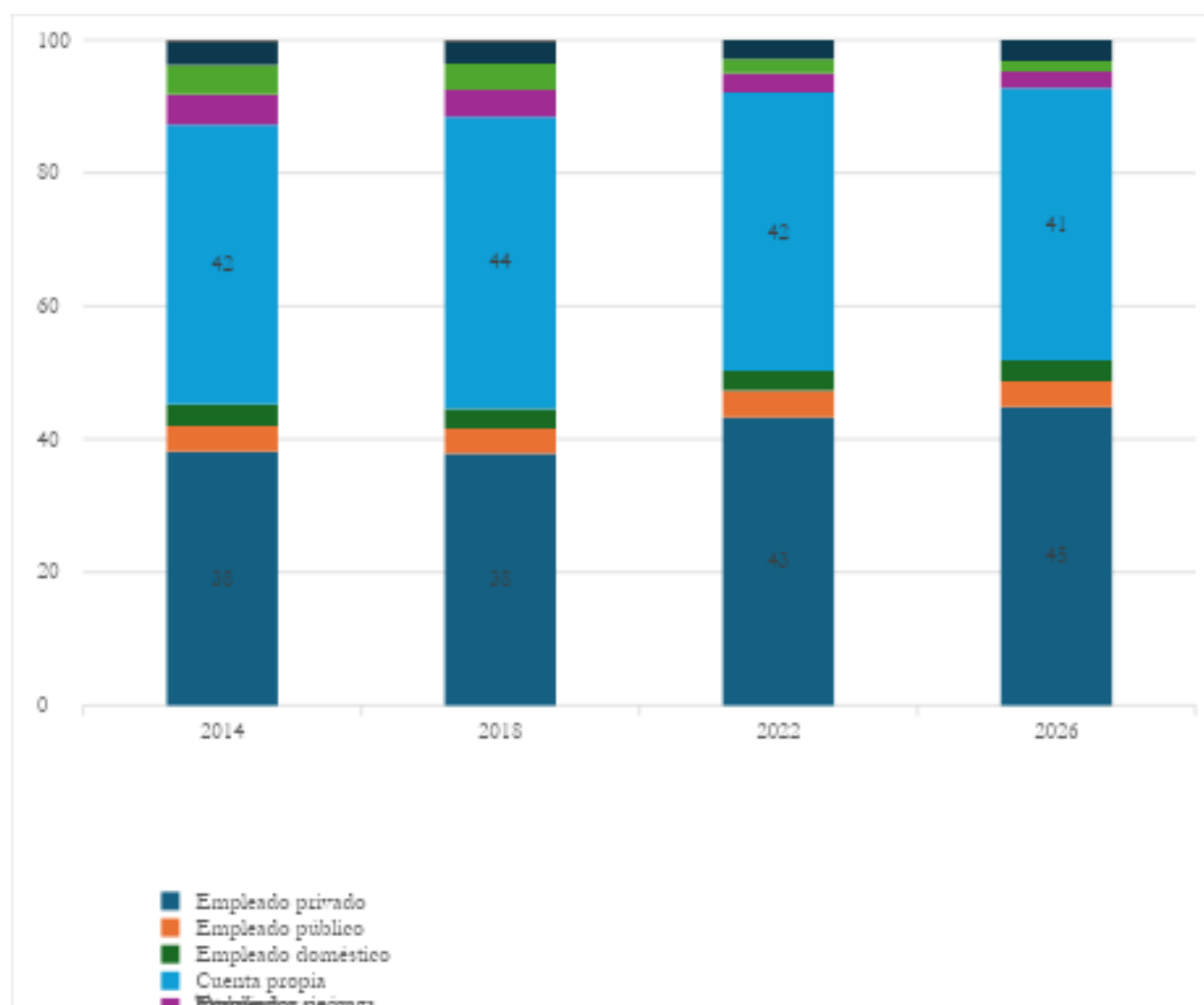


Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Distribución de trabajadores según tipo de empleo

La distribución de trabajadores según su tipo de empleo ha evolucionado muy poco (Figura 2). Para 2026 el 41% de los trabajadores era cuenta propia, mientras que el 45% eran empleados privados, es decir, el 86% de todos los trabajadores en Colombia recae en alguna de estas dos categorías. Las categorías que más se han reducido han sido los empleadores, cayendo desde un 4.6% en 2014 hasta un 2.5% en 2026, y los trabajadores sin paga, cayendo desde 4.4 a 1.6%. En cambio, los porcentajes de empleados públicos y domésticos se han mantenido prácticamente sin cambios.

Figura 2. Distribución los trabajadores según el tipo de empleo (%), abril de cada año



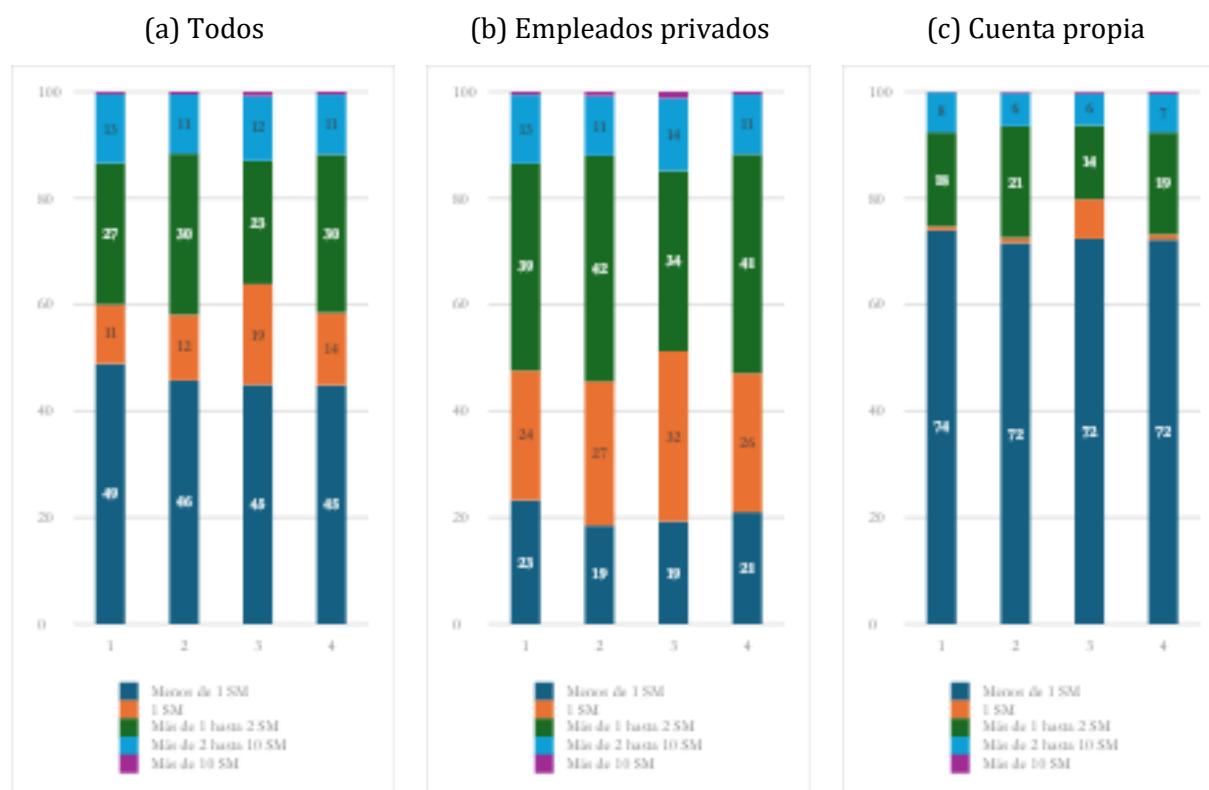
Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Ingresos laborales según tipo de empleo

La posibilidad de obtener ingresos superiores al mínimo está fuertemente conectada con el tipo de empleo, lo que no ha cambiado en los últimos años (Figura 3). Mientras que el 45% de los trabajadores tiene ingresos por debajo del salario mínimo, porcentaje que no ha cambiado de 2022 a 2026, al menos para este último año el 30% obtenía ingresos de entre 1 y 2 salarios mínimos (en 2022 era del 23%).

Esta mejora es mucho más pronunciada entre los empleados privados, de los cuales sólo el 21% obtiene ingresos inferiores al mínimo, y el 41% entre 1 y 2 salarios mínimos (en 2022 este porcentaje era de 42%). Sin embargo, estos porcentajes son muy similares a los de 2018, es decir, la distribución de ingresos laborales, según el número de salarios mínimos, de los empleados privados ha retornado a la existente hace ocho años. Esto también ocurre entre los cuenta propia, entre los cuales el 72% obtiene ingresos laborales inferiores al salario mínimo, porcentaje que tampoco ha cambiado desde 2018.

Figura 3. Distribución de trabajadores según ingresos laborales medidos

en números de salarios mínimos, abril de cada año

Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Creación de empleo por sectores económicos

Entre 2022 y 2026 se crearon casi 2.6 millones de empleos nuevos, con un protagonismo importante del comercio y el sector público (Figura 4). En todos los sectores económicos se creó empleo, donde la mayor parte de estos estuvo en el sector comercio tanto en 2022 como en 2026 con alrededor del 32%.

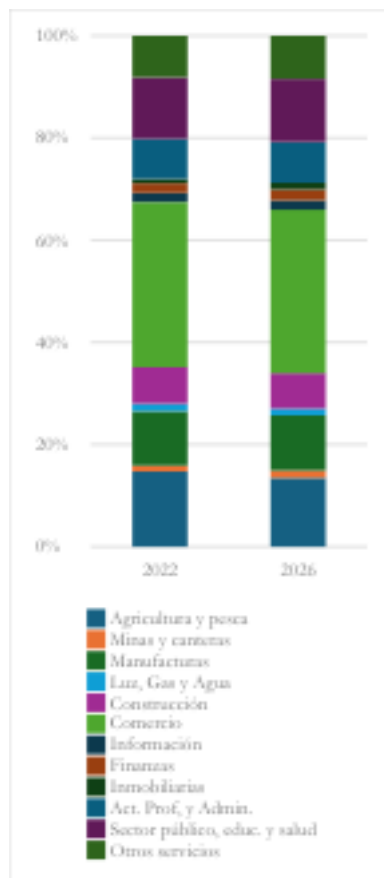
Adicionalmente, fue el sector comercio el que también creó la mayor parte de los nuevos empleos, un total de casi 750 mil nuevos empleos, representando un 29% del total de los nuevos empleos creados. En segundo lugar, se encuentra el sector público, educación y salud, con un 15% (380 mil) del total de los nuevos empleos y representando una fracción del 12.3% del total de empleos en 2026. En 3er lugar fue importante el sector manufacturero, que generó 12% (300 mil) de los nuevos empleos y representó un total del 11% del total del empleo en 2026.

Figura 4. Empleo por sectores

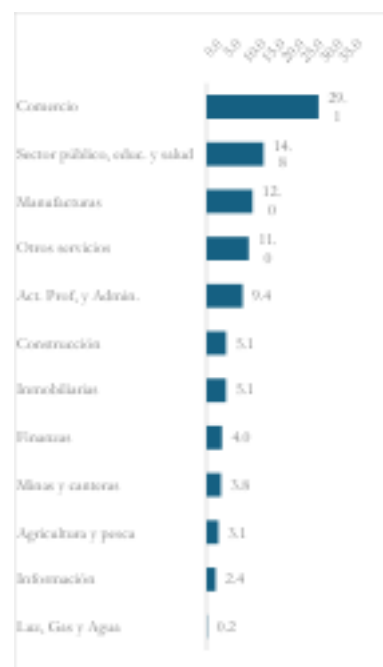
• Empleo total



(b) Distribución



(c) Fracción en la creación de empleo de 2022 a 2026



Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

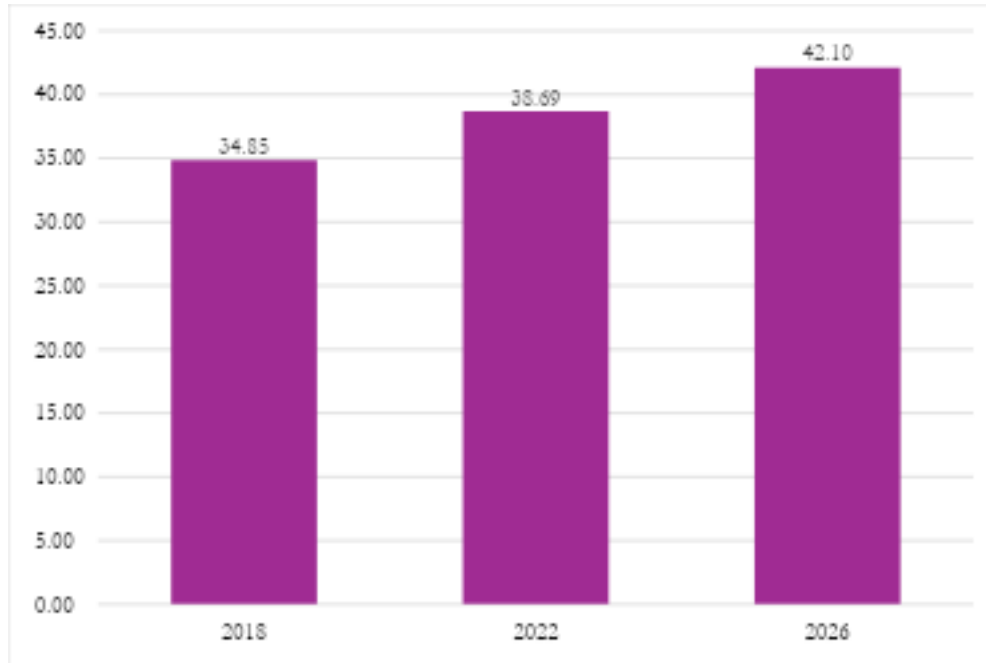
Formalización contractual

La evolución del mercado laboral no puede evaluarse únicamente a partir del número de personas ocupadas. Si bien la generación de empleo es un objetivo central de la política económica, la calidad de esos puestos de trabajo determina en gran medida el bienestar de los trabajadores, la productividad de las empresas y la sostenibilidad del crecimiento económico. Aspectos como la existencia de contratos formales, el acceso a prestaciones laborales y las condiciones de la jornada de trabajo permiten identificar si el crecimiento del empleo está acompañado de mejoras efectivas en las condiciones laborales.

Con este propósito, se analizaron indicadores de formalización contractual, acceso a prestaciones sociales y utilización de horas extras para el mes de abril de los años 2018, 2022 y 2026. La comparación permite observar la evolución del mercado laboral entre el período previo a la pandemia, la etapa de recuperación posterior y la situación más reciente. Los resultados muestran una mejora gradual en varios indicadores de calidad del empleo, especialmente en la formalización de las relaciones laborales. Sin embargo, también evidencian que una parte importante de los

trabajadores continúa enfrentando condiciones laborales precarias y una cobertura incompleta de los beneficios establecidos por la legislación laboral.

Figura 5. Porcentaje de trabajadores con contrato escrito, estadísticas a abril de cada año



Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

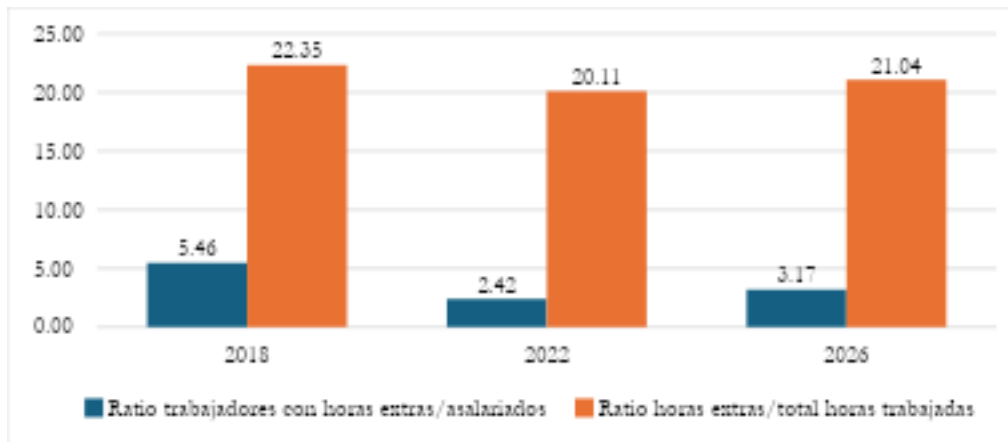
Uno de los principales hallazgos es el aumento sostenido de la proporción de trabajadores con contrato escrito de la Figura 5. Mientras en 2018 el 34.9% de los ocupados contaba con este tipo de vínculo laboral, en 2026 la cifra alcanzó el 42.1%. En términos absolutos, el número de trabajadores con contrato escrito aumentó aproximadamente dos millones de personas, lo que representa un crecimiento superior al registrado por el empleo total durante el mismo período (1.6 millones de personas). Este comportamiento sugiere que la expansión reciente del mercado laboral ha estado acompañada por un proceso de formalización en contratos que, aunque todavía insuficiente, constituye una señal positiva para la protección laboral y la estabilidad del empleo.

No obstante, los resultados también muestran que la informalidad continúa siendo una característica estructural del mercado laboral colombiano. Incluso en 2026, cerca de seis de cada diez ocupados seguían desempeñando sus actividades sin un contrato escrito. Esto implica que una proporción significativa de trabajadores permanece expuesta a mayores niveles de vulnerabilidad laboral, dificultades para acceder a mecanismos de protección social y menores garantías para hacer cumplir sus derechos laborales.

Uso de horas extras

El análisis de las horas extras de la Figura 6 permite observar una dinámica distinta. Aunque el número de asalariados aumentó de manera sostenida entre 2018 y 2026, pasando de 10.3 millones a 13.3 millones de personas, la incidencia del trabajo suplementario disminuyó considerablemente. En 2018, el 5.5% de los asalariados realizaba horas extras, mientras que en 2026 esta proporción se redujo al 3.2%. De igual manera, el volumen total de horas extras trabajadas por semana permaneció por debajo de los niveles observados antes de la pandemia.

Figura 6. Ratio trabajadores con horas extras y total horas extras, estadísticas a abril de cada año



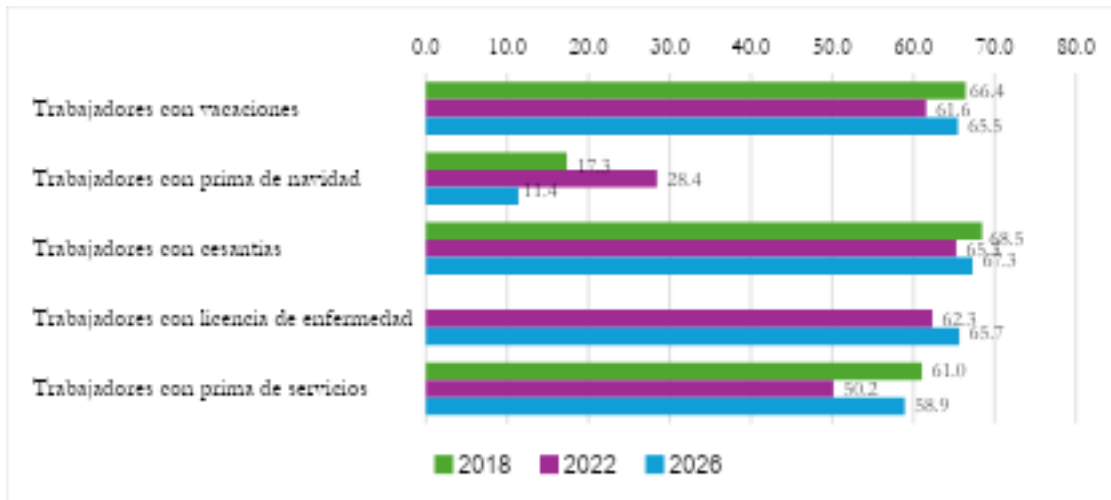
Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Una primera explicación es que la recuperación del empleo permitió distribuir la carga laboral entre un mayor número de trabajadores, reduciendo la necesidad de extender las jornadas de trabajo. Otra posibilidad es que el incremento de los costos asociados al trabajo suplementario haya incentivado a las empresas a sustituir horas extras por nuevas contrataciones o por esquemas de organización más eficientes. En cualquier caso, los resultados sugieren que el crecimiento del empleo reciente no ha estado acompañado de una mayor intensificación de las jornadas laborales.

Acceso a prestaciones sociales

La figura 7 presenta avances moderados en las prestaciones laborales. El número de trabajadores que acceden a beneficios como vacaciones remuneradas, cesantías, licencias por enfermedad y prima de servicios aumentó de manera significativa entre 2018 y 2026. Por ejemplo, los trabajadores con acceso a vacaciones pasaron de 6.9 millones a 8.7 millones de personas, mientras que aquellos con cesantías aumentaron de 7.1 millones a 9 millones. De igual manera, la cobertura de licencias por enfermedad alcanzó 8.8 millones de trabajadores en 2026.

Figura 7. Porcentaje de asalariados según prestaciones (%)



Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

No obstante, cuando estos beneficios se analizan como proporción del total de asalariados, las mejoras son mucho más limitadas. La cobertura de vacaciones pasó de 66.4% en 2018 a 65.5% en 2026, mientras que la de cesantías se mantuvo relativamente estable alrededor de dos tercios de los trabajadores asalariados. La prima de servicios mostró una caída importante durante el período posterior a la pandemia y, aunque presentó una recuperación reciente, aún no alcanza los niveles observados en 2018.

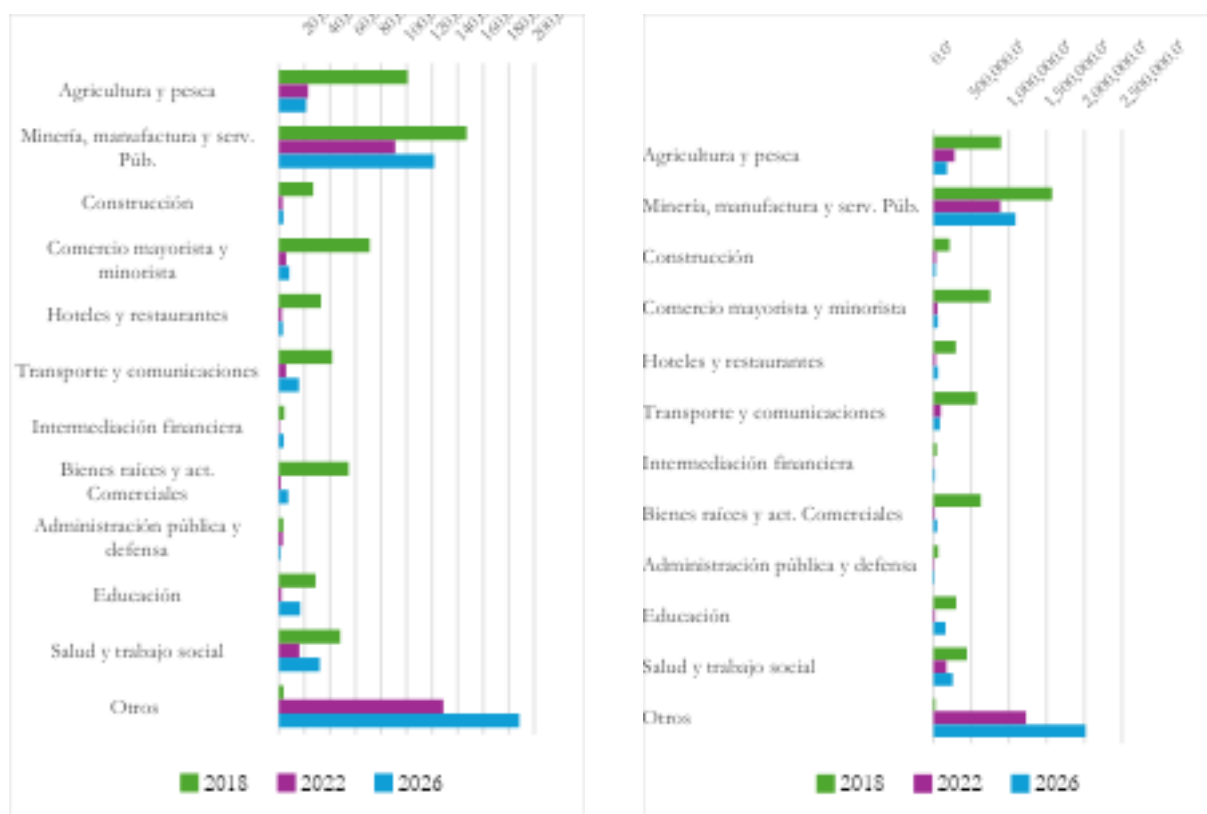
Estos resultados sugieren que el crecimiento del empleo asalariado no necesariamente ha estado acompañado por una expansión proporcional de la protección laboral. En otras palabras, aunque cada vez más trabajadores acceden a prestaciones sociales en términos absolutos, la cobertura relativa avanza lentamente. Esto constituye una señal de que persisten brechas importantes en la calidad del empleo, incluso dentro del segmento asalariado de la economía.

Horas extras según rama de actividad económica

El análisis sectorial de las horas extras en la Figura 8 también permite identificar transformaciones relevantes en la estructura productiva. Entre 2018 y 2026 se observa una reducción significativa del trabajo suplementario en sectores tradicionalmente intensivos en mano de obra como agricultura, construcción y comercio. Por el contrario, sectores asociados a servicios como salud, educación, transporte y comunicaciones aumentaron su participación en el total de trabajadores que realizan horas extras.

Figura 8. Horas extra por rama de actividad económica

- Número de asalariados con horas extras (b) Número de horas extras trabajadas por semana



Fuente: Cálculos propios en base a los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Esta evolución es consistente con el proceso de terciarización que ha caracterizado a la economía colombiana durante las últimas décadas. A medida que los servicios adquieren un mayor peso dentro de la producción y el empleo, también aumenta su participación en la utilización de trabajo suplementario. Particularmente destacan los incrementos observados en los sectores de salud y educación, actividades que han experimentado una expansión importante tanto en demanda como en cobertura. No obstante, la categoría denominada “Otros” presenta un crecimiento relativamente elevado tanto en número de trabajadores como en horas extras trabajadas, concentrando una proporción cada vez mayor del total.

En conjunto, la evidencia muestra que el mercado laboral colombiano ha registrado avances importantes en materia de formalización durante los últimos años. El crecimiento del empleo ha estado acompañado por un aumento de los contratos escritos y una expansión del número de trabajadores cubiertos por distintos beneficios laborales. Asimismo, la reducción relativa de las horas extras sugiere que la recuperación del empleo no ha dependido exclusivamente de una intensificación de las jornadas de trabajo.

Sin embargo, los resultados también ponen de manifiesto que los desafíos estructurales persisten. La mayoría de los ocupados continúa sin contrato escrito, la cobertura relativa de varias prestaciones laborales permanece estancada y amplios segmentos de la fuerza laboral siguen operando por fuera de los mecanismos formales de protección social. En consecuencia, aunque la

calidad del empleo muestra señales de mejoría, los avances observados todavía no son suficientes para transformar de manera sustancial la estructura laboral del país.

• EL IMPACTO DE LOS HECHOS VICTIMIZANTES EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO: UN ANÁLISIS CUANTITATIVO POR DEPARTAMENTO

En este apartado se mide de forma cuantitativa el impacto de los hechos victimizantes del conflicto armado sobre el mercado laboral colombiano, tomando el departamento como unidad de análisis. La idea de que la violencia deja una huella en el empleo es intuitiva, pero rara vez se somete a prueba con cifras. Aquí se hace, y el resultado es a la vez claro y matizado: el conflicto sí deja una marca medible en el mercado de trabajo, pero esa marca no está donde suele buscarse. No se expresa en la cantidad de empleo, es decir en el desempleo, sino en su calidad, medida por la informalidad.

El análisis parte de una pregunta doble. Primero, ¿los departamentos más golpeados por la victimización tienen un peor mercado laboral? Y segundo, si esa relación existe, ¿qué hechos victimizantes pesan más y sobre qué dimensión del empleo? Para responderlas se cruzan, departamento por departamento, la intensidad de los distintos hechos victimizantes con los indicadores laborales más recientes, y se cuantifica la fuerza de esa asociación mediante correlaciones, una regresión y una comparación por grupos de intensidad.

Conviene fijar desde el principio el alcance de lo que sigue. Todas las relaciones que se reportan son asociaciones estadísticas, no relaciones de causa a efecto: el ejercicio muestra que ciertos fenómenos coinciden en los mismos territorios, no que uno produzca al otro. Con esa cautela, los datos permiten afirmar algo preciso sobre dónde y cómo el conflicto y la precariedad laboral se superponen en el mapa del país.

Datos y estrategia de medición

El mercado laboral se mide con la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, de la que se toman por departamento la tasa de desempleo y la informalidad, entendida esta como la proporción de ocupados que no cotiza a pensión. Los hechos victimizantes provienen del Registro Único de Víctimas de la Unidad para las Víctimas, con el número de personas afectadas por cada tipo de hecho en cada departamento a lo largo de la historia registrada.

Para hacer comparables territorios de tamaños muy distintos, la victimización se expresa como intensidad: número de personas afectadas por cada mil ocupados. Esa intensidad se calcula tanto para el desplazamiento forzado, que es el hecho de mayor magnitud, como para cada uno de los demás hechos, del homicidio a la amenaza. El análisis se restringe a los departamentos cuya información laboral es plenamente confiable, y deja por fuera un grupo de departamentos periféricos donde la encuesta cubre solo la capital, porque en ellos el número de ocupados está subestimado y distorsionaría cualquier medida de intensidad. Esa depuración, lejos de ser un detalle técnico, resulta decisiva para no confundir un problema de medición con un hallazgo real, como se verá enseguida.

El impacto en el empleo: calidad, no cantidad

El primer resultado surge de agrupar los departamentos según su intensidad de victimización y comparar su mercado laboral. La Tabla 1 los ordena en tres grupos de igual tamaño, de menor a mayor carga histórica de desplazamiento, y muestra el empleo promedio de cada grupo.

Los departamentos con datos confiables se dividen en tres grupos iguales según las víctimas de desplazamiento por cada mil ocupados.

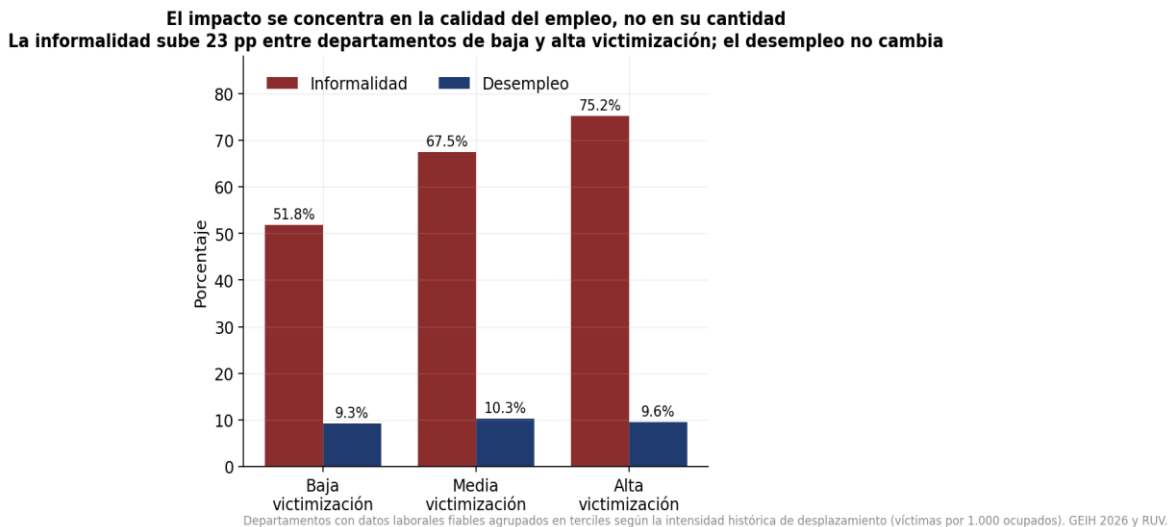
Tabla 1. Mercado laboral según la intensidad de victimización del departamento, 2026.

Grupo de departamentos	Número	Informalidad	Desempleo	Tasa de ocupación
Baja victimización	8	51,8 %	9,3 %	57,0 %
Media victimización	7	67,5 %	10,3 %	55,4 %
Alta victimización	7	75,2 %	9,6 %	56,8 %

Fuente: cálculos propios con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2026, DANE, y el Registro Único de Víctimas (RUV), Unidad para las Víctimas (corte febrero de 2024).

La Tabla 1 contiene el hallazgo central de este apartado. A medida que se pasa de los departamentos menos victimizados a los más victimizados, la informalidad se dispara: sube de 51.8 % en el grupo de baja intensidad a 75.2 % en el de alta, una diferencia de más de veintitrés puntos porcentuales. El desempleo, en cambio, apenas se mueve entre los tres grupos, oscilando entre el 9 % y el 10 % sin una tendencia clara, y la tasa de ocupación es prácticamente idéntica. La lectura es inequívoca: donde la violencia ha sido más intensa la gente trabaja en proporción similar, pero lo hace en condiciones mucho más precarias. El impacto del conflicto sobre el mercado laboral se concentra en la calidad del empleo, no en su cantidad. La Figura 9 traduce ese contraste a una imagen.

Figura 9. Mercado laboral según la intensidad de victimización del departamento.



Fuente: cálculos propios con base en la GEIH 2026, DANE, y el RUV, Unidad para las Víctimas.
Departamentos con datos laborales confiables agrupados en terciles según la intensidad histórica de desplazamiento.

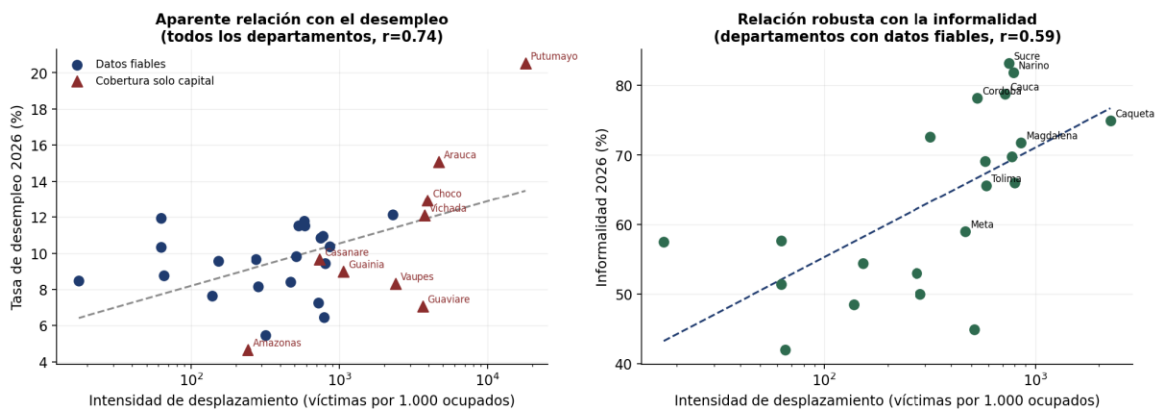
La Figura 9 muestra las dos velocidades del fenómeno. Las barras de informalidad crecen de forma pronunciada y escalonada al aumentar la victimización, mientras que las de desempleo permanecen planas. Esta separación es la evidencia visual de que el conflicto no

expulsa a las personas del mercado de trabajo, sino que las empuja hacia su franja más desprotegida.

Ese patrón obliga a examinar con cuidado la relación entre victimización y desempleo, porque cuando se mira sin depurar los datos parece existir. La Figura 10 lo aclara.

Figura 10. La relación entre victimización y empleo: aparente con el desempleo, robusta con la informalidad.

¿Hay relación entre victimización y empleo? Depende de qué se mida y dónde



Intensidad = víctimas históricas de desplazamiento (RUV, 1993-2024) por cada 1.000 ocupados. Correlación de Pearson. Asociación, no causalidad.

Fuente: cálculos propios con base en la GEIH 2026, DANE, y el RUV, Unidad para las Víctimas (víctimas históricas de desplazamiento 1993-2024 por cada mil ocupados).

El panel izquierdo de la Figura 10 parece mostrar que la intensidad del desplazamiento se asocia con fuerza al desempleo, con un coeficiente de correlación de 0.74. Pero ese resultado es un espejismo. Los puntos que inclinan la recta son un puñado de departamentos periféricos, marcados con triángulos, como Putumayo, Arauca y Chocó, donde la encuesta cubre solo la capital y el número de ocupados está subestimado, lo que infla artificialmente su intensidad. Al retirarlos y conservar solo los departamentos con datos confiables, la asociación entre desplazamiento y desempleo cae a 0.31 y deja de ser estadísticamente significativa. El panel derecho, en cambio, muestra la relación robusta: entre los departamentos bien medidos, la intensidad del desplazamiento se asocia de manera clara y significativa a la informalidad, con un coeficiente de 0.59. Puesto en cifras, cada vez que la intensidad del desplazamiento se multiplica por diez, la informalidad departamental aumenta cerca de dieciséis puntos porcentuales.

¿Qué hechos victimizantes pesan más?

Establecido que el impacto recae sobre la informalidad, la siguiente pregunta es cuáles hechos victimizantes lo determinan con más fuerza. La Tabla 2 reporta, para cada tipo de hecho, la correlación de su intensidad con la informalidad y con el desempleo departamental. (Un valor cercano a uno indica una asociación fuerte.)

Tabla 2. Correlación de la intensidad de cada hecho victimizante con el empleo departamental, en los departamentos con datos confiables.

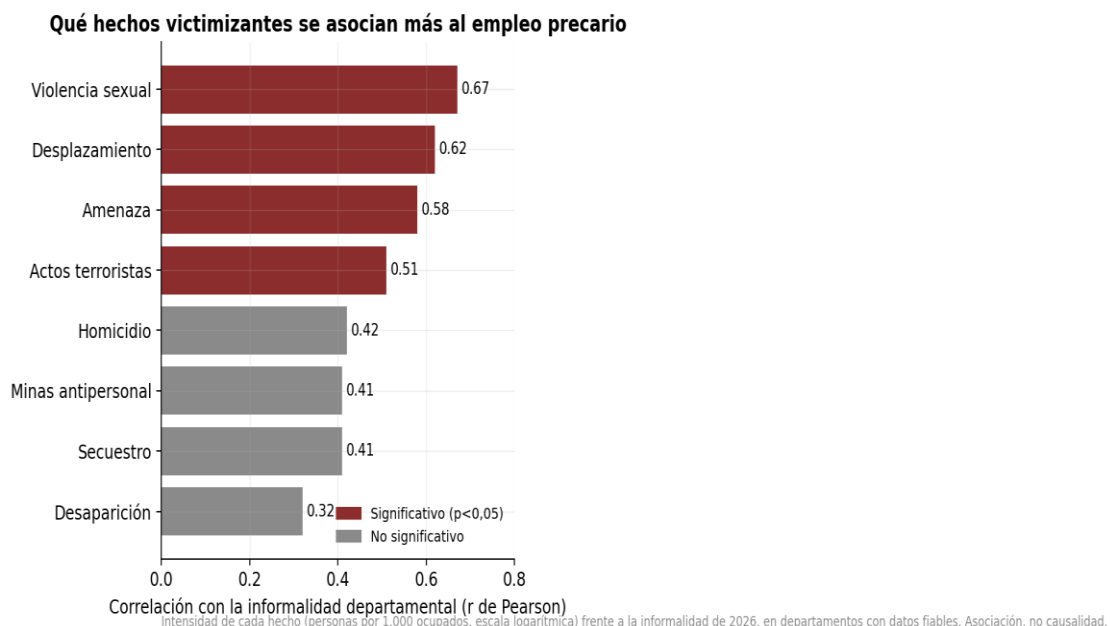
Hecho victimizante	Con la informalidad	¿Significativa?	Con el desempleo
Violencia sexual	0,67	Sí	0,19
Desplazamiento forzado	0,62	Sí	0,18
Amenaza	0,58	Sí	0,09
Actos terroristas	0,51	Sí	-0,14
Homicidio	0,42	No	0,14
Minas antipersonal	0,41	No	-0,01
Secuestro	0,41	No	0,17
Desaparición forzada	0,32	No	0,28

Fuente: cálculos propios (coeficientes de correlación de Pearson sobre la intensidad en escala logarítmica) con base en la GEIH 2026, DANE, y el RUV, Unidad para las Víctimas.

La Tabla 2 confirma y afina el diagnóstico. Todos los hechos victimizantes se asocian positivamente con la informalidad, pero ninguno lo hace con el desempleo, cuyas correlaciones son bajas y en algunos casos incluso negativas. Es decir, sea cual sea el tipo de violencia, su huella laboral aparece en la calidad del empleo y no en su disponibilidad.

Entre los hechos, los que muestran la asociación más fuerte con la informalidad son la violencia sexual, el desplazamiento forzado y la amenaza, los tres con coeficientes cercanos o superiores a 0.6 y estadísticamente significativos. Se trata, de manera reveladora, de los hechos más asociados al control territorial y al desarraigo de la población, más que de la violencia letal aislada como el homicidio, cuya correlación es más débil. La Figura 11 ordena visualmente esa jerarquía.

Figura 11. Fuerza de la asociación de cada hecho victimizante con la informalidad departamental.



Fuente: cálculos propios con base en la GEIH 2026, DANE, y el RUV, Unidad para las Víctimas.

En departamentos con datos confiables; asociación, no causalidad.

La Figura 11 destaca en color los hechos cuya asociación con la informalidad es estadísticamente significativa y en gris los que no alcanzan ese umbral. El bloque significativo lo forman la violencia sexual, el desplazamiento, la amenaza y los actos terroristas, todos ellos vinculados a la ocupación y el dominio del territorio por parte de los actores armados. La interpretación debe enunciarse con prudencia: no se afirma que estos hechos causen la informalidad, sino que los territorios donde se concentran son también los de empleo más precario, probablemente porque unos y otros hunden sus raíces en las mismas zonas de economía rural y débil presencia estatal.

Un impacto territorial, no un efecto del ciclo

Un último elemento ayuda a interpretar correctamente estos resultados. La relación entre victimización e informalidad es territorial, es decir, se observa al comparar departamentos entre sí, pero no aparece cuando se observa la evolución del país en el tiempo. En el agregado nacional, entre 2018 y 2026, el empleo y la violencia se movieron en sentidos opuestos: mientras el desempleo bajaba de 10.7 % a 9.4 % y la informalidad cedía cerca de siete puntos, el desplazamiento forzado crecía más de un sesenta por ciento hasta 2022 y el conjunto de los demás hechos se multiplicaba por más de dos. La Figura 12 muestra esa escalada de la victimización.

Figura 12. Desplazamiento forzado en Colombia, 1996 a 2023, y contexto reciente.



Fuente: RUV / Unidad para las Víctimas (serie por año de ocurrencia, corte feb-2024). El sombreado 2024-2026 remite a inclusiones RUV por semestre, OCHA y Defensoría, que documentan una escalada reciente.

Fuente: Registro Único de Víctimas (RUV), Unidad para las Víctimas, serie por año de ocurrencia con corte de febrero de 2024.

El contexto de 2024 a 2026 remite a los informes semestrales de la Unidad para las Víctimas (Datos para la Paz), a la Oficina de Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (OCHA) y a la Defensoría del Pueblo, consultados en julio de 2026.

La Figura 12 recuerda que la victimización no cedió en el período analizado, sino que repuntó con fuerza hacia 2022 y se mantuvo alta después, con una escalada que las fuentes en tiempo real de la Unidad para las Víctimas, de las Naciones Unidas y de la Defensoría del Pueblo sitúan también en 2024 y 2025, con un nuevo epicentro en el Catatumbo. Que el empleo nacional mejorara en esos mismos años, cuando la violencia aumentaba, confirma

que la huella del conflicto sobre el mercado laboral no es un efecto inmediato del ciclo de la violencia, sino una marca estructural y de largo plazo inscrita en ciertos territorios. El conflicto no deteriora el empleo del país de un año para otro; lo que hace es dejar, en las regiones que golpea de manera persistente, mercados de trabajo crónicamente más informales.

El análisis permite responder con precisión a la pregunta inicial. Sí existe un impacto medible de los hechos victimizantes sobre el mercado laboral, pero es un impacto específico que conviene enunciar sin exageración. Recae sobre la calidad del empleo y no sobre su cantidad: los departamentos más victimizados no tienen más desempleo, pero sí una informalidad muchísimo mayor, con una brecha superior a veintitrés puntos porcentuales entre los territorios de baja y de alta victimización.

Ese impacto proviene sobre todo de los hechos ligados al control del territorio y al desarraigo, como la violencia sexual, el desplazamiento y la amenaza, y no tanto de la violencia letal aislada. Y es un impacto de naturaleza territorial y estructural, no cíclico: no se observa en la evolución del país en el tiempo, donde el empleo mejoró mientras la violencia crecía, sino en la comparación entre departamentos, donde la carga histórica del conflicto y la precariedad del empleo coinciden de manera sistemática.

De este diagnóstico se desprende una orientación de política clara. Reducir el desempleo agregado, cosa que el país logró, no salda la deuda laboral con los territorios del conflicto, cuyo problema de fondo no es la falta de trabajo sino su precariedad. Las políticas de formalización y de empleo digno rendirían más si se concentraran, y se articularan con la ruta de atención a las víctimas, en los departamentos donde la violencia y la informalidad se superponen: el sur, el Pacífico y, de manera creciente, la frontera nororiental.

• USO DEL TIEMPO EN TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO EN COLOMBIA

En este apartado se presenta un comparativo de los resultados de las tres rondas más recientes de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del DANE — 2016-2017, 2020-2021 y 2024-2025 — para el tiempo dedicado por la población de 10 años y más al trabajo remunerado (comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales) y al trabajo no remunerado (trabajo doméstico y de cuidado no comprendido en el SCN), según sexo.

Los datos corresponden al total nacional y provienen de la presentación de resultados del comité interno de la ENUT (mayo de 2026) y del boletín técnico de la ENUT 2024-2025 (DANE, junio de 2026). Por comparabilidad entre rondas, las cifras de 2024-2025 no incluyen la muestra ampliada de los departamentos que conforman las regiones de Amazonía y Orinoquía, incorporada por primera vez en esta iteración.

Participación diaria en trabajo remunerado y no remunerado

La participación mide el porcentaje de personas de 10 años y más que realizaron la actividad el día de referencia. En las tres rondas se mantiene una brecha de género marcada y estable: los hombres participan más en trabajo remunerado y las mujeres, de forma sistemáticamente mayoritaria, en trabajo no remunerado.

Tabla 3. Participación diaria en trabajo remunerado y no remunerado, según sexo (%)

Indicador / Sexo	2016-2017	2020-2021	2024-2025	Var. 2024/2020 (p.p.)	Var. 2024/2016 (p.p.)
Trabajo remunerado — Hombres	55.7	53.3	55.9	+2.6	+0.2
Trabajo remunerado — Mujeres	35.1	29.9	34.2	+4.3	-0.9
Trabajo no remunerado — Hombres	60.9	63.0	65.2	+2.2	+4.3
Trabajo no remunerado — Mujeres	89.0	90.3	89.8	-0.5	+0.8

Fuente: DANE, ENUT 2016-2017, 2020-2021 y 2024-2025. Total nacional.

Nota: p.p. = puntos porcentuales. Cifras de 2024-2025 no incluyen la muestra ampliada de Amazonía y Orinoquía, para comparabilidad.

Entre 2020-2021 y 2024-2025 la participación masculina en trabajo remunerado aumentó 2,6 p.p. (de 53.3% a 55.9%), recuperando e incluso superando el nivel de 2016-2017 (55.7%). La

participación femenina también se recuperó (+4.3 p.p.), aunque se mantiene 0.9 p.p. por debajo de 2016-2017. En trabajo no remunerado, la participación masculina muestra una tendencia creciente sostenida (+4.3 p.p. entre 2016-2017 y 2024-2025), mientras la femenina se mantiene prácticamente estable y por encima del 89% en las tres rondas.

Tiempo diario promedio dedicado a cada tipo de trabajo

El tiempo diario promedio por participante corresponde a las horas y minutos dedicados a la actividad por quienes efectivamente la realizaron el día de referencia.

Tabla 4. Tiempo diario promedio por participante en trabajo remunerado y no remunerado, según sexo (h:mm)

Indicador / Sexo	2016-2017	2020-2021	2024-2025	Var. 2024/2020 (h:mm)	Var. 2024/2016 (h:mm)
Trabajo remunerado — Hombres	9:13	8:57	9:08	+0:11	-0:05
Trabajo remunerado — Mujeres	7:36	7:37	7:36	-0:01	+0:00
Trabajo no remunerado — Hombres	3:19	3:06	3:14	+0:08	-0:05
Trabajo no remunerado — Mujeres	6:52	7:44	7:34	-0:10	+0:42

Fuente: DANE, ENUT 2016-2017, 2020-2021 y 2024-2025. Total nacional.

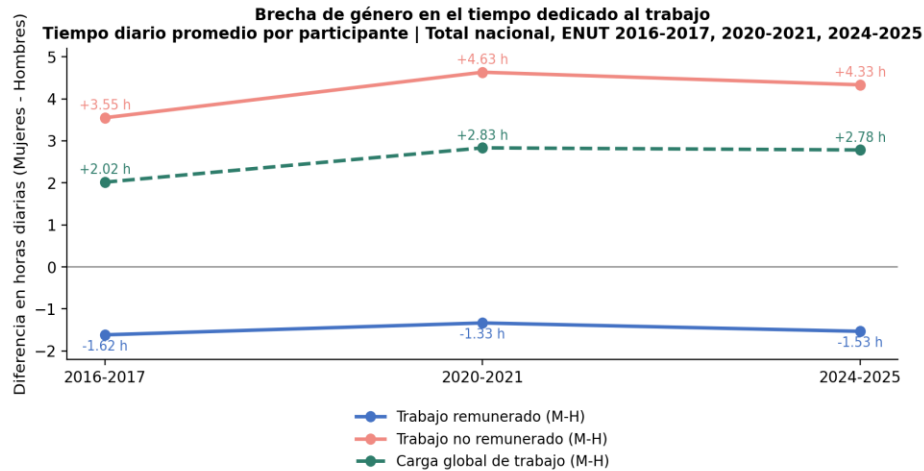
Nota: variaciones calculadas en horas y minutos (h:mm).

Los hombres dedican consistentemente más horas diarias al trabajo remunerado (entre 8:57 y 9:13), mientras las mujeres se mantienen estables alrededor de 7:36. En trabajo no remunerado, las mujeres dedican entre 2,1 y 2,5 veces más tiempo que los hombres en cada ronda; el tiempo femenino aumentó de 6:52 (2016-2017) a 7:34 (2024-2025), es decir, 42 minutos diarios adicionales en ocho años.

Brecha de género en el tiempo dedicado al trabajo

Al calcular la diferencia entre el tiempo promedio de mujeres y hombres (mujeres menos hombres), se observa que la brecha en trabajo no remunerado es considerablemente mayor —y se ha ampliado— en comparación con la brecha, de signo contrario, en trabajo remunerado.

Figura 13. Brecha de género en el tiempo dedicado al trabajo (mujeres – hombres, en horas)



Fuente: elaboración propia con base en DANE, ENUT 2016-2017, 2020-2021 y 2024-2025.

La brecha en trabajo no remunerado pasó de +3,55 horas diarias en 2016-2017 a +4,63 en 2020-2021 (año atravesado por la pandemia y las medidas de confinamiento) y se redujo levemente a +4,33 horas en 2024-2025, sin volver al nivel prepandemia. La brecha en trabajo remunerado (favorable a los hombres) se ha mantenido relativamente estable, entre -1,3 y -1,6 horas diarias.

Carga global de trabajo

La carga global de trabajo suma el tiempo dedicado a trabajo remunerado y no remunerado, y se calcula sobre las personas que realizaron trabajo remunerado en el periodo de referencia. Permite observar la jornada total —remunerada y no remunerada— de quienes participan en el mercado laboral.

Tabla 5. Tiempo promedio en trabajo remunerado y no remunerado de las personas que realizan trabajo remunerado (h:mm)

Sexo	2016-2017	2020-2021	2024-2025
Hombres	11:08	10:41	11:00
Mujeres	13:09	13:31	13:47

Fuente: DANE, ENUT 2016-2017, 2020-2021 y 2024-2025. Total nacional.

Entre las personas que realizan trabajo remunerado, las mujeres sostienen una carga global de trabajo mayor que los hombres en las tres rondas, y esta brecha se ha ampliado: de 2,0 horas diarias adicionales en 2016-2017 a 2,8 horas en 2024-2025. Es decir, además de trabajar en

promedio menos horas remuneradas que los hombres, las mujeres que sí participan en el mercado laboral enfrentan una jornada total más extensa debido a su mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

4 Introducción jurídica sobre responsabilidades y capacidades reglamentarias

La implementación de la Ley 2466 de 2025 exige expedir los reglamentos necesarios para que sus mandatos puedan aplicarse de manera uniforme. Los proyectos reunidos en este informe responden a esa necesidad y deben leerse dentro de los límites que la Constitución y la ley imponen a la actuación administrativa.

4.1 Alcance de la potestad reglamentaria

El numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política faculta al Presidente de la República para expedir los decretos necesarios para la cumplida ejecución de las leyes. Esta atribución permite precisar procedimientos, distribuir responsabilidades entre entidades, establecer mecanismos de registro y definir condiciones técnicas de operación. No reemplaza la función legislativa ni habilita al Gobierno para alterar las decisiones adoptadas por el Congreso.

En los proyectos incluidos en este informe, la potestad reglamentaria cumple una función principalmente operativa. Así ocurre con la certificación y el seguimiento de las medidas de inclusión laboral de personas con discapacidad; la organización de los convenios laborales para víctimas; la coordinación administrativa aplicable a las plataformas digitales de reparto; y los procedimientos de afiliación y cotización previstos para empleadores agropecuarios, trabajadores independientes y trabajo doméstico. En estos casos, el decreto debe permitir que la obligación legal se cumpla sin modificar sus elementos esenciales.

4.2 Límites materiales de los decretos

La reglamentación debe mantener una relación directa con la disposición legal que desarrolla. El Ejecutivo no puede crear sanciones sin habilitación legal, ampliar los sujetos obligados, establecer contribuciones, modificar prestaciones ni introducir restricciones autónomas a derechos fundamentales. Tampoco puede convertir una autorización o un instrumento voluntario en una obligación general cuando esa consecuencia no se desprende de la ley.

Este límite resulta especialmente relevante en la regulación de la negociación colectiva, la tercerización, el trabajo en plataformas y el contrato de trabajo deportivo. Las normas reglamentarias pueden ordenar procedimientos, aclarar competencias y facilitar la inspección, pero no redefinir la existencia del contrato de trabajo, alterar la titularidad de los derechos colectivos o sustituir los criterios legales y jurisprudenciales que gobiernan la intermediación y la subordinación. La validez de cada decreto depende, por tanto, de que sus reglas puedan reconducirse a una habilitación legal concreta y no a una decisión normativa independiente del Gobierno.

4.3 Competencias y coordinación institucional

La ejecución de la reforma no recae exclusivamente en el Ministerio del Trabajo. Los proyectos involucran, según la materia, a los ministerios de Salud y Protección Social, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Interior, Agricultura y Desarrollo Rural, Hacienda y Crédito Público y Minas y Energía, así como al SENA, la Unidad del Servicio Público de Empleo, la Unidad para las Víctimas y las entidades administradoras del sistema de seguridad social. La reglamentación debe asignar funciones compatibles con las competencias legales de cada institución y evitar mandatos genéricos que dificulten identificar al responsable de su ejecución.

La coordinación es particularmente importante cuando una medida combina inspección laboral, afiliación a la seguridad social, intermediación laboral o formación para el trabajo. Los decretos deben definir quién administra la información, quién verifica el cumplimiento, qué entidad presta la asistencia técnica y cómo se resuelven las diferencias entre autoridades. Esta distribución debe aprovechar la infraestructura institucional existente y evitar la creación de registros o trámites paralelos que eleven los costos de cumplimiento.

4.4 Regulación diferenciada y proporcional

La igualdad material exige reconocer que los sujetos regulados no cuentan con las mismas capacidades. Un hogar que emplea a una persona para el servicio doméstico, una unidad productiva agropecuaria, una microempresa y una plataforma digital operan bajo condiciones administrativas y tecnológicas distintas. Por ello, los requisitos de afiliación, reporte y conservación de información deben ser proporcionales a la finalidad perseguida y considerar mecanismos simplificados, periodos de transición, asistencia técnica y canales presenciales cuando sean necesarios.

La diferenciación también debe responder a las condiciones de las personas destinatarias de la reforma. Las medidas relacionadas con discapacidad, víctimas del conflicto, ruralidad y bajos ingresos requieren ajustes de accesibilidad, enfoques territoriales y protección frente a la discriminación. Estas adaptaciones no reducen el estándar laboral: buscan que la protección legal pueda ejercerse de forma efectiva y que los procedimientos administrativos no se conviertan en una nueva barrera de acceso al empleo o a la seguridad social.

4.5 Información, interoperabilidad y protección de datos

Varios proyectos dependen del intercambio de información entre empleadores, plataformas, administradoras y entidades públicas. La interoperabilidad puede reducir duplicidades y mejorar la inspección, siempre que se utilicen, en primer lugar, sistemas existentes como la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, el Registro Único de Afiliados y las herramientas del Servicio Público de Empleo. La creación de una nueva plataforma solo se justifica cuando las funciones requeridas no puedan incorporarse razonablemente a esa infraestructura.

El tratamiento de información sobre discapacidad, salud, condición de víctima, ingresos y trayectorias laborales exige garantías reforzadas. Los decretos deben precisar la finalidad del tratamiento, las entidades autorizadas para consultar los datos, los tiempos de conservación y los mecanismos de actualización y corrección. La coordinación institucional no autoriza una circulación irrestricta de información ni releva a las entidades de aplicar los principios de necesidad, seguridad, confidencialidad y acceso restringido.

4.6 Implementación y evaluación regulatoria

La expedición de los decretos debe acompañarse de una programación administrativa que identifique responsables, plazos, recursos, sistemas de información y mecanismos de coordinación. Cuando la regulación imponga nuevas cargas de reporte o adaptación, también deberá prever periodos razonables de transición y herramientas de asistencia técnica para los sujetos con menor capacidad operativa.

La evaluación no debe limitarse a verificar la publicación de las normas. Cada decreto requiere indicadores que permitan establecer si simplificó los procedimientos, amplió la afiliación y la formalización, removió barreras de acceso o fortaleció la inspección laboral. Esta información permitirá corregir dificultades de aplicación sin desbordar el marco legal ni trasladar a los destinatarios las deficiencias de coordinación institucional.

5 Proyectos de decretos propuestos

Cada proyecto se presenta como un decreto integral: encabezado, fundamento de competencia, consideraciones, parte resolutive, vigencia y fórmula de promulgación. Se preserva el contenido sustantivo de las fuentes, se depuran las notas internas de trabajo y se unifica la numeración de los artículos en una secuencia continua desde el artículo 1 hasta el artículo final.

5.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta la inclusión laboral de personas con discapacidad)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado y adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO

Que los artículos 13, 25, 47, 53 y 54 de la Constitución Política imponen al Estado y a los empleadores deberes de igualdad material, protección del trabajo, integración social de las personas con discapacidad, formación y habilitación profesional, así como de garantía de condiciones dignas y justas de trabajo.

Que Colombia aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante la Ley 1346 de 2009, instrumento que reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, y exige la adopción de ajustes razonables y medidas para promover oportunidades de empleo.

Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013 establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y define los ajustes razonables como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

Que el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 adicionó al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otras disposiciones, el numeral 13, relativo a la implementación de ajustes razonables, y el numeral 17, que establece porcentajes mínimos de contratación o mantenimiento de trabajadores con discapacidad sobre el total de trabajadores de carácter permanente.

Que el parágrafo 2° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que, cuando en determinados cargos o sectores de la economía no sea posible contratar personas con discapacidad o invalidez, dicha situación deberá informarse al Ministerio del Trabajo.

Que el parágrafo 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo estableció un primer año de aplicación optativa de los porcentajes previstos en el numeral 17 y dispuso que, a partir del segundo año de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, dichos valores o indicadores son de obligatorio cumplimiento.

Que la certificación de discapacidad se rige por las disposiciones expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, particularmente por la Resolución 1197 de 2024 o la norma que la modifique, sustituya o adicione, y debe articularse con mecanismos que permitan una implementación laboral eficiente, segura y respetuosa de la reserva de la información.

Que resulta necesario establecer reglas claras sobre el universo de cálculo, la acreditación de la condición de discapacidad, la adopción y documentación de ajustes razonables, los planes empresariales de inclusión, el reporte de información, la interoperabilidad de registros y el procedimiento aplicable cuando exista imposibilidad técnica objetiva para la vinculación en determinados cargos.

Que la reglamentación debe promover la inclusión laboral efectiva y, simultáneamente, reducir cargas administrativas innecesarias, evitar tratamientos discriminatorios y proporcionar criterios verificables para las actuaciones de inspección, vigilancia y control.

DECRETA

Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto reglamentar la implementación del numeral 17 y de los párrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionados por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, mediante la definición de reglas operativas para el cálculo y cumplimiento de la cuota de vinculación de personas con discapacidad, su acreditación, la adopción de ajustes razonables, los planes de inclusión, el reporte de información y la actuación administrativa del Ministerio del Trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente decreto se aplican a las empresas privadas y demás empleadores sujetos al Código Sustantivo del Trabajo a quienes resulte exigible el numeral 17 del artículo 57 de dicho Código. Las reglas sobre ajustes razonables se aplicarán sin perjuicio de las obligaciones generales previstas en el numeral 13 del mismo artículo y de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3. Principios de aplicación. La interpretación y aplicación de este decreto se orientará por los principios de dignidad humana, igualdad material, no discriminación, autonomía e independencia, inclusión, accesibilidad, confidencialidad, protección de datos personales, buena fe, prevención, proporcionalidad, razonabilidad, diálogo con la persona trabajadora y prevalencia de la realidad sobre las formalidades.

Artículo 4. Definiciones. Para efectos del presente decreto se adoptan las siguientes definiciones: a. **Persona con discapacidad:** Persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de mediano o largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, incluidas las actitudinales, comunicativas, tecnológicas, organizacionales o físicas, pueden impedir o restringir su participación plena y efectiva en la sociedad y en el trabajo, en igualdad de condiciones con las demás.

b. **Certificación de discapacidad:** Documento expedido conforme al procedimiento y por las entidades autorizadas en la regulación del Ministerio de Salud y Protección Social, que acredita la condición de discapacidad para los efectos previstos en la ley.

c. **Documento Equivalente:** Documento que permita certificar objetivamente la discapacidad y que pueda eventualmente ser homologable en los términos que determine el Ministerio de Salud y Protección Social, incluyendo pero sin limitarse a: 1. Dictámenes de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral expedidos por entidades que hagan parte del Sistema de Seguridad Social; 2. Certificación Médica emitida por el médico tratante en el caso de deficiencias congénitas o crónicas.

d. **Acreditación provisional:** Constancia temporal utilizada exclusivamente para facilitar la gestión del proceso de inclusión laboral cuando la persona haya iniciado formalmente el procedimiento de certificación de discapacidad y cuente con soportes clínicos o funcionales que evidencien una deficiencia de mediano o largo plazo. Su alcance y efectos se sujetan a lo previsto en el artículo 10 del presente decreto.

e. Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular, destinadas a remover barreras y permitir el acceso, desempeño, permanencia o desarrollo en el empleo de una persona con discapacidad, siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador. Pueden comprender, entre otros, adecuaciones del puesto, herramientas, horarios, canales de comunicación, accesibilidad física o digital, distribución de tareas, medidas derivadas de recomendaciones médico-ocupacionales y reubicaciones compatibles con las competencias y capacidades de la persona.

f. Carga desproporcionada: Exigencia de un ajuste cuyo costo, impacto operativo, afectación objetiva a la seguridad y salud, imposibilidad técnica o incompatibilidad esencial con las funciones del cargo resulte excesiva frente al tamaño, capacidad económica, recursos, estructura, riesgos y alternativas disponibles para el empleador. Su configuración deberá estar soportada técnica y documentalmente.

g. Trabajador de carácter permanente: Para efectos exclusivos del cálculo previsto en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, trabajador vinculado directamente mediante contrato de trabajo a término indefinido.

h. Plan de inclusión laboral: Instrumento interno, verificable y documentado mediante el cual el empleador identifica brechas de cumplimiento, cargos potencialmente inclusivos, barreras, ajustes razonables, acciones de búsqueda y selección, responsables, recursos y cronograma para alcanzar y mantener la cuota legal.

Artículo 5. Base de cálculo. El cumplimiento del numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo se determinará sobre el número total de trabajadores de carácter permanente vinculados directamente por el empleador. No se incluirán en la base de cálculo los trabajadores vinculados a término fijo, por obra o labor, ocasionales, accidentales o transitorios, los aprendices, los contratistas independientes ni los trabajadores en misión enviados por empresas de servicios temporales. Para efectos de inspección, vigilancia y control, la base se establecerá según un promedio semestral con corte al último día del semestre calendario.

Parágrafo. Las variaciones transitorias de planta no generarán incumplimiento cuando el promedio de trabajadores de carácter permanente de los últimos seis (6) meses mantenga el nivel de cumplimiento exigible.

Artículo 6. Regla de cálculo de la cuota. El número mínimo de trabajadores con discapacidad a contratar se determinará así:

a) Entre cien (100) y quinientos (500) trabajadores de carácter permanente: dos (2) trabajadores con discapacidad por cada grupo completo de cien (100) trabajadores.

b) A partir de quinientos un (501) trabajadores de carácter permanente: diez (10) trabajadores con discapacidad por los primeros quinientos (500) trabajadores, más un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada grupo completo de cien (100) trabajadores que exceda de quinientos (500).

c) Las empresas con menos de cien (100) trabajadores de carácter permanente no estarán sujetas a una cuota mínima obligatoria, sin perjuicio de las acciones voluntarias de inclusión que adopten.

Artículo 7. Cumplimiento mediante vinculación efectiva. Para el cumplimiento de la cuota se contabilizarán las personas con discapacidad que: i) tengan contrato de trabajo vigente con el empleador; y ii) cuenten con certificación de discapacidad válida, o se encuentren dentro del régimen temporal previsto para la acreditación provisional.

Artículo 8. Plan de inclusión laboral y corrección de brechas. El empleador que identifique una brecha frente a la cuota exigible deberá adoptar, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, un plan de inclusión laboral que contenga como mínimo: diagnóstico de planta; identificación de cargos y barreras; ajustes razonables posibles; acciones de búsqueda y selección; articulación con prestadores

autorizados del Servicio Público de Empleo; responsables; cronograma; indicadores y evidencia de ejecución.

La existencia del plan no sustituye la obligación legal ni constituye por sí misma causal de exoneración. No obstante, su adopción, ejecución diligente y resultados serán elementos relevantes para valorar la conducta del empleador, la existencia de imposibilidad objetiva y la proporcionalidad de las medidas administrativas que correspondan.

Artículo 9. Certificación válida. Para efectos del cumplimiento definitivo de la cuota, la condición de discapacidad se acreditará mediante la certificación expedida conforme a la regulación vigente del Ministerio de Salud y Protección Social, actualmente prevista en la Resolución 1197 de 2024 o la norma que la modifique, adicione o sustituya. Los diagnósticos médicos, historias clínicas, recomendaciones médico-laborales, dictámenes de pérdida de capacidad laboral o documentos equivalentes podrán servir como soportes del proceso de certificación y de la adopción de ajustes razonables, pero no sustituirán de manera definitiva la certificación exigida por el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Los Dictámenes de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral que determinen un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 0%, expedidos por entidades que hagan parte del Sistema de Seguridad Social y/o la Certificación Médica emitida por el médico tratante en el caso de deficiencias congénitas o crónicas, se entenderán como equivalentes del Certificado de Discapacidad previsto en el presente artículo.

Artículo 10. Acreditación provisional. Cuando la persona trabajadora haya solicitado formalmente la certificación de discapacidad y el trámite se encuentre pendiente por causas no imputables a ella ni al empleador, podrá acreditarse provisionalmente para efectos de gestión y reporte de la cuota por un término máximo de ciento veinte (120) días calendario, siempre que concurren: i) constancia de radicación o agendamiento del procedimiento de certificación; y ii) soporte emitido por una entidad o profesional del sistema de salud que permita identificar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial de mediano o largo plazo.

Durante dicho término, la persona podrá ser contabilizada provisionalmente. Si la certificación es expedida, el cumplimiento se entenderá consolidado desde la fecha de la acreditación provisional. Si la certificación es negada o vence el término sin que exista decisión, el empleador dispondrá de sesenta (60) días calendario para cubrir la vacante de cuota, siempre que demuestre la gestión diligente del proceso. Esta regla no modifica las competencias del Ministerio de Salud y Protección Social ni convierte los soportes médicos en certificación definitiva.

Artículo 11. Vigencia y actualización. Cuando la certificación de discapacidad corresponda a una condición permanente y la regulación sanitaria no exija una nueva valoración, su utilización para efectos laborales no estará sujeta a renovaciones periódicas distintas de las previstas por el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador no podrá exigir valoraciones o certificaciones adicionales que resulten innecesarias, repetitivas o discriminatorias.

Las actualizaciones que resulten necesarias deberán gestionarse con respeto por la intimidad, la autonomía y la protección de datos personales de la persona trabajadora.

Artículo 12. Deber de implementar ajustes razonables. Los ajustes razonables constituyen una obligación de inclusión y prevención y deberán definirse de manera individual, con participación de la persona trabajadora y con consideración de las exigencias esenciales del cargo, las barreras existentes, las recomendaciones médico-ocupacionales pertinentes y las capacidades técnicas y económicas del empleador, acorde con lo previsto en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 13. Integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los empleadores incorporarán, cuando resulte pertinente, los ajustes razonables y las medidas de inclusión en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, los programas de vigilancia epidemiológica, los procedimientos de reincorporación y reubicación, los planes de emergencia, los programas de capacitación y las demás herramientas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La documentación deberá limitarse a la información estrictamente necesaria para gestionar los riesgos y los ajustes, preservando la reserva de la historia clínica y de los datos sensibles de la persona trabajadora.

Artículo 14. Evaluación de proporcionalidad. Para establecer si un ajuste representa una carga desproporcionada o indebida se valorarán, entre otros, los siguientes criterios: i) costo neto de la medida; ii) tamaño, recursos y capacidad económica del empleador; iii) disponibilidad de incentivos, apoyos o tecnologías; iv) impacto sobre la operación; v) duración y utilidad del ajuste; vi) riesgos objetivos para la seguridad y salud de la persona o de terceros; vii) existencia de medidas alternativas menos gravosas; y viii) carácter esencial o marginal de la función comprometida.

La conclusión deberá constar en soporte técnico, organizacional y, cuando corresponda, médico-ocupacional. Antes de declarar la imposibilidad, el empleador deberá evaluar alternativas de adaptación, redistribución de funciones no esenciales, modificación de herramientas o reubicación compatible.

Artículo 15. Imposibilidad objetiva en determinados cargos o sectores. Cuando, pese a la evaluación prevista en el artículo anterior, el empleador concluya que en uno o varios cargos no es posible la vinculación de personas con discapacidad por incompatibilidad funcional esencial, riesgo objetivo no mitigable o carga desproporcionada o indebida, deberá informar la situación al Ministerio del Trabajo en los términos del parágrafo 2° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El informe deberá identificar los cargos afectados, describir sus funciones esenciales, exponer las barreras y riesgos analizados, relacionar los ajustes evaluados, justificar la imposibilidad y acompañar los soportes técnicos correspondientes.

Artículo 16. Actuaciones relacionadas con la terminación del vínculo. La inclusión de una persona en el cumplimiento de la cuota o en un plan empresarial de inclusión, no crea ni excluye, por sí sola, la aplicación de la estabilidad laboral reforzada por razones de discapacidad o salud. La procedencia de dicha protección, los requisitos para la terminación del vínculo como consecuencia de la discapacidad y la eventual autorización del Ministerio del Trabajo se regirán por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y en aquellas otras causales de terminación, por lo previsto en las normas laborales vigentes en aquello que resulte pertinente.

Artículo 17. Reporte al Ministerio del Trabajo. El empleador reportará a través de la Ventanilla Única del Ministerio del trabajo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración del contrato de trabajo o a la fecha en que una persona ya vinculada obtenga la certificación de discapacidad, la información necesaria para el registro previsto en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para tal efecto, el Ministerio del Trabajo definirá un formulario electrónico único, estandarizado y de diligenciamiento simplificado, que permita identificar el cumplimiento de la cuota sin exigir información clínica que no resulte necesaria.

Artículo 18. Interoperabilidad de información. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social y las entidades administradoras de los sistemas de información correspondientes, desarrollará mecanismos de interoperabilidad con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), el Registro Único de Afiliados (RUAF), el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) y los demás sistemas públicos pertinentes, con observancia de las normas de protección de datos personales.

La interoperabilidad deberá priorizar validaciones automáticas, alertas preventivas, reducción de duplicidad documental y trazabilidad de las modificaciones. Ningún intercambio podrá comprender datos clínicos o sensibles que no sean indispensables para verificar la condición exigida por la ley.

Artículo 19. Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo dispondrá en sus bases de datos de agencias de colocación autorizadas que se especialicen o cuenten con programas de focalización para la vinculación laboral de personas con discapacidad, destacándolas en su página principal para efectos de facilitar el cumplimiento de la obligación de contratación de personas con discapacidad por parte de los empleadores.

Artículo 20. Asistencia técnica. El Ministerio del Trabajo, con apoyo de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y en coordinación con el SENA y las demás entidades competentes, dispondrá orientaciones, herramientas y mecanismos de asistencia técnica para apoyar a los empleadores en la identificación de cargos, eliminación de barreras, búsqueda de talento, diseño de ajustes razonables y formulación de planes de inclusión.

Artículo 21. Reserva y tratamiento de datos. La información relativa a discapacidad tendrá tratamiento reservado y se sujetará a la Ley 1581 de 2012, sus normas reglamentarias y las disposiciones especiales aplicables. El empleador y las autoridades deberán aplicar los principios de finalidad, necesidad, circulación restringida, seguridad y confidencialidad. Los reportes de política pública y estadísticas se divulgarán de forma anonimizada o agregada, de modo que no permitan identificar a las personas trabajadoras.

Artículo 22. Verificación administrativa. El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control con enfoque preventivo, de inclusión y de gestión del riesgo. Para verificar el cumplimiento podrá requerir la base de cálculo, las certificaciones o validaciones necesarias, los planes de inclusión, los soportes de ajustes razonables, los reportes de imposibilidad objetiva y la evidencia de las acciones de búsqueda y selección.

La fiscalización deberá diferenciar entre incumplimiento injustificado, imposibilidad objetiva debidamente acreditada y brechas temporales acompañadas de gestión diligente, sin perjuicio del carácter obligatorio de la cuota desde el segundo año de vigencia de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 23. Régimen de implementación del sistema de reporte. El Ministerio del Trabajo dispondrá de hasta seis (6) meses contados desde la publicación del presente decreto para poner en operación el formulario electrónico único y los mecanismos iniciales de interoperabilidad. Mientras ello ocurre, los empleadores cumplirán el deber de reporte mediante los canales electrónicos que determine el Ministerio.

Las dificultades técnicas imputables a la plataforma oficial, debidamente acreditadas, no darán lugar a sanción por extemporaneidad cuando el empleador efectúe el reporte dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al restablecimiento del servicio.

Artículo 24. Lineamientos complementarios. Los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la publicación del presente decreto, podrán expedir de manera conjunta los lineamientos técnicos necesarios para la acreditación provisional, interoperabilidad, seguridad de la información y validación de certificaciones, sin imponer requisitos adicionales a los previstos en la ley y en este decreto.

Artículo 25. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a los ____ días del mes de _____ de 2026.

NOTA TÉCNICA DE FORMULACIÓN

1. Corrección de referencia legal. El artículo 15 que adicionó el numeral 17 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo pertenece a la Ley 2466 de 2025, promulgada el 25 de junio de 2025.
2. Estabilidad laboral reforzada. No se incorporó una regla según la cual los trabajadores vinculados mediante planes de inclusión carezcan de estabilidad laboral reforzada. Una exclusión general de esa naturaleza tendría un riesgo alto de nulidad por exceder la potestad reglamentaria y contrariar el precedente constitucional. En su lugar, el artículo 16 aclara que la vinculación por cuota no crea automáticamente el fuero, pero tampoco lo excluye; su aplicación depende de las reglas constitucionales, legales y jurisprudenciales del caso concreto.
3. Certificación y pérdida de capacidad laboral. No se equiparó de forma definitiva cualquier dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 0% con la certificación de discapacidad. El numeral 17 exige expresamente certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. Los diagnósticos y dictámenes se conservan como soportes para ajustes y para una acreditación provisional limitada.
4. Acreditación provisional. Se diseñó como mecanismo temporal sujeto a solicitud formal de certificación y con plazo máximo. Es uno de los puntos que requeriría mayor coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, pues la ley exige certificación para el cumplimiento definitivo de la cuota.
5. Trabajadores de carácter permanente. El proyecto adopta la interpretación propuesta según la cual, para efectos exclusivos de la cuota, son trabajadores permanentes los vinculados mediante contrato a término indefinido. Esta definición ofrece verificabilidad y reduce distorsiones por alta rotación, aunque conviene someterla a revisión jurídica de potestad reglamentaria por tratarse de un concepto no definido expresamente por la Ley 2466 de 2025.
6. Regla de redondeo. Se propone que entre 100 y 500 trabajadores se contabilicen bloques completos de 100, y que desde el trabajador 501 cada bloque o fracción de hasta 100 genere una persona adicional. Esta regla evita vacíos operativos y debe quedar expresamente definida para prevenir interpretaciones divergentes.
7. Planes de inclusión. Después del 25 de junio de 2026 la cuota es obligatoria. Por ello, el plan de inclusión no puede operar como exoneración automática; se plantea como instrumento de corrección, evidencia de diligencia y elemento para valorar imposibilidad objetiva y proporcionalidad administrativa.
8. Imposibilidad objetiva. El parágrafo 2° de la ley exige informar al Ministerio del Trabajo cuando en ciertos cargos o sectores no sea posible contratar. El proyecto transforma ese deber de información en un expediente técnico mínimo, individualizado por cargos, para evitar exoneraciones genéricas por sector o por empresa.

Fuentes normativas y jurisprudenciales de referencia

Constitución Política de Colombia, artículos 13, 25, 47, 53, 54 y 189 numeral 11.

Ley 361 de 1997, artículo 26.

Ley 1346 de 2009, aprobatoria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Ley 1581 de 2012.

Ley 1610 de 2013.

Ley 2466 de 2025, artículo 15.

Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Corte Constitucional, Sentencias SU-049 de 2017, SU-348 de 2022, SU-269 de 2023, SU-213 de 2024 y SU-304 de 2024.

5.2 Convenios laborales para víctimas del conflicto armado

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta el programa de convenios laborales para víctimas del conflicto armado)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de sus facultades
constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11
del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del
artículo 49 de la Ley 2466 de 2025,

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Constitución Política establece que Colombia es un Estado social de derecho fundado, entre otros principios, en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran.

Que el artículo 2 de la Constitución Política establece como fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Que el artículo 13 de la Constitución Política dispone que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados, así como de las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política atribuye al Presidente de la República la facultad de ejercer la potestad reglamentaria mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.

Que la Ley 1448 de 2011 estableció medidas judiciales, administrativas, sociales y económicas, individuales y colectivas, en beneficio de las víctimas del conflicto armado, dentro de un marco de justicia transicional, con el propósito de hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición.

Que el artículo 49 de la Ley 2466 de 2025 dispuso que el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y del Ministerio del Interior, en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas —UARIV—, creará, reglamentará e implementará un programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de derechos humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado.

Que la misma disposición estableció que las entidades públicas y los contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán que, como mínimo, el diez por ciento (10 %) de los puestos de trabajo requeridos sea cubierto por personal de la región, con prioridad para las víctimas del conflicto armado y para la población ubicada en municipios pertenecientes a los

Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial —PDET— y a las Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado —ZOMAC—.

Que la inclusión laboral de las víctimas del conflicto armado constituye una medida que contribuye a su reparación integral, estabilización socioeconómica, autonomía económica e integración efectiva a las dinámicas productivas de los territorios.

Que resulta necesario definir el campo de aplicación del Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado, el contenido mínimo de los convenios, los criterios de aplicación del enfoque diferencial, los mecanismos de articulación institucional y las reglas para la promoción y seguimiento de la contratación local.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1. Objeto y campo de aplicación. El presente decreto tiene por objeto reglamentar el artículo 49 de la Ley 2466 de 2025 y establecer las condiciones para la creación, implementación, seguimiento y evaluación del Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado, en adelante el Programa.

El Programa tendrá como finalidad promover el acceso, vinculación, permanencia y desarrollo laboral de las víctimas del conflicto armado, como medida de inclusión productiva, autonomía económica, reparación integral y estabilización socioeconómica.

Las disposiciones del presente decreto serán aplicables a:

1. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio del Interior, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas —UARIV— y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
2. Las entidades y organismos de las ramas del poder público, los órganos autónomos e independientes y las demás entidades estatales del orden nacional y territorial.
3. Las personas naturales o jurídicas que celebren contratos estatales, convenios, asociaciones público-privadas o cualquier otro negocio jurídico cuyo objeto comprenda la ejecución de proyectos financiados total o parcialmente con recursos públicos.
4. Los prestadores autorizados de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.
5. Las entidades financieras públicas, sociedades de economía mixta, bancos de desarrollo, fondos públicos y demás organismos que administren instrumentos de crédito, garantías o financiación empresarial vinculados al Programa.
6. Los empleadores privados, organizaciones sociales, organizaciones de víctimas, autoridades étnicas, entidades sin ánimo de lucro y demás actores que participen voluntariamente en la celebración o ejecución de los convenios laborales.

Para efectos del presente decreto, se entenderá por personal de la región a las personas que tengan su residencia habitual en el municipio o municipios que integren el área de influencia directa del respectivo proyecto, contrato, convenio o actividad financiada con recursos públicos.

Artículo 2. Contenido mínimo de los convenios laborales. Los convenios laborales que se suscriban en desarrollo del Programa deberán constar por escrito y contener, como mínimo, los siguientes elementos:

1. Participantes. La identificación de las entidades públicas, empleadores, contratistas, prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, organizaciones de víctimas, entidades territoriales,

autoridades étnicas, entidades financieras y demás actores vinculados a la ejecución del convenio, con indicación de sus funciones, compromisos y responsabilidades.

2. Población beneficiaria. La determinación del número estimado de personas beneficiarias, su ubicación territorial y los criterios de focalización y priorización. En todo caso, deberán priorizarse las personas incluidas en el Registro Único de Víctimas que residan en el área de influencia del proyecto o actividad económica correspondiente.

3. Objeto y alcance. La descripción de las acciones de identificación de necesidades de personal, registro de vacantes, orientación ocupacional, formación para el trabajo, certificación de competencias laborales, intermediación laboral, selección, contratación, acompañamiento, permanencia y desarrollo laboral de las personas beneficiarias.

4. Metas e indicadores. La definición de metas de vinculación laboral, permanencia, formación y cierre de brechas, así como de indicadores verificables de gestión, producto y resultado.

5. Duración. La determinación del plazo de ejecución del convenio, el cual deberá guardar correspondencia con la naturaleza de las actividades, los procesos de formación, la duración de los proyectos y la sostenibilidad de las oportunidades laborales previstas. Los convenios podrán ser prorrogados previa evaluación de sus resultados y disponibilidad de recursos.

6. Recursos para la ejecución. La identificación de los recursos financieros, técnicos, humanos, administrativos y logísticos aportados por cada participante, sus fuentes de financiación y los mecanismos para su administración, ejecución, seguimiento y rendición de cuentas.

7. Condiciones laborales. El compromiso de garantizar que las vinculaciones se realicen mediante modalidades contractuales legalmente permitidas y con respeto por los principios de trabajo digno y decente, igualdad de oportunidades, remuneración equitativa, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

8. Articulación institucional. La definición de los mecanismos de coordinación entre las entidades participantes, los responsables de cada actividad, los canales de intercambio de información y las instancias para resolver dificultades en la ejecución.

9. Seguimiento y evaluación. La determinación de los responsables del seguimiento, la periodicidad de los informes, los mecanismos de verificación de las contrataciones, los indicadores de permanencia laboral y las medidas de mejora o corrección que deban adoptarse.

10. Protección de datos personales. La adopción de medidas que garanticen el tratamiento lícito, seguro, confidencial y restringido de la información personal y de la condición de víctima de las personas beneficiarias, de conformidad con las normas vigentes.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio del Interior, la UARIV y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, adoptará un modelo de convenio laboral y establecerá los lineamientos técnicos, indicadores y mecanismos de reporte necesarios para su implementación.

En el marco de los convenios podrán establecerse mecanismos de acceso preferencial a líneas de crédito, garantías, tasas compensadas, asistencia técnica u otros instrumentos de financiación para empleadores que acrediten la contratación y permanencia laboral de víctimas del conflicto armado. La creación y otorgamiento de estos incentivos deberá sujetarse a las competencias de las entidades participantes, la disponibilidad presupuestal, las condiciones financieras aplicables y las normas que regulen el otorgamiento de crédito y la administración de recursos públicos.

Artículo 3. Enfoque diferencial, de género, étnico y de derechos humanos. El diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Programa deberá reconocer las afectaciones

diferenciadas ocasionadas por el conflicto armado y adoptar medidas para eliminar las barreras que limiten el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las víctimas.

Los convenios laborales deberán incorporar, de acuerdo con las características de la población beneficiaria y de los territorios, las siguientes medidas:

1. Procesos de convocatoria, intermediación y selección inclusivos, que no impongan requisitos desproporcionados o que no guarden relación directa con las funciones del empleo.
2. Acciones afirmativas para promover la participación de mujeres, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, población campesina, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y personas pertenecientes a pueblos y comunidades étnicas.
3. Ajustes razonables y medidas de accesibilidad física, comunicacional, tecnológica y organizacional para las personas con discapacidad.
4. Medidas para prevenir, atender y sancionar la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual y las violencias basadas en género.
5. Medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, especialmente para las personas que tengan responsabilidades de cuidado.
6. Reconocimiento de las prácticas culturales, lenguas, formas organizativas, autoridades propias y condiciones territoriales de los pueblos indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras y el pueblo Rrom.
7. Acompañamiento ocupacional, psicosocial o sociofamiliar cuando resulte necesario para facilitar la adaptación y permanencia de las personas beneficiarias en el empleo.
8. Acciones de formación, nivelación, certificación de competencias y cierre de brechas, de acuerdo con los perfiles laborales requeridos en cada territorio.
9. Medidas de protección de la identidad, intimidad, seguridad y datos personales de las víctimas.

La condición de víctima no podrá ser divulgada al empleador, a los demás trabajadores ni a terceros sin la autorización previa, expresa e informada de la persona titular, salvo cuando exista un deber legal de suministro de información.

La condición de víctima no podrá utilizarse como criterio de exclusión, estigmatización, diferenciación salarial o asignación desfavorable de funciones y condiciones de trabajo.

Artículo 4. Contratación local y seguimiento a través del Servicio Público de Empleo. Las entidades públicas y los contratistas que ejecuten proyectos financiados total o parcialmente con recursos públicos deberán adoptar medidas efectivas para procurar que, como mínimo, el diez por ciento (10 %) de los puestos de trabajo requeridos para la ejecución de cada proyecto sea cubierto por personal de la región.

Dentro de dicho porcentaje se priorizará a:

1. Las víctimas del conflicto armado residentes en el área de influencia del proyecto.
2. Las personas residentes en municipios PDET y ZOMAC.
3. Las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, las comunidades étnicas y demás poblaciones que enfrenten especiales barreras de acceso al empleo.

Para la aplicación y seguimiento de este porcentaje, las entidades públicas y los contratistas deberán:

1. Identificar, desde la etapa de planeación, los perfiles ocupacionales y el número estimado de puestos de trabajo requeridos para la ejecución del respectivo proyecto.

2. Registrar y publicar las vacantes en un prestador autorizado del Servicio Público de Empleo, indicando, por lo menos, las funciones, requisitos, lugar de ejecución, modalidad contractual, remuneración y duración estimada de la vinculación.

3. Abstenerse de establecer requisitos que no tengan relación directa con las funciones del cargo o que generen barreras injustificadas para la población local o las personas priorizadas.

4. Solicitar al prestador autorizado del Servicio Público de Empleo la remisión de candidatos que cumplan los perfiles requeridos, sin perjuicio de la autonomía del empleador para adelantar el proceso de selección con observancia de los principios de mérito, igualdad y no discriminación.

5. Implementar procesos de convocatoria y selección que garanticen la participación efectiva de las personas residentes en el área de influencia del proyecto.

6. Reportar al Servicio Público de Empleo el resultado de los procesos de selección, indicando el número de vacantes publicadas, personas remitidas, personas evaluadas, personas contratadas y municipio de residencia de quienes hayan sido vinculados.

7. Reportar la vinculación de personas pertenecientes a las poblaciones priorizadas únicamente cuando exista autorización previa, expresa e informada de la persona titular de la información.

8. Presentar al supervisor o interventor del contrato una justificación técnica cuando no se alcance el porcentaje mínimo del diez por ciento (10 %), indicando las vacantes ofrecidas, los perfiles requeridos, las gestiones realizadas, las personas remitidas y las razones objetivas que impidieron su contratación.

Las entidades contratantes deberán incorporar en los estudios y documentos previos, pliegos de condiciones, invitaciones, contratos y convenios las obligaciones de gestión, publicación, reporte y justificación previstas en este artículo.

El cumplimiento de estas obligaciones será verificado por el supervisor o interventor del respectivo contrato. La falta de publicación de las vacantes, la omisión injustificada de los reportes o el suministro de información falsa o incompleta dará lugar a la aplicación de las medidas contractuales y legales correspondientes, de acuerdo con el régimen aplicable a cada contrato.

La imposibilidad de alcanzar el porcentaje del diez por ciento (10 %) no constituirá por sí sola incumplimiento contractual cuando la entidad o el contratista demuestre que adelantó de manera oportuna, suficiente y verificable las gestiones previstas en este artículo y que no existían candidatos disponibles que cumplieran razonablemente los requisitos del cargo.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo consolidará la información reportada y presentará anualmente al Ministerio del Trabajo un informe sobre:

- a) El número y características de las vacantes registradas.
- b) El número de personas remitidas y contratadas.
- c) El porcentaje de contratación de personal de la región.
- d) La participación de víctimas del conflicto armado y de personas residentes en municipios PDET y ZOMAC.
- e) La duración y permanencia de las vinculaciones laborales.
- f) Las principales barreras identificadas para el cumplimiento de las metas de contratación local.

La información pública deberá presentarse de manera agregada y anonimizada, garantizando la reserva de los datos personales y de la condición de víctima.

Artículo 5. Vigencia y régimen de transición. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación. Las obligaciones previstas en el artículo 4 del presente decreto deberán incorporarse en los procesos de selección contractual y contratación directa que se inicien con posterioridad a su entrada en vigor.

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la publicación del presente decreto, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio del Interior, la UARIV y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo adoptarán los lineamientos, formatos, indicadores y mecanismos de reporte necesarios para la implementación del Programa.

Los contratos estatales que se encuentren en ejecución a la entrada en vigor del presente decreto podrán incorporar las disposiciones previstas en este decreto mediante modificación bilateral, siempre que ello resulte jurídicamente procedente, no altere el objeto contractual ni desconozca los principios de planeación, transparencia, economía, responsabilidad y selección objetiva.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

5.3 Plataformas digitales de reparto

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamentan las herramientas técnicas de inspección y el registro de plataformas digitales de reparto)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial la conferida por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 26 y 28 de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO

Que el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política atribuye al Presidente de la República la potestad reglamentaria para la cumplida ejecución de las leyes.

Que el artículo 26 de la Ley 2466 de 2025 dispone: “Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.”

Que el artículo 28 de la Ley 2466 de 2025 dispone: “Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.”

Que para la operatividad de dicha coordinación interadministrativa es necesario precisar los roles institucionales de MinTIC y del Ministerio del Trabajo, sin que ello implique la creación de obligaciones, cargas u órganos adicionales a los ya previstos en la Ley 2466 de 2025 para las empresas de plataformas digitales de reparto ni para los trabajadores digitales en servicios de reparto.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1. Objeto. El presente decreto reglamenta la coordinación interadministrativa entre el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el Ministerio del Trabajo, ordenada en los párrafos de los artículos 26 y 28 de la Ley 2466 de 2025, para el desarrollo de: 1. La

herramienta técnica de apoyo a la función de inspección laboral del Ministerio del Trabajo sobre las plataformas digitales de reparto. 2. El sistema de registro de inscripción de las empresas de plataformas digitales de reparto ante el Ministerio del Trabajo. Este decreto no crea obligaciones adicionales a cargo de las empresas de plataformas digitales de reparto ni de los trabajadores digitales en servicios de reparto distintas de las ya previstas en la Ley 2466 de 2025; se limita a definir los roles institucionales y los mecanismos de coordinación necesarios para su cumplimiento.

Artículo 2. Alcance. Este decreto aplica a la coordinación entre MinTIC y el Ministerio del Trabajo respecto de las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto, en los términos definidos por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 3. Rol de MinTIC. En desarrollo de los párrafos de los artículos 26 y 28 de la Ley 2466 de 2025, corresponde a MinTIC: 1. Desarrollar la herramienta técnica de apoyo a la función de inspección laboral del Ministerio del Trabajo sobre las plataformas digitales de reparto, y ponerla a su disposición. 2. Prestar el apoyo técnico y tecnológico que requiera el Ministerio del Trabajo para el funcionamiento del sistema de registro de inscripción de que trata el artículo 6 de este decreto. 3. Garantizar el mantenimiento y la actualización tecnológica de dichas herramientas en coordinación con el Ministerio del Trabajo.

Artículo 4. Contenido verificable de la herramienta técnica de inspección laboral. En desarrollo del artículo 26 de la Ley 2466 de 2025, la herramienta técnica de que trata el artículo anterior deberá permitir al Ministerio del Trabajo verificar el cumplimiento de las obligaciones previstas en dicho artículo a cargo de las empresas de plataformas digitales de reparto, en particular:

1. La existencia y el funcionamiento de un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar a cada trabajador digital en servicios de reparto.

2. El registro de las modalidades de suscripción y de los términos y condiciones aceptados por el trabajador digital en servicios de reparto.

3. La relación de los derechos comunicados al trabajador digital en servicios de reparto, en correspondencia con la modalidad pactada, dependiente y subordinada, o independiente y autónoma.

4. El cumplimiento, por parte del mecanismo de reconocimiento de identidad, del derecho de habeas data, conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas que lo desarrollen.

Parágrafo. Esta herramienta no sustituye ni modifica el mecanismo de reconocimiento de identidad que el artículo 26 de la Ley 2466 de 2025 pone en cabeza de cada empresa de plataforma digital de reparto; se limita a permitir su verificación por parte del Ministerio del Trabajo.

Artículo 5. Contenido del Registro. En desarrollo del artículo 28 de la Ley 2466 de 2025, el Registro permitirá consignar, como mínimo, la información que dicho artículo ya exige a las empresas de plataformas digitales de reparto: su inscripción ante el Ministerio del Trabajo y el reporte trimestral del número de trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto activos en la plataforma respectiva, discriminado por modalidad dependiente y subordinada, o independiente y autónoma. Parágrafo. El Registro no sustituye ni amplía el deber de inscripción y reporte que el artículo 28 de la Ley 2466 de 2025 pone en cabeza de cada empresa de plataforma digital de reparto; se limita a ser el medio a través del cual dicho deber se cumple ante el Ministerio del Trabajo.

Artículo 6. Rol del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo administra el sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto previsto en el artículo 28 de la Ley 2466 de 2025, con el apoyo técnico de MinTIC, y ejerce sobre la información allí contenida sus funciones de inspección, vigilancia y control.

Artículo 7. Interoperabilidad. La herramienta técnica de inspección laboral y el sistema de registro se articularán, en la medida técnica y legalmente posible y conforme a la disponibilidad de los servicios

de interoperabilidad del Estado, con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y el Registro Único de Afiliados (RUAF), con el fin de evitar la duplicidad de reportes a cargo de las empresas de plataformas digitales de reparto, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en las demás normas sobre protección de datos personales y gobierno digital.

Artículo 8. Reserva de la información. En el ejercicio de las funciones de que trata este decreto, el Ministerio del Trabajo no podrá exigir a las empresas de plataformas digitales de reparto la entrega de su código fuente ni de información que constituya secreto empresarial, en los términos del artículo 61 de la Constitución Política y de la Decisión 486 de la Comunidad Andina, sin perjuicio de sus facultades legales de inspección, vigilancia y control.

Artículo 9. Desarrollo operativo. MinTIC y el Ministerio del Trabajo expedirán de manera conjunta, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de este decreto, el acto administrativo que defina las especificaciones técnicas, el formulario de inscripción, el manual operativo del Registro y el cronograma de implementación de la herramienta técnica de inspección laboral.

Artículo 10. Interpretación. Las disposiciones del presente decreto se interpretarán de conformidad con los artículos 26 y 28 de la Ley 2466 de 2025 y no podrán entenderse como fuente de obligaciones adicionales a las previstas en dicha ley.

Artículo 11. Vigencia. Este decreto rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a los ____ días del mes de _____ de 2026.

EL MINISTRO DEL TRABAJO

[Nombre del Ministro / Ministra del Trabajo]

LA MINISTRA / EL MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

[Nombre del Ministro / Ministra TIC]

5.4 Negociación colectiva

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta la negociación colectiva y se dictan otras disposiciones)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 374 numeral 2, 432, 433, 434, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo y de las Leyes 27 de 1976 y 524 de 1999, aprobatorias de los Convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, respectivamente, y,

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, «Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia». Lo anterior supone que una convención colectiva de trabajo puede tener un alcance singular, esto es, entre una organización de trabajadores y un empleador; o un alcance plural, esto es, entre varias organizaciones de trabajadores y/o varios empleadores.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, en la convención colectiva de trabajo las partes «indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda». Que el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo establece que «Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato». Lo anterior limita el campo de aplicación convencional única y exclusivamente a los afiliados de la o las organizaciones sindicales que tengan la calidad de trabajadores del empleador o empleadores parte de la convención colectiva.

Que de acuerdo con lo establecido en los artículos 471 y 472 del Código Sustantivo del Trabajo, la convención colectiva solo se extiende a terceros en los siguientes eventos: a) trabajadores del empleador parte de la convención colectiva que no tienen la calidad de afiliados de la o las organizaciones sindicales contratantes, cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa; y b) empresas empleadoras que no tienen la calidad de parte de la convención colectiva de trabajo, por extensión gubernamental, cuando la convención colectiva de trabajo sea aplicable, bajo los supuestos de los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, a más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica. Para el escenario de la extensión gubernamental la norma contempla que “El Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial”.

Que en reiterada jurisprudencia ordinaria se ha reconocido la posibilidad de que en una misma empresa puedan existir varias convenciones colectivas de trabajo, precisando que, aunque

«coexistan varias convenciones colectivas de trabajo, los trabajadores sólo pueden beneficiarse de una de ellas, la que más convenga a sus intereses, sin que se pueda perder de vista que frente a la suscripción de diversas convenciones por parte no sólo de los sindicatos minoritarios sino de cualquier organización sindical, cada afiliado en principio será beneficiario de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenezca» (Corte Constitucional, sentencia C-495 de 2015).

Que dicha regla fue construida originalmente por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 29 de abril de 2008, radicación 33988, y fue elevada a criterio constitucional por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-495 de 2015 antes referida.

Que de acuerdo con el principio de favorabilidad y de inescindibilidad contemplado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, la convención colectiva de trabajo aplicable al trabajador se aplica en su integridad y no puede pretender aplicarse de manera fraccionada entre distintas convenciones colectivas de trabajo. Este criterio es recogido a nivel de doctrina constitucional por la Corte Constitucional en la sentencia C-168 de 1995 y en la sentencia SU-267 de 2019.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, en la convención colectiva de trabajo las partes establecen de manera expresa el plazo de duración del instrumento convencional. Que, por su parte, los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo establecen que la convención colectiva de trabajo podrá ser denunciada dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, so pena de prórroga automática. Por lo anterior, y en virtud de los principios de seguridad jurídica y de buena fe, durante el período de vigencia de una convención colectiva no es posible que la o las organizaciones sindicales parte pretendan, de manera directa o por interpuesta persona, la negociación de una nueva convención colectiva de trabajo, a menos que ello se dé en el marco de la autonomía contractual de las partes o en aplicación de la regla de revisión establecida en el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que los artículos 432, 433, 434, 435 y 436 del Código Sustantivo del Trabajo establecen las reglas bajo las cuales se desarrolla la etapa de arreglo directo. No obstante, en razón de la redacción en singular empleada en dichos artículos, se hace necesario reglamentar la forma en que estas normas resultan aplicables cuando en la negociación colectiva concurren más de una organización sindical y/o más de un empleador.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia mediante la Ley 524 de 1999, «Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva», de tal forma que, entre otras, «la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas».

Que el presente decreto fue publicado para comentarios de la ciudadanía en la página web del Ministerio del Trabajo y en el Sistema Único de Consulta Pública (SUCOP) entre el ____ y el ____ de ____ de ____, en cumplimiento del artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015.

Que, en virtud de lo expuesto, se hace necesario subrogar el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

DECRETA

Artículo 1. SUBROGACIÓN DE UN CAPÍTULO DEL DECRETO 1072 DE 2015. Subróguese el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Este Capítulo tiene por objeto establecer reglas de coordinación y ordenación para el ejercicio de la negociación colectiva que pretenda como resultado una convención colectiva de trabajo con alcance plural, esto es, aplicable a más de una organización sindical y/o a más de un empleador.

Artículo 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA EN UNA MISMA EMPRESA. Cuando en una misma empresa exista más de una organización sindical con trabajadores afiliados, estas podrán, en ejercicio de su autonomía sindical, optar por presentar un único pliego de peticiones que tenga como finalidad la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

Parágrafo 1º. El pliego de peticiones que se presente de manera conjunta deberá haber sido aprobado individualmente por cada una de las asambleas generales de trabajadores afiliados de cada organización sindical, en los términos y con la oportunidad establecidos en el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2º. Cuando del pliego de peticiones haga parte una o más organizaciones sindicales con las que se tenga suscrita una convención colectiva de trabajo vigente, la organización sindical deberá, dentro de los sesenta (60) días previos al vencimiento de cada una de las convenciones y cumpliendo los requisitos establecidos en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, manifestar por escrito su intención de denuncia de la convención. No obstante, la etapa de arreglo directo establecida en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo solo se iniciará dentro de los sesenta (60) días previos al vencimiento de la última de las convenciones denunciadas que sea parte del proceso de negociación colectiva unificada.

Parágrafo 3º. De acuerdo con lo previsto en el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, cada organización sindical parte, por decisión de su asamblea, designará su comisión negociadora. No obstante, la participación en la mesa en cuanto a cantidad de representantes será una definición que harán las partes del conflicto colectivo en la sesión de instalación de la negociación, de acuerdo con el principio de libertad de negociación.

Parágrafo 4º. El trabajador sindicalizado solo aportará cuota por beneficio convencional a la organización sindical a la cual se encuentre afiliado. En caso de multifiliación, lo hará a cada organización sindical.

Parágrafo 5º. Finalizada la etapa de arreglo directo y en caso de que no exista acuerdo, las organizaciones sindicales que lo consideren podrán optar por retirar su participación del proceso de negociación o someter el conflicto a un tribunal de arbitramento en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo. La designación del árbitro por parte de las organizaciones sindicales deberá darse de manera conjunta por estas para la conformación de un único Tribunal de Arbitramento.

Artículo 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA CON VARIOS EMPLEADORES. Cuando uno o más sindicatos hagan presencia en más de una empresa empleadora, podrán optar por presentar un único pliego de peticiones a las distintas empresas en las que tengan trabajadores afiliados. Para lo anterior se establecen las siguientes reglas:

a) Si es un único sindicato, este podrá presentar un único pliego de peticiones a las distintas empresas en las que haga presencia, con la intención de convocar una única mesa de negociación colectiva. En caso de que la organización sindical tenga celebrada convención colectiva con una o más de las empresas convocadas a la única mesa de negociación, deberá manifestar, dentro de los sesenta (60) días previos al vencimiento de cada una de las convenciones, su decisión de denuncia, cumpliendo los

requisitos establecidos en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, la etapa de arreglo directo establecida en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo solo se iniciará dentro de los sesenta (60) días previos al vencimiento de la última de las convenciones denunciadas que sea parte del proceso de negociación colectiva unificada.

b) Si son varias las organizaciones sindicales, estas podrán presentar un único pliego de peticiones a las distintas empresas en las que hagan presencia, con la intención de convocar una única mesa de negociación colectiva. En caso de que una o más de las organizaciones sindicales tengan celebrada convención colectiva con una o más de las empresas convocadas a la única mesa de negociación, deberán manifestar, dentro de los sesenta (60) días previos al vencimiento de cada una de las convenciones, su decisión de denuncia, cumpliendo los requisitos establecidos en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, la etapa de arreglo directo establecida en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo solo se iniciará dentro de los sesenta (60) días previos al vencimiento de la última de las convenciones denunciadas que sea parte del proceso de negociación colectiva unificada.

Parágrafo 1º. De acuerdo con lo previsto en el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, cada organización sindical parte, por decisión de su asamblea, designará su comisión negociadora. No obstante, la participación en la mesa en cuanto a cantidad de negociadores será una definición que harán las partes del conflicto colectivo en la sesión de instalación de la negociación, de acuerdo con el principio de libertad de negociación.

Parágrafo 2º. Las empresas empleadoras, en virtud del principio de coordinación, deberán definir, dentro del término legal para dar inicio a la etapa de arreglo directo, el lugar y la hora para convocar a la o las organizaciones sindicales a la instalación del proceso de negociación. En la jornada de instalación, las partes deberán, en virtud del principio de libertad de negociación, definir las reglas operativas para el desarrollo de la mesa. En caso de que las empleadoras no lleguen a un acuerdo para convocar la instalación de la mesa, deberán informar al Ministerio del Trabajo en un plazo máximo de veinticuatro (24) horas, para que este proceda a convocar a todas las partes a la instalación del proceso de negociación en las dependencias y jornada que el Ministerio del Trabajo indique.

Parágrafo 3º. Una vez finalizada la etapa de arreglo directo, se suscribirá la convención colectiva con las partes que así lo hayan convenido. Respecto de la empresa en desacuerdo, el conflicto se entiende finalizado en su desarrollo plural. Las organizaciones sindicales que lo consideren podrán optar por retirar su participación del proceso de negociación o someter el conflicto a un tribunal de arbitramento en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, tribunal que se convocará de manera individual y separada para cada una de las empresas partícipes del proceso de negociación plural. La designación del árbitro por parte de las organizaciones sindicales deberá darse de manera conjunta por estas para cada Tribunal que se convoque.

Parágrafo 4º. El trabajador sindicalizado solo aportará cuota por beneficio convencional a la organización sindical a la cual se encuentre afiliado. En caso de multifiliación, lo hará a cada organización sindical.

Artículo 5. CONDUCTAS CONTRARIAS AL EJERCICIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Se consideran actos atentatorios contra el derecho de negociación colectiva, con independencia de quien los ejecute, los siguientes:

a) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical.

b) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la no afiliación, desafiliación o afiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical.

c) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores a causa de su vinculación sindical, o impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.

d) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, del trabajador o de la organización sindical.

e) Facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo. Se considera organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide, de manera directa o indirecta, en no menos de una tercera parte de afiliados.

f) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. Las organizaciones sindicales están obligadas a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuentes de financiación anónimas o cuyo origen no se encuentre debidamente legalizado y registrado; igualmente, deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de todos los ingresos y egresos, el cual deberá estar a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente que lo requiera para efectos de control, auditoría y rendición de cuentas.

g) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de afectar la reputación de la organización sindical o del empleador.

Parágrafo. Los empleadores o las organizaciones sindicales que, por actuación propia o a través de sus representantes, atenten contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo, podrán ser objeto de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que se ocasionaren perjuicios o se incurriera en un delito en los términos del artículo 200 de la Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011. En el evento de que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituye, además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical, para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.

Artículo 6. EXTENSIÓN DE CONVENCIÓN A TERCEROS POR ACTO GUBERNAMENTAL. Para la extensión por acto gubernamental, el Ministerio del Trabajo deberá expedir un acto administrativo singular y concreto, de acuerdo con criterios de división por región, actividad económica, tamaño de empresa y capacidad económica, que permitan garantizar que la extensión se dé frente a realidades empresariales homólogas. En el acto administrativo, el Ministerio del Trabajo deberá justificar y demostrar la aplicación convencional vigente por razón de afiliación sindical a más de dos terceras partes de los trabajadores del respectivo ramo de industria o región económica, de acuerdo con la división o categoría adoptada. Contra el acto administrativo proceden los recursos de reconsideración y apelación, y solo tendrá efectos hacia el futuro una vez esté en firme. La o las empresas cuya extensión se pretenda deberán ser vinculadas al trámite administrativo con la intención de ejercer su derecho de defensa y solicitar, justificadamente, cláusulas de adaptación o excepción. Contra el acto administrativo proceden los recursos ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Parágrafo 1º. De acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el trabajador no sindicalizado que se beneficie de la convención colectiva por extensión deberá contribuir al sindicato o sindicatos titulares de la convención con una cuota igual a la cuota ordinaria aplicable a los trabajadores afiliados, salvo que manifieste expresamente su decisión de no beneficiarse de la convención por extensión.

Parágrafo. Los criterios de división por región, actividad económica, tamaño de empresa y capacidad económica, que permitan garantizar que la extensión se dé frente a realidades empresariales homólogas, serán definidos mediante decreto por el Ministerio del Trabajo en conjunto con el Ministerio de Hacienda, previo estudio y concepto favorable del DANE y el BANCO DE LA REPÚBLICA.

Artículo 7. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, deroga en su totalidad el Decreto 0234 de 2026, así como cualquier otra disposición reglamentaria que le sea contraria, y subroga el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a los ____ días del mes de ____ de ____.

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

[Nombre]

5.5 Tercerización e intermediación laboral

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se modifica la reglamentación en materia de tercerización e intermediación laboral)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 24 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, de la Ley 1610 de 2013 y de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO

Que la lucha contra la tercerización y la intermediación laboral ilegales, entendidas como el encubrimiento de verdaderas relaciones de trabajo bajo formas contractuales que niegan al trabajador sus derechos, constituye un objetivo legítimo que este Gobierno comparte, en desarrollo del principio de primacía de la realidad sobre las formas consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que la tercerización laboral, cuando se ejerce con autonomía real del contratista y con pleno respeto de los derechos de los trabajadores, constituye una forma legítima de organización productiva que favorece la especialización, la competitividad y la generación de empleo formal, razón por la cual la acción del Estado debe dirigirse contra el fraude y no contra la figura.

Que el Decreto 0581 de 2026 adicionó al Decreto 1072 de 2015 un régimen de inspección, prevención y sanción en materia de tercerización e intermediación laboral ilegal, que incorpora definiciones, una presunción de laboralidad que admite prueba en contrario y catálogos de indicios, elementos que en lo sustancial recogen criterios decantados por la jurisprudencia y que el presente decreto conserva.

Que, no obstante, la aplicación de ese régimen exige correcciones para asegurar su conformidad con la Constitución y con la ley: los indicios no pueden operar de manera aislada ni automática, pues un indicio único es compatible con formas legítimas de colaboración empresarial; la definición de actividades permanentes no puede extenderse hasta capturar la contratación de servicios especializados prestados con autonomía real, así como tampoco está reservado para personas jurídicas, permitiéndose esta modalidad de contratación a personas naturales, siempre y cuando se ejerza con autonomía real, en los términos que ha expresado la jurisprudencia nacional; el régimen sancionatorio debe privilegiar la formalización sobre el castigo, ofreciendo al empleador la oportunidad de subsanar antes de ser sancionado; y las sanciones deben ser proporcionales y estar precedidas del debido proceso, sin que la autoridad administrativa pueda paralizar actividades económicas por fuera de los supuestos que la ley expresamente autoriza.

Que, la Ley 2466 de 2025, mediante la cual el Congreso de la República adoptó la reforma laboral, suprimió del Proyecto de Ley 166 de 2023 acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 y el 256 del mismo año lo siguiente: «En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la que

deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.»

Por lo anterior, se considera que contraviene las facultades discrecionales y reglamentarias al incluirse vía Decreto, apartes que expresamente fueron excluidos por el legislador en un amplio debate que dio como fin la expedición de la Ley 2466 de 2025, la cual en su artículo 44, que a su vez modificó el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció el régimen aplicable para contratistas y subcontratistas, régimen que el Ministerio del Trabajo vía Decreto no está en la facultad de modificar.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-298 de 2025, advirtió que el ejercicio de potestades administrativas sancionatorias no puede fundarse en conceptos jurídicos indeterminados, exigencia que impone reglas de valoración conjunta, motivada y verificable de los indicios de ilegalidad.

Que, la finalidad última del régimen es la formalización del empleo y no la recaudación de multas ni la destrucción de la actividad productiva, por lo que la celebración de acuerdos de formalización y la subsanación oportuna deben constituir un derecho del investigado y no una mera facultad discrecional de la autoridad, y su cumplimiento debe excluir o reducir la sanción, reservándose el rigor sancionatorio para la renuencia y la reincidencia.

Que, el poder de inspección debe estar acompañado de la responsabilidad correlativa del funcionario que lo ejerce, de modo que la extralimitación, la valoración arbitraria de los indicios o la imposición de medidas desproporcionadas generen consecuencias reales, en garantía del equilibrio entre la potestad pública y los derechos de los administrados.

Que, de conformidad con el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015 y el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, el presente decreto fue publicado para comentarios de la ciudadanía en la página web del Ministerio del Trabajo, con la correspondiente memoria justificativa y el informe global de observaciones y respuestas.

Que el contenido del presente decreto fue puesto en conocimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de que trata el artículo 56 de la Constitución Política.

DECRETA

Artículo 1. Modifícase el artículo 2. del Decreto 1072 de 2025 introducido dentro del Capítulo adicionado por el artículo 1º del Decreto 0581 de 2026, el cual quedará así:

Artículo 2. Presunción de legalidad de las actividades productivas y protección de los derechos laborales. El uso de los mecanismos de tercerización e intermediación laboral establecidos en la legislación vigente se presumirán ajustados a la legislación mientras no exista una decisión judicial ejecutoriada que declare su ineficacia o ilegalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, a través de un procedimiento administrativo sancionatorio con el respeto del debido proceso de los involucrados, el Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus facultades de inspección, vigilancia y control podrá imponer sanciones por la utilización de formas, actos o mecanismos de tercerización e intermediación laboral que no se encuentren autorizadas por la ley.

La intermediación o tercerización laboral en actividades misionales o permanentes no será considerada irregular por esa sola circunstancia.

Artículo 3. Modifícase el artículo 4, del Decreto 1072 de 2025 introducido dentro del Capítulo adicionado por el artículo 1º del Decreto 0581 de 2026, el cual quedará así:

Artículo 4. Criterios de valoración de posibles prácticas de tercerización e intermediación laboral ilegal. Para efectos de verificar si una o varias personas naturales o jurídicas, entidades u organizaciones incurren en prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegal con prestadores o proveedores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. El Ministerio del Trabajo no podrá declarar derechos ni dirimir controversias en la inspección, vigilancia y control del correcto uso de los mecanismos legales de tercerización e intermediación.

2. Cualquier indicio de tercerización o intermediación laboral ilegal deberá ser valorado por la autoridad de manera conjunta, integral y motivada, en el contexto de la operación examinada y con la única finalidad de establecer si hay una contravención a las normas jurídicas previamente establecidas en la legislación vigente.

3. Ningún indicio, considerado de manera aislada, será suficiente para tener por configurada la tercerización o intermediación ilegal ni para desvirtuar la autonomía del contratista.

4. Cualquier acto que declare la ilegalidad deberá identificar los indicios constatados, los elementos de prueba que los soportan y las razones por las cuales existe una violación de la legislación vigente sobre tercerización e intermediación laboral.

5. La autoridad de inspección, vigilancia y control deberá verificar que el contratista o prestador del servicio ejerza su actividad de manera independiente y con autonomía administrativa y financiera.

6. En caso en que el contratista haga uso o aproveche los medios físicos o tecnológicos del contratante, la autoridad de inspección, vigilancia y control deberá verificar siquiera sumariamente que exista pacto, acuerdo o compromiso para ello.

7. La autoridad de inspección, vigilancia y control deberá verificar que el contratista o subcontratista gestione los riesgos asociados al trabajo a través del cumplimiento de sus obligaciones en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y articular lo necesario con la gestión de los mismos que ejecute por su cuenta el contratante.

8. La autoridad de inspección, vigilancia y control deberá verificar que las empresas de servicios temporales se encuentren autorizadas para funcionar como tales y el envío de trabajadores en misión se ajuste a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 5. Modifícase el artículo 6. del Decreto 1072 de 2025 introducido dentro del Capítulo adicionado por el artículo 1º del Decreto 0581 de 2026, el cual quedará así:

Artículo 6. Medidas preventivas y correctivas. En el evento en que exista una sanción pecuniaria impuesta por la autoridad de inspección, vigilancia y control por eventos de presunta tercerización e intermediación ilegal, ésta podrá solicitar a las autoridades judiciales la adopción de medidas cautelares de carácter preventivo o correctivo para cesar en los actos que hayan dado lugar a la sanción, sin perjuicio de las actividades que pueda adelantar dentro de su competencia administrativa el Ministerio del Trabajo a través de planes de formalización laboral, la presentación e implementación de compromisos de cumplimiento.

Artículo 7. Alcance de las actividades permanentes y salvaguarda de la tercerización legítima. Para los efectos del Capítulo incorporado por el Decreto 0581 de 2026, la noción de actividades permanentes no comprende la contratación de obras o servicios especializados, ni los procesos que el beneficiario decida contratar con terceros en ejercicio de la libertad de empresa, siempre que el contratista los ejecute por su cuenta y riesgo, con medios propios y con autonomía técnica, administrativa, financiera y directiva reales, y que sus trabajadores no estén subordinados al beneficiario.

Artículo 8. Subsanción, corrección y actos de formalización. En el marco de los procesos administrativos sancionatorios en los que se indague sobre actos o situaciones relacionadas con

presunta o posible tercerización o intermediación laboral ilegal, la autoridad de inspección, vigilancia y control, en el acto de formulación de cargos y en todo caso antes de imponer cualquier sanción, requerirá al investigado señalando de manera concreta las situaciones constatadas y le otorgará un plazo dentro del procedimiento no mayor a 60 días hábiles prorrogables por un término igual según el número de trabajadores involucrados y a la complejidad de la operación, para subsanarlas o corregirlas mediante cualquier medio de adecuación permanente y de fondo.

La celebración y el cumplimiento oportuno de los mecanismos de subsanación o corrección de las situaciones advertidas por la autoridad dentro del plazo otorgado harán cesar el procedimiento sancionatorio sin la imposición de multa pero sin perjuicio de las reclamaciones que cualquier interesado pueda realizar ante las autoridades judiciales.

En caso de incumplimiento de los requerimientos o compromisos de subsanación o corrección de las situaciones potencialmente constitutivas de intermediación o tercerización ilegal permitirá la continuación del procedimiento administrativo sancionatorio y la imposición de las multas o sanciones a las que hubiere lugar.

La graduación de las sanciones consagrada en la Ley 1610 de 2013 deberá tomar en consideración el tamaño de la empresa y a la capacidad económica del infractor, de manera que su monto no comprometa la viabilidad o la existencia de la empresa o la continuidad del empleo de sus trabajadores.

Artículo 9. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, modifica el Capítulo adicionado por el Decreto 0581 de 2026 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 en los términos de los artículos anteriores y deroga las disposiciones de dicho Capítulo que le sean contrarias, en particular los numerales 3, 6, 7 y 8 del artículo 2.2.3.4.1.; los artículos 2.2.3.4.4., 2.2.3.4.5., y 2.2.3.4.7. del Decreto 1072 de 2015 y los artículos 2, 3 y 4 del Decreto 581 de 2026.

[Nota de proyección para la Secretaría Jurídica: cotejar contra el Diario Oficial la numeración exacta del Capítulo y de los artículos adicionados por el Decreto 0581 de 2026, e incorporar las remisiones puntuales que correspondan en los artículos 1, 2, 4 y 6.]

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

El Ministro del Trabajo

5.6 Trabajo deportivo

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta el contrato de trabajo deportivo previsto en el artículo 39 de la Ley 2466 de 2025)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 39 de la Ley 2466 de 2025,

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Que el artículo 39 de la Ley 2466 de 2025 dispone que los deportistas profesionales y el cuerpo técnico que presten servicios bajo subordinación deben vincularse mediante contrato de trabajo y ordena al Gobierno nacional reglamentar sus particularidades.

Que resulta necesario precisar las condiciones mínimas de contratación, remuneración, jornada, cesión, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, atendiendo a las particularidades de la actividad deportiva y sin disminuir las garantías laborales generales.

DECRETA

Artículo 1. Objeto. La presente sección tiene por objeto reglamentar el contrato de trabajo especial deportivo, con las disposiciones aplicables a los deportistas que por su actividad están sometidos a subordinación por parte de su empleador, cuando este sea un organismo deportivo.

Artículo 2. Relaciones que regula. La presente Sección se aplica a los deportistas y el cuerpo técnico que presten sus servicios con subordinación permanente a un organismo deportivo a cambio de un salario.

Artículo 3. Modalidad de contrato. Para la contratación de deportistas y el cuerpo técnico a quien aplique el artículo 39 de la Ley 2644 de 2025 es posible utilizar cualquier de las modalidades de contrato laboral establecidas en el Código Sustantivo del Trabajador siempre y cuando cumpla con las características y requisitos de cada una de las modalidades.

Artículo 4. subordinación deportiva. La subordinación, tratándose de los contratos especiales de deportistas y el cuerpo técnico se refiere a la posibilidad que tiene el empleador de determinar las condiciones de tiempo, modo y lugar de prestación del servicio.

Parágrafo. La autonomía profesional de los deportistas o del cuerpo técnico no desvirtúa la existencia del contrato laboral.

Artículo 5. formalidad del contrato laboral deportivo. El contrato especial deportivo deberá contar con todas las partes del contrato de acuerdo con su modalidad

Artículo 6. Cláusulas especiales. De acuerdo con el artículo 39 de la Ley 2466 de 2025, las cláusulas especiales del contrato objeto de la presente reglamentación son:

1) Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2) Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

3) Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.

4) Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

5) Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

6) Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

7) Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Artículo 7. cláusulas de exclusividad. Cuando la práctica deportiva no permita la inscripción del deportista en más de un organismo deportivo, se entenderá la existencia de la obligación de exclusividad del deportista. Se entenderá que prevalece aquel contrato que haya sido debidamente inscrito.

Artículo 8. Cláusulas de terminación. Las partes podrán tasar de manera anticipada el monto de futuras indemnizaciones por incumplimiento del término del contrato pactado, lo cual podrá ser exigible tanto a las deportistas, como el cuerpo técnico como organismos deportivos-empleadores. Estas cláusulas no impedirán que el deportista o el cuerpo técnico se vincule con un nuevo organismo deportivo.

Parágrafo. La cláusula de terminación del contrato deberá contemplar los criterios de proporcionalidad y razonabilidad en atención al salario que devengue el deportista o el cuerpo técnico, así como a la duración del contrato laboral.

Artículo 9. Derechos deportivos. Los derechos deportivos se componen de lo siguiente: 1) Derechos federativos: Es la posibilidad con la que cuenta un club de inscribir un deportista en una o varias competencias deportivas.

2) Derechos económicos: es la valoración económica y financiera de la posibilidad que tiene un club de inscribir a un deportista en competencias deportivas.

Artículo 10. Transferencia de los derechos deportivos. Las transferencias de los derechos federativos se pueden dar de manera temporal o permanente. Los derechos federativos son indivisibles, pero los clubes pueden transferir de manera definitiva una parte del derecho económico y conservar otra, cuando dicha transferencia se de entre clubes.

Artículo 11. El deportista puede pactar con el club la transferencia temporal o definitiva de sus derechos deportivos y por ello puede recibir un pago, lo que puede constar dentro del contrato laboral o acuerdos adicionales que se entienden íntegramente como parte del contrato laboral.

Artículo 12. transferencias temporales. Las transferencias temporales de los deportistas se pueden hacer por medio de alguna de las siguientes modalidades:

1) Licencia para ejecutar un nuevo contrato laboral: el club puede pactar con el deportista una licencia por duración de la transferencia temporal, y el club receptor deberá pactar un nuevo contrato laboral con la duración de la transferencia.

En este caso cada club deberá cumplir con las normas laborales y de seguridad social que le corresponda de acuerdo con las normas generales.

2) Cesión del contrato laboral. El club cedente podrá suscribir con el deportista y el club cesionario la cesión del contrato.

En este caso valdrá estipulación bajo la cual, una vez concluida la transferencia temporal, el deportista deberá cumplir con el término inicial pactado con el club cedente.

Artículo 13. Cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021. Dentro de los contratos especiales deportivos, los organismos deportivos y los deportistas podrán pactar la obligación de cumplir con las normas federativas referidas a la práctica deportiva específica, así como las consecuencias de su incumplimiento.

Igualmente, los organismos deportivos, deportistas y el cuerpo técnico pueden pactar cláusulas de cumplimiento de normas antidopaje.

Artículo 14. Jornada laboral. Se podrá pactar con los deportistas cualquier modalidad de jornada laboral establecida en las normas generales, siempre y cuando se respete el descanso efectivo.

Artículo 15. Deportistas menores de edad. Se puede contratar laboralmente deportistas menores de edad, bajo las condiciones y requisitos legales. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo deberán dar la autorización de la que habla la Ley 1098 de 2006, si se cumplen con todas las reglas establecidas por las normas correspondientes.

Artículo 16. Elementos de Protección Personal. El empleador deberá otorgar al trabajador deportista y cuerpo técnico los Elementos de Protección Personal necesarios para desarrollar en cada actividad.

Parágrafo primero. Para lo anterior, las ARL deberán prestar el soporte necesario para poder establecer los elementos que constituyen Elementos de Protección Personal para cada práctica deportiva.

Artículo 17. Herramientas de trabajo. De acuerdo con el numeral primero del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá entregar a sus trabajadores, las herramientas de trabajo que le permitan desarrollar su actividad.

Parágrafo. Que el deportista cuente y aporte parte o todas las herramientas de trabajo o elementos de protección para el desarrollo de su actividad no lo hace, necesariamente un trabajador independiente.

Artículo 18. Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para deportistas y cuerpo técnico. El diseño, implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de los clubes, ligas, federaciones o entidades empleadoras del sector deportivo profesional, se regirá por la normativa general vigente. Todas las actividades del SG-SST deberán considerar las particularidades del deporte y de cada modalidad.

Artículo 19. Exámenes médicos ocupacionales. Sin perjuicio de las evaluaciones médicas que se lleven a cabo para la vinculación del deportista, el organismo deportivo-empleador deberá cumplir con las evaluaciones médicas ocupacionales de conformidad con las normas generales.

Artículo 20. El empleador deberá cumplir con los registros e inscripciones señaladas en el Decreto 1085 de 2015. Sin perjuicio de lo anterior, los organismos deportivos no podrán incumplir obligaciones laborales o desconocer un contrato laboral suscrito so pretexto de la imposibilidad de efectuar el registro o inscripción que exija una competencia deportiva.

OBSERVATORIO LABORAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

IVÁN JIMÉNEZ URIBE
GIOVANNI GONZÁLEZ

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a los ___ días del mes de _____ de 2026.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

EL MINISTRO DEL TRABAJO

5.7 Afiliación por empleadores agropecuarios

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta la afiliación y cotización de trabajadores vinculados por empleadores agropecuarios)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y el parágrafo del artículo 61 de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO

Que los artículos 64 y 65 de la Constitución Política imponen al Estado el deber de promover el acceso progresivo de los trabajadores agrarios a los servicios de seguridad social y otorgan especial protección a la producción de alimentos, y que el artículo 48 ordena ampliar progresivamente la cobertura de la seguridad social.

Que el parágrafo del artículo 61 de la Ley 2466 de 2025 ordenó al Gobierno nacional reglamentar, en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social del empleador agropecuario y de sus trabajadores dependientes, y dispuso que dichos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.

Que el inciso primero del mismo artículo 61 asignó al Ministerio de Salud y Protección Social y al Ministerio del Trabajo el desarrollo de los ajustes técnicos en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes o el sistema que la reemplace, con el fin de permitir la afiliación y cotización de trabajadores dependientes e independientes cuyos contratos especiales requieran un trato particular, y de hacer efectivos los pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de uno o más contratantes.

Que la Ley 2466 de 2025 fue sancionada el 25 de junio de 2025, de manera que los términos previstos en el artículo 61 se encuentran vencidos sin que se hubiera expedido la reglamentación allí ordenada, lo que hace necesario adoptarla mediante disposiciones de aplicación directa que no requieran desarrollos posteriores.

Que el trabajo agropecuario se caracteriza por su naturaleza estacional y discontinua, por la vinculación de una misma persona con varios empleadores durante un mismo mes, por la dispersión territorial de las unidades productivas, por las limitaciones de conectividad y de acceso a servicios financieros en las zonas rurales y por la elevada participación de trabajo no remunerado de las mujeres, circunstancias que explican que este sector registre una de las mayores tasas de informalidad del mercado laboral colombiano según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Que la enajenación de los frutos de las fincas propias no constituye acto de comercio conforme al numeral 4 del artículo 23 del Código de Comercio, de modo que una proporción significativa de los empleadores agropecuarios no está obligada a inscribirse en el registro mercantil ni a llevar

contabilidad, por lo que la exigencia de tales requisitos como condición de afiliación constituiría una barrera de acceso incompatible con el mandato de acceso ágil, directo y gratuito.

Que el artículo 36 de la Ley 2466 de 2025 definió a la ley la regulación del contrato y del jornal agropecuario, materia que se encuentra en trámite legislativo, de manera que el presente decreto se circunscribe a los mecanismos de afiliación y cotización a la seguridad social ordenados por el párrafo del artículo 61 y no regula la modalidad contractual ni la estructura de la remuneración, cuya definición corresponde al legislador.

Que la Sección 4 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, que compila el Decreto 2616 de 2013, contiene el esquema de cotización por semanas aplicable a los trabajadores dependientes vinculados por períodos inferiores a un mes, el cual resulta idóneo para las vinculaciones estacionales y discontinuas propias del sector agropecuario y no requiere ser sustituido, sino articulado con mecanismos de acceso adecuados a las condiciones del medio rural.

Que el párrafo 1° del artículo 65 de la Ley 2466 de 2025 y el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 permiten la permanencia en el régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, lo que evita que la formalización laboral en el campo comporte la pérdida de la cobertura en salud de la persona trabajadora y de su núcleo familiar.

Que, con el fin de evitar vacíos operativos y de asegurar la continuidad del recaudo, el presente decreto incorpora en su articulado las reglas de fondo pertinentes contenidas en los actos administrativos que hoy regulan la afiliación y la cotización por períodos inferiores a un mes y la afiliación colectiva al Sistema General de Riesgos Laborales, y mantiene la vigencia de los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes en lo que no le sean contrarios, por corresponder a especificaciones de estructura de datos y de validación cuya definición no es propia de una disposición reglamentaria.

Que el Convenio 129 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la inspección del trabajo en la agricultura, y el Convenio 184, sobre la seguridad y la salud en la agricultura, orientan la adopción de medidas adaptadas a las condiciones propias del trabajo rural, y que la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales reconoce su derecho a la seguridad social.

Que resulta necesario que las medidas adoptadas operen sin costo alguno para el empleador agropecuario y para la persona trabajadora, sin exigencia de conectividad permanente y sin trámites presenciales en ciudades distintas de aquellas próximas a la unidad productiva, para que el mandato de acceso ágil, directo y gratuito produzca efectos reales.

Que, de conformidad con el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015 y el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, el presente proyecto fue publicado para comentarios de la ciudadanía en las páginas web de los ministerios firmantes, del __ al __ de ____ de 2026, con la correspondiente memoria justificativa.

Que el contenido del presente decreto fue puesto en conocimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de que trata el artículo 56 de la Constitución Política, en sesión del __ de ____ de 2026.

DECRETA

Artículo 1. Adición. Adiciónase la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará así:

“SECCIÓN 6

MECANISMOS DE AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL EMPLEADOR AGROPECUARIO Y DE SUS TRABAJADORES DEPENDIENTES

Artículo 2. Objeto. La presente Sección establece los mecanismos que facilitan y garantizan la afiliación y la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral del empleador agropecuario y de sus trabajadores dependientes, en desarrollo del parágrafo del artículo 61 de la Ley 2466 de 2025, de manera que el acceso sea ágil, directo y gratuito.

Parágrafo 1°. Las disposiciones de la presente Sección regulan de manera íntegra la materia y son de aplicación directa. No requieren desarrollo ni reglamentación posterior.

Parágrafo 2°. La presente Sección no regula la modalidad contractual ni la estructura de la remuneración del trabajo agropecuario, cuya definición corresponde al legislador conforme al artículo 36 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos de la presente Sección se adoptan las siguientes definiciones: 1. Empleador agropecuario: persona natural o jurídica que, siendo titular o tenedora a cualquier título de una unidad productiva agropecuaria, vincula mediante contrato de trabajo a una o más personas para la ejecución de labores propias de la producción o de la transformación agraria primaria.

2. Unidad productiva agropecuaria: predio o conjunto de predios destinados a actividades agrícolas, pecuarias, forestales, acuícolas, avícolas, apícolas, silvopastoriles o conexas de la cadena de producción primaria.

3. Trabajador agropecuario dependiente: persona natural vinculada mediante contrato de trabajo por un empleador agropecuario, cualquiera sea la duración del vínculo, su carácter permanente, transitorio, estacional, continuo o discontinuo, y su nacionalidad o estatus migratorio.

4. Vinculación estacional: aquella cuya duración se determina por los ciclos productivos, de siembra, de cosecha o de temporada.

Artículo 4. Registro del empleador agropecuario. El empleador agropecuario se registrará como aportante mediante el diligenciamiento de un formato único y gratuito que contendrá exclusivamente su identificación, la ubicación de la unidad productiva, la actividad económica desarrollada y un canal de contacto. El registro se surtirá mediante autodeclaración y producirá efectos de manera inmediata.

Parágrafo 1°. No podrá exigirse al empleador agropecuario, como condición para su registro, la inscripción en el registro mercantil, la presentación de libros de contabilidad, la constitución de persona jurídica, la certificación de existencia y representación legal, la firma digital, la disposición de conectividad permanente ni la acreditación de propiedad sobre el predio.

Parágrafo 2°. La identificación del empleador agropecuario se acreditará con su documento de identidad. Cuando cuente con Registro Único Tributario, bastará su número; su ausencia no impide el registro ni la afiliación.

Artículo 5. Canales de acceso. La afiliación, el reporte de novedades, la liquidación y el pago de aportes podrán adelantarse, a elección del empleador agropecuario, por canal digital, telefónico o presencial. El canal presencial se garantizará mediante atención en las direcciones territoriales e inspecciones del Ministerio del Trabajo, en los puntos de atención de las administradoras y de las cajas de compensación familiar del respectivo departamento y en los puntos de servicio disponibles en el municipio o en el municipio más cercano a la unidad productiva.

Parágrafo 1°. La atención presencial comprenderá el acompañamiento para el diligenciamiento de los formatos y de la planilla, sin costo y sin necesidad de conocimientos técnicos previos por parte del empleador.

Parágrafo 2°. Ningún trámite previsto en esta Sección podrá exigir desplazamiento a un municipio distinto del propio o del más cercano que cuente con punto de atención, ni presentación personal ante autoridad ubicada en la capital del departamento o del país.

Artículo 6. Gratuidad. La afiliación, el registro, el reporte de novedades, la generación y corrección de planillas, la expedición de certificados y la consulta de aportes y de semanas son gratuitos. Los operadores de información, las administradoras de pensiones, las administradoras de riesgos laborales y las cajas de compensación familiar no podrán cobrar suma alguna al empleador agropecuario ni a la persona trabajadora por estos conceptos, ni condicionarlos a la contratación de servicios adicionales.

Parágrafo. Ningún costo derivado de la afiliación, del registro o de la cotización podrá trasladarse a la persona trabajadora ni descontarse de su salario.

Artículo 7. Afiliación colectiva. El empleador agropecuario podrá adelantar la afiliación y el pago de aportes de manera individual o de forma colectiva a través de agremiaciones, asociaciones de productores, organizaciones de la economía solidaria o cajas de compensación familiar. Tratándose del Sistema General de Riesgos Laborales, la afiliación colectiva procederá a través de asociaciones, agremiaciones o congregaciones autorizadas para tal fin por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme a las normas vigentes. La utilización de esta modalidad es voluntaria, no traslada la calidad de empleador a la entidad que la tramita y no puede generar costo para la persona trabajadora.

Artículo 8. Afiliación única y radicación única. La afiliación del trabajador agropecuario dependiente a los Sistemas de Pensiones, Seguridad Social en Salud, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar se surtirá mediante una única solicitud, presentada por una sola vez y por un solo canal. El empleador agropecuario no estará obligado a adelantar trámites separados ante cada administradora.

La solicitud única se presentará a través del Sistema de Afiliación Transaccional o del sistema que haga sus veces, o por cualquiera de los canales previstos en el artículo 5, y contendrá exclusivamente: la identificación de la persona trabajadora y de su núcleo familiar; la identificación del empleador agropecuario y la ubicación de la unidad productiva; la fecha de inicio de la prestación del servicio; la administradora de pensiones y la entidad promotora de salud seleccionadas por la persona trabajadora; la administradora de riesgos laborales y la caja de compensación familiar seleccionadas por el empleador; y la actividad económica con su clase de riesgo.

Parágrafo 1°. Mientras el Sistema General de Riesgos Laborales se incorpora al Sistema de Afiliación Transaccional, la solicitud única incorporará los datos exigidos por el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales, y la entidad que la reciba los transmitirá a la administradora de riesgos laborales seleccionada. No podrá exigirse al empleador agropecuario diligenciar ni radicar un formulario adicional por este concepto.

Parágrafo 2°. Ninguna administradora de pensiones, entidad promotora de salud, administradora de riesgos laborales o caja de compensación familiar podrá exigir formularios propios, presentación personal de la persona trabajadora o del empleador, documentos adicionales, ni condicionar la afiliación a trámites previos ante otra entidad.

Parágrafo 3°. La afiliación produce efectos desde la fecha de inicio de la prestación del servicio reportada en la solicitud. La entidad receptora expedirá constancia gratuita e inmediata de la radicación y reportará la afiliación al Registro Único de Afiliados, a la Base de Datos Única de Afiliados y a las demás administradoras que corresponda. Este reporte no puede trasladarse al empleador agropecuario ni a la persona trabajadora.

Parágrafo 4°. Si dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la radicación la administradora no formula objeción motivada y notificada al empleador, la afiliación se entenderá aceptada para todos los efectos. La objeción no podrá fundarse en causas distintas de la falta de alguno de los datos enumerados en este artículo.

Parágrafo 5°. El reporte de novedades de ingreso, retiro y traslado se surtirá igualmente mediante radicación única, por el mismo canal y con los mismos efectos.

Parágrafo 6°. Cuando el empleador agropecuario no cuente con conectividad, con correo electrónico o con registro en el Sistema de Afiliación Transaccional, la entidad que atienda el canal presencial diligenciará y radicará la solicitud única en su nombre, sin costo, y le entregará la constancia. La ausencia de registro previo en dicho Sistema no constituye causal para negar o diferir la afiliación.

Parágrafo 7°. Cuando la persona trabajadora no haya seleccionado administradora de pensiones, la afiliación se surtirá en la Administradora Colombiana de Pensiones, sin que ello afecte su derecho a trasladarse posteriormente conforme a las normas vigentes. La falta de selección no constituye causal para negar, diferir o rechazar la afiliación ni la recepción de aportes.

Artículo 9. Calidad del cotizante y modalidad de cotización. Las personas trabajadoras agropecuarias vinculadas mediante contrato de trabajo cotizan al Sistema de Seguridad Social Integral en calidad de dependientes, cualquiera que sea la duración del vínculo, su carácter estacional y la forma de pago del salario. La modalidad de cotización se determinará así:

1. Cuando laboren por períodos inferiores a un mes y perciban una remuneración mensual inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, la cotización se efectuará en la modalidad de tiempo parcial y se registrará por la Sección 4 del presente Capítulo, en particular en cuanto a la base de cotización mínima semanal prevista en el artículo 2.2.1.6.4.5, al monto de las cotizaciones según los días laborados en el mes previsto en el artículo 2.2.1.6.4.6 y a la contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones prevista en el artículo 2.2.1.6.4.9.

2. En los demás casos, la cotización se registrará por el régimen general aplicable a los trabajadores dependientes.

Parágrafo 1°. La calidad de dependiente no se desvirtúa por el carácter estacional, transitorio, discontinuo o por días de la vinculación, por el pago del salario por jornal o por unidad de obra, ni por la circunstancia de que la persona preste servicios a varios empleadores agropecuarios durante un mismo mes. En ningún caso podrá exigirse a la persona trabajadora agropecuaria vinculada mediante contrato de trabajo que cotice en calidad de independiente, ni condicionarse la recepción de sus aportes a que lo haga.

Parágrafo 2°. Las personas que desarrollen actividades agropecuarias por su cuenta y riesgo, sin subordinación, incluidas las vinculadas mediante contrato de aparcería o figuras análogas de naturaleza civil o comercial, no se rigen por la presente Sección. Su cotización se registrará por la Sección 5 del presente Capítulo cuando sus ingresos mensuales sean inferiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, y por el régimen general aplicable a los trabajadores independientes en los demás casos. La aplicación de una u otra Sección se determinará conforme a los elementos del contrato de trabajo previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y al principio de primacía de la realidad.

Parágrafo 3°. Una vez cesen los efectos de la suspensión dispuesta por la Corte Constitucional en el Auto 841 de 2025, la cotización por días o por semanas se registrará por lo dispuesto en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024 y en las normas que los desarrollen, sin que ello afecte las semanas acreditadas conforme al presente artículo.

Parágrafo 4°. La afiliación y la cotización proceden desde el primer día de la prestación del servicio, con independencia de la duración prevista del vínculo, de su carácter estacional o de la existencia de contrato escrito.

Artículo 10. Identificación del cotizante y tipo de planilla. Los trabajadores agropecuarios dependientes que coticen conforme a la Sección 4 del presente Capítulo se identificarán en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes con el tipo de cotizante denominado Trabajador de tiempo parcial, y el empleador agropecuario liquidará los aportes en el tipo de planilla que corresponda a su condición de aportante. Los operadores de información permitirán la liquidación de los aportes a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar bajo dicho tipo de cotizante.

Parágrafo. La ausencia de ajuste de los anexos técnicos, de las estructuras de datos o de las reglas de validación no podrá invocarse para negar, diferir o rechazar la afiliación, la liquidación o el pago de aportes conforme a la presente Sección.

Artículo 11. Concurrencia de empleadores. Cuando una misma persona trabajadora preste servicios a varios empleadores agropecuarios durante un mismo mes, cada uno efectuará de manera independiente las cotizaciones que le correspondan según los días efectivamente laborados a su servicio. Los aportes se acumularán y consolidarán en un único registro por período a nombre de la persona trabajadora, sin que puedan acreditarse más de cuatro (4) semanas por mes calendario.

Parágrafo 1°. En desarrollo del inciso primero del artículo 61 de la Ley 2466 de 2025, la concurrencia de aportantes respecto de una misma persona trabajadora no constituye causal de rechazo de la planilla, de devolución de aportes, de duplicidad de afiliación ni de pérdida de semanas o de períodos cotizados. Las administradoras y los operadores de información acreditarán los aportes recibidos en el orden cronológico de su pago hasta el límite señalado, y los excedentes se imputarán al período siguiente.

Parágrafo 2°. La persona trabajadora informará a sus empleadores la administradora de pensiones seleccionada, con el fin de que los aportes se acrediten en una única administradora. La omisión de este aviso no puede dar lugar al rechazo de los aportes, los cuales se acreditarán en la administradora en la que la persona figure afiliada.

Artículo 12. Novedades y vinculaciones estacionales. El reporte de ingreso y de retiro de las vinculaciones estacionales se surtirá mediante un único formato simplificado, que podrá presentarse de manera agrupada para la totalidad de los trabajadores vinculados en una misma temporada y en una misma unidad productiva. El reporte de retiro no requerirá justificación ni documento adicional.

Parágrafo. El empleador agropecuario podrá anticipar el pago de los aportes correspondientes a la duración prevista de la temporada. El pago anticipado no altera la contabilización de las semanas, que se imputarán a cada período mensual.

Artículo 13. Sistema General de Riesgos Laborales. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales deberá surtir a más tardar el día anterior al inicio de la labor y la cobertura se extenderá a la totalidad del período cotizado, comprendiendo los desplazamientos entre el lugar de alojamiento o de residencia y el sitio de trabajo cuando estos se realicen en cumplimiento de la prestación del servicio.

Parágrafo. La cobertura opera con independencia de la mora en el pago de los aportes, sin perjuicio de las acciones de cobro que correspondan contra el empleador y de las consecuencias previstas en las normas generales.

Artículo 14. Seguridad social en salud. Los trabajadores agropecuarios dependientes que sean formalizados podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud como mecanismo de protección social, conforme al parágrafo 1° del artículo 65 de la Ley 2466 de 2025 y al artículo 242 de la Ley 1955 de 2019. La formalización laboral no constituye por sí sola

causal de retiro del régimen subsidiado ni de exclusión de la persona trabajadora o de su núcleo familiar de los programas sociales en los que se encuentren inscritos.

Artículo 15. Identificación de la persona trabajadora. La ausencia o el estado de actualización del documento de identidad no constituye causal para negar o diferir la afiliación. Cuando la persona trabajadora no cuente con documento vigente, la afiliación se surtirá con el número de identificación que registre en las bases de datos del Estado y se completará posteriormente, sin que la cobertura quede suspendida entre tanto.

Parágrafo. Tratándose de personas trabajadoras migrantes, la afiliación no podrá condicionarse a la regularización previa del estatus migratorio. La ausencia o irregularidad de dicho estatus no exime al empleador agropecuario del cumplimiento de las obligaciones previstas en esta Sección.

Artículo 16. Seguridad y salud en el trabajo. El empleador agropecuario aplicará los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que correspondan al número de trabajadores y a la clase de riesgo de su actividad, con el acompañamiento gratuito de la administradora de riesgos laborales a la que se encuentre afiliado. La gestión del riesgo comprenderá de manera específica la exposición a plaguicidas y agroquímicos, la exposición a temperaturas extremas y a radiación solar, el uso de maquinaria y herramientas, los riesgos biológicos y zoonóticos, el trabajo en alturas y el transporte en el predio.

Parágrafo. Cuando el empleador se encuentre afiliado colectivamente a través de una agremiación o asociación, esta podrá coordinar con la administradora de riesgos laborales las actividades de promoción y prevención, sin que ello traslade las obligaciones propias del empleador.

Artículo 17. Mujeres rurales. Los mecanismos previstos en esta Sección se aplicarán sin discriminación alguna y garantizarán la afiliación de las mujeres rurales vinculadas mediante contrato de trabajo, incluidas aquellas que laboran en unidades productivas familiares. No podrá negarse ni condicionarse la afiliación con fundamento en el vínculo familiar entre la persona trabajadora y el empleador agropecuario cuando concurren los elementos del contrato de trabajo previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 18. Prohibición de barreras de acceso. Ninguna autoridad, administradora, caja de compensación familiar u operador de información podrá exigir al empleador agropecuario requisitos, condiciones, validaciones, formatos o documentos adicionales a los previstos en la presente Sección, ni negar, diferir o condicionar la afiliación, el reporte de novedades o la recepción de aportes por causas no contempladas en ella.”

Artículo 19. Integración normativa y derogatoria. Las reglas de fondo aplicables a los mecanismos de afiliación y cotización a la seguridad social del empleador agropecuario y de sus trabajadores dependientes quedan íntegramente contenidas en la Sección 6 adicionada mediante el artículo 1 del presente decreto.

Transcurridos seis (6) meses contados a partir de la publicación del presente decreto, quedarán derogados y sin efectos, exclusivamente en lo relativo a dicha materia, los actos administrativos, circulares, conceptos e instructivos expedidos con anterioridad que la regulen.

Parágrafo 1°. Los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, las estructuras de datos, los formularios de afiliación, los tipos de planilla y las reglas de validación vigentes continuarán aplicándose en todo aquello que no sea contrario a la Sección 6, incluso después del término señalado en el inciso anterior, por corresponder a especificaciones operativas cuya definición no es propia de una disposición reglamentaria.

Parágrafo 2°. Los actos administrativos señalados conservan su vigencia y plenos efectos en todo aquello que no se refiera a la materia regulada por la Sección 6, en particular respecto de los demás

sectores económicos, de los demás tipos de cotizante y de la estructura general de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

Artículo 20. Régimen de transición. Las afiliaciones y cotizaciones efectuadas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto conservan plenos efectos y no serán objeto de reliquidación por razón de esta norma. Las semanas acreditadas se mantienen en su integridad.

Artículo 21. Vigencia. El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los ____ días del mes de _____ de 2026.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

El Ministro del Trabajo

El Ministro de Salud y Protección Social

El Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural

5.8 Cotización de independientes con ingresos inferiores a un salario mínimo

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta la cotización de trabajadores independientes con ingresos inferiores a un salario mínimo)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y los artículos 34, parágrafo 4°, y 61 de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 48 de la Constitución Política define la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio y como un derecho irrenunciable, y ordena al Estado ampliar progresivamente su cobertura.

Que el parágrafo 4° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025 habilitó a las microempresas, los hogares y los independientes para efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integran el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Que el Decreto 2616 de 2013, compilado en los artículos 2.2.1.6.4.1 a 2.2.1.6.4.19 del Decreto 1072 de 2015, adoptó el esquema financiero y operativo de cotización por semanas mediante una metodología que toma proporciones del salario mínimo mensual, fija una cotización mínima semanal equivalente a una cuarta parte de aquel, liquida los aportes conforme a una tabla y reconoce las semanas correspondientes en el Sistema General de Pensiones, esquema que se aplica exclusivamente a los trabajadores dependientes vinculados por períodos inferiores a un mes.

Que, en desarrollo del parágrafo 4° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025, la materia ha sido objeto de actos administrativos de carácter operativo, entre ellos la Circular 0093 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las Resoluciones 467 y 2064 de 2025 y 196 de 2026 del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante los cuales se impartieron lineamientos y se ajustaron los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

Que el inciso primero del artículo 61 de la Ley 2466 de 2025 asignó al Ministerio de Salud y Protección Social y al Ministerio del Trabajo el desarrollo de los ajustes técnicos en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes o el sistema que la reemplace, con el fin de permitir la afiliación y cotización de trabajadores dependientes e independientes cuyos contratos especiales requieran un trato particular, y de hacer efectivos los pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de uno o más contratantes, y ordenó reglamentar dicha disposición dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la ley, término que se encuentra vencido.

Que, en consecuencia, el presente decreto constituye la reglamentación ordenada por el artículo 61 de la Ley 2466 de 2025 en lo relativo a los trabajadores independientes y prestadores de servicios con ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente y a la cotización concurrente ante

uno o más contratantes, y adopta reglas de aplicación directa que no requieren desarrollos posteriores.

Que, con el fin de evitar vacíos operativos y de asegurar la continuidad del recaudo, el presente decreto incorpora en su articulado las reglas de fondo contenidas en dichos actos administrativos que resultan pertinentes a la materia, en particular las relativas a los subsistemas comprendidos, al tratamiento de la afiliación en salud, a la base y periodicidad de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, a la identificación del cotizante y al tipo de planilla aplicable, y mantiene la vigencia de los anexos técnicos en lo que no le sean contrarios, por corresponder a especificaciones de estructura de datos y de validación cuya definición no es propia de una disposición reglamentaria.

Que la regulación de las reglas sustanciales de un régimen de cotización a la seguridad social mediante circulares y mediante resoluciones que modifican anexos técnicos resulta insuficiente en términos de jerarquía normativa y ha dado lugar a dispersión y a inseguridad jurídica para los aportantes, para las administradoras y para los operadores de información, de modo que se hace necesario recoger la materia en una única disposición de rango reglamentario, incorporada al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y dejar sin efectos los pronunciamientos anteriores en lo que a ella concierne.

Que, en particular, no se encuentran reglamentadas la conversión del ingreso mensual en cotizaciones mínimas semanales, la contabilización de las semanas resultantes en el Sistema General de Pensiones, la acumulación de aportes provenientes de varios contratantes o concurrentes con una vinculación dependiente a tiempo parcial, el tránsito al régimen general de cotización y las reglas que hacen efectivo el parágrafo 5° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia C-967 de 2003, declaró exequible el artículo 18 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, sin señalar que la obligación de cotizar sobre al menos un salario mínimo constituya un imperativo constitucional, y ha reconocido la determinación proporcional del salario mínimo diario, criterio sobre el cual se edificó el Decreto 2616 de 2013 y que sustenta igualmente la presente reglamentación.

Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-276 de 2021, declaró inexecutable el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, que había creado el Piso de Protección Social, por violación del principio de unidad de materia previsto en el artículo 158 de la Constitución Política, esto es, por un vicio en el procedimiento de formación de la ley y no por reproche sustancial al mecanismo, y difirió los efectos de su decisión al 20 de junio de 2023.

Que el parágrafo 4° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025 subsana el vicio que dio lugar a aquella declaratoria, por cuanto la habilitación fue adoptada mediante una ley ordinaria de contenido laboral tramitada por el procedimiento legislativo común, de modo que cuenta con fundamento legal propio, autónomo y suficiente, e independiente de los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, cuya implementación fue suspendida por la Corte Constitucional mediante el Auto 841 de 2025.

Que la Recomendación 204 de 2015 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la transición de la economía informal a la economía formal, invita a los Estados Miembros a extender progresivamente la cobertura de la seguridad social a las personas ocupadas en la economía

informal mediante la adaptación de los procedimientos administrativos, de las contribuciones y de las prestaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva.

Que el párrafo 5° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025 dispuso que este tipo de cotización no modificará la calificación en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales en los que la persona ya se encuentre inscrita.

Que el párrafo 2° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025 asignó la inspección, vigilancia y control de las medidas allí adoptadas a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social.

Que los efectos de estas cotizaciones sobre el reconocimiento de semanas deben definirse de manera que no se generen expectativas de derecho carentes de respaldo financiero, en observancia del principio de sostenibilidad financiera previsto en el artículo 48 de la Constitución Política y de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003.

Que, de conformidad con el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015 y el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, el presente proyecto fue publicado para comentarios de la ciudadanía en las páginas web de los ministerios firmantes, del __ al __ de ____ de 2026, con la correspondiente memoria justificativa.

Que el contenido del presente decreto fue puesto en conocimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de que trata el artículo 56 de la Constitución Política, en sesión del __ de ____ de 2026.

DECRETA

Artículo 1. Adición. Adiciónase la Sección 5 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, la cual quedará así:

“SECCIÓN 5

COTIZACIÓN PROPORCIONAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y PRESTADORES DE SERVICIOS CON INGRESOS INFERIORES A UN SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE

Artículo 2. Objeto. La presente Sección adopta el esquema financiero y operativo que permite a los trabajadores independientes y a los prestadores de servicios personales cuyos ingresos mensuales sean inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente cotizar de manera proporcional a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, en desarrollo del párrafo 4° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025. Su estructura sigue la adoptada en la Sección 4 del presente Capítulo para los trabajadores dependientes vinculados por períodos inferiores a un mes.

Parágrafo. Las disposiciones de la presente Sección regulan de manera íntegra la materia y son de aplicación directa. No requieren desarrollo ni reglamentación posterior.

Artículo 3. Campo de aplicación. La presente Sección se aplica a las personas naturales que cumplan las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza:

- a) Que desarrollen por su cuenta y riesgo una actividad económica, o que se encuentren vinculadas mediante contrato de prestación de servicios personales.
- b) Que no se encuentren vinculadas mediante contrato de trabajo respecto de la misma actividad.
- c) Que el valor que resulte como ingreso mensual, una vez aplicadas las deducciones a que haya lugar conforme a las normas vigentes, sea inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 1°. La cotización conforme a esta Sección tiene carácter opcional, por cuanto la obligación de cotizar recae sobre quienes perciben ingresos iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Su no utilización no genera sanción alguna.

Parágrafo 2°. Cuando el ingreso mensual alcance o supere un (1) salario mínimo legal mensual vigente, la persona cotizará conforme al régimen general aplicable a los trabajadores independientes. El tránsito operará en el período en que se verifique la variación del ingreso, sin trámite adicional, sin solución de continuidad en la afiliación y sin pérdida de los aportes ni de las semanas acreditadas con anterioridad.

Artículo 4. Subsistemas comprendidos y situación en salud. La cotización conforme a la presente Sección comprende los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar. No comprende cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Parágrafo 1°. Las personas destinatarias de esta Sección permanecerán afiliadas al régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, como mecanismo de protección social, o como beneficiarias de los regímenes contributivo, especial o exceptuado. La cotización efectuada conforme a esta Sección no genera retiro de dicha afiliación, no habilita el traslado automático al régimen contributivo y no da lugar a glosas por multifiliación.

Parágrafo 2°. Por no mediar cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud, la cotización efectuada conforme a esta Sección no genera derecho a las prestaciones económicas de dicho Sistema. Lo anterior sin perjuicio de las prestaciones asistenciales que correspondan en virtud de la afiliación señalada en el parágrafo anterior y de las prestaciones económicas de origen laboral a cargo del Sistema General de Riesgos Laborales.

Artículo 5. Afiliación y selección. La afiliación corresponderá a la propia persona y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen cada sistema. La persona seleccionará una única administradora de pensiones y, cuando corresponda, una administradora de riesgos laborales y una caja de compensación familiar.

Parágrafo. Tratándose de prestadores de servicios personales, el contratante verificará la afiliación y la cotización de la persona contratada en los términos de las normas vigentes, sin que dicha verificación desvirtúe la naturaleza del vínculo ni le atribuya la calidad de empleador.

Artículo 6. Base de cotización mínima semanal. El ingreso base para calcular la cotización de las personas a quienes se aplica la presente Sección será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo legal mensual vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal, en los mismos términos del artículo 2.2.1.6.4.5 del presente decreto.

Artículo 7. Monto de las cotizaciones a los Sistemas de Pensiones y de Subsidio Familiar. Para los Sistemas de Pensiones y de Subsidio Familiar se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla, en la cual el salario mínimo legal mensual vigente se identifica como SMLMV:

----- Ingreso mensual Monto de la cotización -----	
----- Inferior a la mitad (1/2) del SMLMV	Una (1) cotización mínima semanal
Igual o superior a 1/2 e inferior a Dos (2)	cotizaciones mínimas 3/4 del SMLMV semanales
Igual o superior a 3/4 e inferior a Tres (3)	cotizaciones mínimas un (1) SMLMV semanales
Igual o superior a un (1) SMLMV	Régimen general de cotización, equivalente a cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales -----

Parágrafo 1°. La cotización mínima semanal constituye el piso de aporte de la presente Sección. Quien perciba un ingreso inferior a una cuarta parte del salario mínimo legal mensual vigente cotizará,

en todo caso, una (1) cotización mínima semanal, en concordancia con la regla del artículo 2.2.1.6.4.6 de este decreto conforme a la cual el rango entre uno y siete días laborados da lugar a una cotización mínima semanal.

Parágrafo 2°. La persona podrá cotizar voluntariamente un número de cotizaciones mínimas semanales superior al que corresponda a su ingreso, hasta un máximo de cuatro (4) por mes calendario.

Artículo 8. Cotización al Sistema General de Riesgos Laborales. La cotización al Sistema General de Riesgos Laborales se efectuará por el período mensual completo, sobre un ingreso base de cotización equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, aplicando el porcentaje que corresponda a la clase de riesgo de la actividad efectivamente desarrollada, con independencia de los días efectivamente laborados. La cobertura se extenderá a la totalidad del mes cotizado y comprenderá las prestaciones asistenciales y económicas de origen laboral en los términos de las normas generales que rigen el Sistema.

Artículo 9. Cotización al Sistema de Subsidio Familiar. La afiliación a las cajas de compensación familiar será voluntaria. Los aportes se liquidarán conforme a la tabla del artículo 7 y otorgarán derecho a los servicios de la respectiva caja y a la cuota monetaria en proporción al número de cotizaciones mínimas semanales efectivamente pagadas en el mes.

Artículo 10. Porcentajes de cotización. El monto de la cotización se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan cada sistema sobre las bases señaladas en los artículos anteriores. La cotización estará íntegramente a cargo de la persona, salvo las excepciones previstas en la ley.

Artículo 11. Contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones. Para efectos de la contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones, las administradoras reconocerán una (1) semana por cada cotización mínima semanal efectivamente pagada, tomada para el cálculo del monto de la cotización. Si se pagan dos (2) cotizaciones mínimas semanales, el sistema reconocerá dos (2) semanas, y así sucesivamente, sin que puedan reconocerse más de cuatro (4) semanas por mes calendario.

Parágrafo. En ningún caso se acreditarán semanas de cotización que carezcan del respaldo financiero correspondiente.

Artículo 12. Recaudo y oportunidad del pago. El recaudo se efectuará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, mediante autodeclaración del ingreso percibido en el mes correspondiente, sin que pueda exigirse al aportante información que repose en bases de datos estatales. La cotización se realizará en los plazos establecidos en las normas generales que rigen cada sistema y podrá pagarse de manera mensual o anticipada por varios períodos, sin que el pago anticipado altere la contabilización de las semanas, que se imputarán a cada período mensual.

Artículo 13. Identificación del cotizante y tipo de planilla. Las personas a quienes se aplica la presente Sección se identificarán en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes con el tipo de cotizante denominado Trabajador de tiempo parcial, y liquidarán sus aportes en el tipo de planilla previsto para los trabajadores independientes. El mismo tipo de cotizante identifica a los trabajadores dependientes vinculados por períodos inferiores a un mes regidos por la Sección 4 del presente Capítulo, quienes liquidarán sus aportes en el tipo de planilla que corresponda a su vinculación.

Parágrafo 1°. La utilización de este tipo de cotizante procede únicamente cuando el ingreso mensual reportado sea inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Cuando el ingreso reportado sea igual o superior a dicho valor, la liquidación se efectuará conforme al régimen general, sin que ello constituya causal de rechazo de la planilla.

Parágrafo 2°. Los operadores de información permitirán la liquidación de aportes a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar bajo este tipo de cotizante, y no exigirán aporte al Sistema General de Seguridad Social en Salud, conforme al artículo 4.

Artículo 14. Pluralidad de contratantes y concurrencia con la Sección 4. Cuando la persona perciba ingresos de varios contratantes, sumará la totalidad de los ingresos del mes para determinar el rango aplicable conforme al artículo 7.

Parágrafo 1°. Cuando concurren una vinculación laboral a tiempo parcial regida por la Sección 4 y una actividad independiente regida por la presente Sección, los aportes se acumularán y consolidarán en un único registro por período a nombre de la persona, sin que puedan acreditarse más de cuatro (4) semanas por mes calendario. Si la suma de la remuneración y del ingreso alcanza o supera un (1) salario mínimo legal mensual vigente, la cotización se efectuará conforme al régimen general.

Parágrafo 2°. En desarrollo del inciso primero del artículo 61 de la Ley 2466 de 2025, la concurrencia de aportantes o de modalidades respecto de una misma persona no constituye causal de rechazo de la planilla, de duplicidad de afiliación ni de pérdida de semanas o de períodos cotizados. Las administradoras y los operadores de información acreditarán los aportes recibidos en el orden cronológico de su pago hasta el límite de cuatro (4) semanas mensuales, y los excedentes se imputarán al período siguiente.

Artículo 15. Prohibición de multifiliación. La persona deberá informar a sus contratantes la administradora de pensiones seleccionada, con el fin de que sus aportes se acrediten en una única administradora.

Artículo 16. Control a la evasión y la elusión. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social ejercerá la inspección, vigilancia y control sobre las cotizaciones efectuadas conforme a la presente Sección, en los términos del parágrafo 2° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025. Constituyen criterios objetivos para identificar el uso indebido del mecanismo, entre otros:

1. La subdeclaración del ingreso mensual efectivamente percibido.
2. El fraccionamiento de un mismo contrato o de una misma actividad entre varios períodos o varias personas con el propósito de encuadrar en un rango inferior.
3. La percepción de ingresos iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente provenientes de uno o de varios contratantes.
4. La utilización del contrato de prestación de servicios para encubrir una relación laboral.
5. La sustitución de vinculaciones laborales preexistentes por contratos de prestación de servicios.

Parágrafo. Cuando se verifique que bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios subyace una relación laboral, se aplicarán las reglas del contrato realidad y la diferencia de aportes estará a cargo exclusivo del empleador, sin que la persona pierda las semanas ni los períodos acreditados.

Artículo 17. Primacía de la realidad. La cotización conforme a la presente Sección no constituye ni presume la existencia de un contrato de prestación de servicios ni desvirtúa la existencia de una relación laboral cuando concurren los elementos previstos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. No produce efecto alguno cualquier estipulación que pretenda afectar o desconocer los derechos que correspondan a la persona.

Artículo 18. Traslado voluntario de las sumas cotizadas al mecanismo BEPS. Si la persona que ha realizado cotizaciones mínimas semanales al Sistema General de Pensiones en los términos de la presente Sección no logra cumplir los requisitos para obtener una pensión, podrá, si lo decide

voluntariamente, destinar los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva al mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos, en los mismos términos del artículo 2.2.1.6.4.18 del presente decreto.

Artículo 19. Verificación de semanas cotizadas. La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes deberá permitir que la persona y, cuando corresponda, el contratante, verifiquen y generen sin costo un reporte sobre las cotizaciones efectuadas y las semanas imputadas.

Artículo 20. Neutralidad frente al SISBÉN y a los programas sociales. En desarrollo del párrafo 5° del artículo 34 de la Ley 2466 de 2025, los registros de cotización generados conforme a la presente Sección no modificarán la calificación en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, no serán utilizados como criterio de exclusión, suspensión o retiro de programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional, y no serán empleados en los cruces de bases de datos que se realicen para depurar los listados de beneficiarios. Esta disposición es de aplicación directa y obliga a todas las entidades responsables de la administración de dichos programas y registros.”

Artículo 21. Integración normativa y derogatoria. Las reglas de fondo aplicables a la cotización de los trabajadores independientes y de los prestadores de servicios personales con ingresos mensuales inferiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente quedan íntegramente contenidas en la Sección 5 adicionada mediante el artículo 1 del presente decreto.

Transcurridos seis (6) meses contados a partir de la publicación del presente decreto, quedarán derogadas y sin efectos, exclusivamente en lo relativo a dicha materia, la Circular 0093 de 2025 del Ministerio del Trabajo y las Resoluciones 467 y 2064 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo 1°. Los anexos técnicos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, las estructuras de datos, los tipos de planilla y las reglas de validación vigentes continuarán aplicándose en todo aquello que no sea contrario a la Sección 5, incluso después del término señalado en el inciso anterior, por corresponder a especificaciones operativas cuya definición no es propia de una disposición reglamentaria. En ningún caso la ausencia de ajuste de dichos instrumentos podrá invocarse para negar, diferir o rechazar la afiliación, la liquidación o el pago de aportes conforme a esta Sección.

Parágrafo 2°. Los actos administrativos señalados conservan su vigencia y plenos efectos en todo aquello que no se refiera a la materia regulada por la Sección 5, en particular respecto de los trabajadores dependientes, de los demás tipos de cotizante y de la estructura general de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. No se deroga la Resolución 196 de 2026 del Ministerio de Salud y Protección Social, relativa al Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual continúa aplicándose.

Parágrafo 3°. Ninguna autoridad, administradora u operador de información podrá exigir a la persona requisitos, condiciones o documentos adicionales a los previstos en la Sección 5, ni negar o diferir la afiliación o la recepción de aportes por causas no contempladas en ella. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las validaciones técnicas necesarias para el recaudo y para el ejercicio de las funciones de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social.

Artículo 22. Régimen de transición. Las cotizaciones efectuadas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto conservan plenos efectos y no serán objeto de reliquidación por razón de esta norma. Las semanas acreditadas se mantienen en su integridad. Lo previsto en este decreto no modifica el régimen aplicable a los trabajadores dependientes contenido en la Sección 4 del Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 23. Vigencia. El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, adiciona la Sección 5 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los ____ días del mes de _____ de 2026.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

El Ministro del Trabajo

El Ministro de Salud y Protección Social

El Ministro de Hacienda y Crédito Público

5.9 Formalización y registro del trabajo doméstico

PROYECTO DE DECRETO NÚMERO __ DE 2026

(Por el cual se reglamenta la formalización y el registro del trabajo doméstico)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 33 de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 53 de la Constitución Política consagra los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, entre ellos la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la primacía de la realidad sobre las formalidades y la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, y que el artículo 43 ordena la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Que mediante la Ley 1595 de 2012 el Estado colombiano aprobó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, declarado exequible por la Corte Constitucional, instrumento que hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato y que obliga a informar a las personas trabajadoras domésticas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia mediante contratos escritos, así como a adoptar medidas para asegurarles condiciones no menos favorables que las del conjunto de los trabajadores en materia de seguridad social.

Que la Ley 1788 de 2016 reconoció a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico el derecho al pago de la prima de servicios y dispuso la conformación, en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de una mesa de seguimiento al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Que el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 dispuso que las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico deben ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades, y que dicha vinculación debe registrarse en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), junto con las novedades relativas a trabajo suplementario, precisando que los efectos de ese registro son de publicidad y que en ningún caso constituyen requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.

Que el mismo artículo asignó al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones la función de desarrollar, dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, los lineamientos para crear un sistema de información destinado a dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social.

Que la Ley 2466 de 2025 fue sancionada el 25 de junio de 2025, de manera que el término de doce (12) meses previsto en el inciso tercero del artículo 33 se cumplió el 25 de junio de 2026 sin que se hubieran adoptado los lineamientos ni la reglamentación allí ordenados, lo que hace necesario

expedir el presente decreto, distribuir con precisión las competencias concurrentes de las tres carteras y fijar plazos ciertos, verificables y con responsables identificados.

Que, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el trabajo doméstico remunerado ocupa en Colombia a cerca de setecientas mil personas, en su gran mayoría mujeres, y registra una de las tasas de informalidad más altas del mercado laboral colombiano, de modo que persiste una brecha significativa entre el reconocimiento normativo de los derechos del sector y su realización efectiva, brecha que la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo confirma al evidenciar la concentración del trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres.

Que el registro previsto en el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 se apoya en un instrumento preexistente de recaudo y reporte, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, por lo que no comporta por sí mismo la creación de un trámite nuevo a cargo de los ciudadanos, sino la incorporación de campos y novedades en un mecanismo vigente; y que, en la medida en que el desarrollo del sistema de información llegue a suponer la adopción de trámites nuevos, esta deberá surtir el procedimiento previsto en el artículo 39 del Decreto Ley 019 de 2012 y en la Ley 2052 de 2020, incluidos el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública y la inscripción en el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT).

Que el sistema de información debe desarrollarse conforme a la política de Gobierno Digital contenida en el Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1078 de 2015 y observar los principios de interoperabilidad, accesibilidad, lenguaje claro, gratuidad y seguridad digital, así como el régimen de protección de datos personales previsto en la Ley 1581 de 2012, habida cuenta de que la información recaudada involucra datos de personas trabajadoras y de hogares particulares.

Que el párrafo 1° del artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 remite a los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, cuya implementación fue suspendida por la Corte Constitucional mediante el Auto 841 de 2025, de manera que, mientras dicha suspensión se mantenga, las cotizaciones correspondientes a periodos inferiores a un mes continúan rigiéndose por el Decreto 2616 de 2013 y por las normas que lo compilan y desarrollan, sin que esta circunstancia afecte la exigibilidad del contrato escrito ni la del registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

Que el artículo 17 del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo ordena formular y poner en práctica medidas de inspección del trabajo que presten debida atención al carácter especial del trabajo doméstico y respeten el derecho a la inviolabilidad del domicilio reconocido en el artículo 15 de la Constitución Política, razón por la cual la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones aquí reguladas debe apoyarse prioritariamente en el cruce de registros administrativos y en actuaciones que no exijan el ingreso al hogar sin consentimiento del titular o sin orden judicial.

Que el contenido del presente decreto fue consultado con las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, en los términos del artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 y del artículo 3 del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, en sesiones celebradas los días __ y __ de ____ de 2026.

Que, de conformidad con el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015 y el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, el presente proyecto fue publicado para comentarios de la ciudadanía en las páginas web del Ministerio del Trabajo, del Ministerio de Salud y Protección Social y del

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, del ___ al ___ de ____ de 2026, con la correspondiente memoria justificativa.

Que el contenido del presente decreto fue puesto en conocimiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de que trata el artículo 56 de la Constitución Política, en sesión del ___ de ____ de 2026.

DECRETA

Artículo 1. Adición. Adiciónase el Capítulo 9 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

CAPÍTULO 9

FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

Artículo 2. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto reglamentar el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 en lo relativo a la obligación de vincular a las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico mediante contrato de trabajo escrito, al registro de dicha vinculación y de sus novedades en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), a los lineamientos del sistema de información destinado a ese registro y al funcionamiento de la Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de promover la formalización laboral del sector.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este capítulo se aplican a todas las personas que ejecutan trabajo doméstico remunerado en el marco de una relación laboral, cualquiera sea la modalidad contractual, la duración de la jornada, el número de días laborados, la forma de remuneración, la modalidad interna o externa y la nacionalidad o el estatus migratorio de la persona trabajadora, así como a los hogares y personas que actúan como empleadores.

Artículo 4. Definiciones. Para efectos del presente capítulo se adoptan las siguientes definiciones: 1. Trabajo doméstico remunerado: labor ejecutada de manera personal y subordinada en uno o varios hogares, o para uno o varios hogares, a cambio de remuneración, que comprende, entre otras, las actividades de aseo, cocina, lavado, planchado, jardinería, conducción del vehículo familiar, asistencia y cuidado de personas integrantes del hogar y demás labores inherentes al mismo.

2. Hogar empleador: persona natural o grupo de personas que, en su condición de titular o titulares de un hogar, contrata directamente a una persona trabajadora doméstica y asume frente a ella las obligaciones propias del empleador.

3. Trabajo doméstico por días: modalidad en la que la persona trabajadora presta sus servicios a un mismo hogar empleador por periodos inferiores a un mes, en días u horas determinados.

4. Registro en la PILA: reporte que efectúa el hogar empleador en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes de la existencia del contrato de trabajo escrito, de sus condiciones esenciales y de las novedades asociadas a su ejecución, con los efectos de publicidad señalados en el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 5. Contrato de trabajo escrito. Toda vinculación de trabajo doméstico remunerado deberá constar por escrito, en los términos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y contendrá como mínimo: la identificación y el domicilio de las partes; el lugar o los lugares de ejecución de las labores; la descripción de las funciones contratadas; la modalidad y la duración del contrato y la fecha de inicio; la jornada pactada, su distribución en la semana y los días de descanso; la remuneración, su forma y periodicidad de pago y el medio a través del cual se efectuará; el pago del auxilio de transporte cuando haya lugar a él; la dotación de calzado y vestido de labor cuando corresponda; las condiciones de afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar; y las

causales y el procedimiento de terminación. Cuando se pacte remuneración en especie, el contrato precisará los bienes o servicios que la componen y su valoración, la cual no podrá exceder los límites del artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1°. En el caso de las personas trabajadoras domésticas internas, el contrato precisará además las condiciones de alojamiento y alimentación, los periodos de descanso diario y semanal y el tratamiento de los periodos de simple disponibilidad, los cuales no constituyen jornada de trabajo salvo que en ellos se ejecuten labores efectivas.

Parágrafo 2°. El contrato se suscribirá en dos ejemplares de idéntico tenor y el hogar empleador entregará uno de ellos a la persona trabajadora al momento de su firma. Ningún costo derivado de la suscripción, del registro o de la afiliación podrá ser trasladado a la persona trabajadora ni descontado de su remuneración.

Parágrafo 3°. Tratándose de personas trabajadoras domésticas migrantes, la suscripción del contrato escrito no podrá condicionarse a la regularización previa del estatus migratorio y se articulará con la ruta interinstitucional prevista para la regularización laboral de los trabajadores extranjeros. La ausencia o irregularidad del estatus migratorio no exime al hogar empleador del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 6. Formatos modelo y acompañamiento. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, el Ministerio del Trabajo adoptará y publicará, en formato de descarga y diligenciamiento gratuitos, modelos de contrato de trabajo escrito para las distintas modalidades de trabajo doméstico remunerado, redactados en lenguaje claro, con criterios de accesibilidad para personas con discapacidad y con las adaptaciones necesarias para su comprensión por personas trabajadoras migrantes. La utilización de los modelos no es obligatoria y no sustituye la libertad de las partes para pactar condiciones más favorables.

Artículo 7. Formalización de vínculos vigentes. Las relaciones de trabajo doméstico remunerado que a la entrada en vigencia del presente decreto se ejecuten sin contrato escrito se entenderán celebradas a término indefinido y deberán formalizarse por escrito dentro de los seis (6) meses siguientes. La formalización posterior no afecta la antigüedad de la persona trabajadora, la cual se computará desde la fecha real de inicio de la prestación del servicio, ni los derechos causados con anterioridad.

Artículo 8. Registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. El hogar empleador registrará en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes la existencia del contrato de trabajo escrito y sus condiciones esenciales, a más tardar en la planilla correspondiente al periodo en el que se efectúe la primera cotización derivada del contrato. Igualmente reportará, en la planilla del periodo respectivo, las novedades de inicio y terminación del vínculo, de variación de la jornada o del número de días laborados, de suspensión, de incapacidad, de licencia y de vacaciones, así como las demás que determine el Ministerio de Salud y Protección Social.

Artículo 9. Novedades de trabajo suplementario y de trabajo en días de descanso. El registro comprenderá las novedades relativas al trabajo suplementario, al trabajo nocturno y al trabajo en días de descanso obligatorio, con indicación del número de horas y de los recargos liquidados, conforme a la jornada máxima legal aplicable en virtud de la reducción gradual prevista en la Ley 2101 de 2021 y a los recargos establecidos en los artículos 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley 2466 de 2025. El Ministerio de Salud y Protección Social habilitará en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes los campos necesarios para el reporte de estas novedades.

Artículo 10. Naturaleza y efectos del registro. El registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes tiene efectos exclusivamente de publicidad. Su omisión o su realización tardía o incompleta no afecta la existencia, la validez ni la eficacia del contrato de trabajo, no altera la fecha real de inicio del vínculo y no puede oponerse a la persona trabajadora ni exigirse como requisito para el reconocimiento

de prestaciones económicas o asistenciales a cargo del Sistema de Seguridad Social Integral, ni para el acceso a programas sociales o a la atención del Ministerio del Trabajo. El registro constituye medio de prueba de la relación laboral y de sus condiciones, sin perjuicio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

Artículo 11. Cotización por periodos inferiores a un mes y compatibilidad con el régimen subsidiado. Las personas trabajadoras domésticas que sean formalizadas mediante contrato de trabajo podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, en los términos del artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 y de las normas que lo sustituyan o complementen. La formalización laboral no constituye por sí sola causal de retiro del régimen subsidiado ni de exclusión de los programas sociales a los que la persona trabajadora tenga derecho, sin perjuicio de la aplicación de las reglas ordinarias de comprobación de medios.

Parágrafo 1°. Mientras se mantenga la suspensión de la implementación de la Ley 2381 de 2024 dispuesta por la Corte Constitucional en el Auto 841 de 2025, las cotizaciones por periodos inferiores a un mes se regirán por el Decreto 2616 de 2013 y por las normas que lo compilan y desarrollan. Una vez cesen los efectos de dicha suspensión, se aplicará lo previsto en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, conforme a la reglamentación que expida el Gobierno nacional.

Parágrafo 2°. El hogar empleador podrá transitar en cualquier momento a la cotización plena derivada de contratos de trabajo a término fijo o indefinido, sin que ello implique la pérdida de los aportes efectuados con anterioridad ni la interrupción de la afiliación de la persona trabajadora.

Artículo 12. Pluralidad de hogares empleadores. Cuando una misma persona trabajadora preste servicios a varios hogares empleadores, cada uno de ellos suscribirá su propio contrato escrito, efectuará el registro correspondiente y cotizará en proporción a los días u horas efectivamente laborados a su servicio. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, las reglas de acumulación y consolidación de aportes provenientes de distintos hogares empleadores, de modo que se evite el rechazo de planillas, la duplicidad de afiliaciones y la pérdida de semanas o de periodos cotizados.

Artículo 13. Sistema de información. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones desarrollará, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, los lineamientos técnicos del sistema de información destinado al registro de que trata este capítulo, conforme a la política de Gobierno Digital y en articulación con el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo. Los lineamientos observarán como mínimo los siguientes criterios:

1. Gratuidad para el hogar empleador y para la persona trabajadora, y disponibilidad de canales de acceso web y móvil que operen en condiciones de baja conectividad.

2. Interoperabilidad con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, el Registro Único de Afiliados, la Base de Datos Única de Afiliados, el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales y los registros del Ministerio del Trabajo, evitando la solicitud de información que repose en bases de datos estatales.

3. Diligenciamiento en lenguaje claro, con acompañamiento en línea y criterios de accesibilidad para personas con discapacidad y para personas con bajo nivel de alfabetización digital.

4. Generación automática, sin costo, de una constancia descargable del registro para la persona trabajadora y para el hogar empleador.

5. Trazabilidad de las novedades y conservación de los registros históricos, de modo que la persona trabajadora pueda consultar en cualquier momento su historia de vinculación y de aportes.

6. Estándares de seguridad digital y de continuidad del servicio, conforme al Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información.

Parágrafo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de los lineamientos, el Ministerio de Salud y Protección Social expedirá la reglamentación operativa del registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y realizará los ajustes que resulten necesarios en el aplicativo y en los formularios asociados. La entrada en operación del registro se producirá dentro de los tres (3) meses siguientes a dicha reglamentación.

Artículo 14. Protección de datos personales. La información recaudada en desarrollo de este capítulo se sujeta a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en las normas que la reglamenten. Dicha información solo podrá tratarse para las finalidades de formalización laboral, afiliación y cotización a la seguridad social, inspección del trabajo y producción de estadísticas oficiales previstas en este decreto. Las entidades responsables adoptarán medidas de anonimización para la producción y publicación de estadísticas y no podrán ceder la información a terceros para finalidades distintas de las señaladas, sin autorización previa, expresa e informada del titular.

Artículo 15. Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. La Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, sesionará de manera ordinaria al menos una vez cada tres (3) meses y contará con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico. El Ministerio del Trabajo ejercerá su secretaría técnica y adelantará, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, una convocatoria pública y abierta para determinar las organizaciones que participarán, atendiendo criterios de registro sindical o personería jurídica, número de personas afiliadas, cobertura territorial y trayectoria en la representación del sector.

Parágrafo. Son funciones de la Mesa de Seguimiento, además de las previstas en la ley: emitir concepto previo no vinculante sobre los lineamientos del sistema de información y sobre la reglamentación operativa del registro; hacer seguimiento a los indicadores de que trata el artículo siguiente; formular recomendaciones para la estrategia de formalización; y aprobar un informe anual público sobre el estado de la formalización del trabajo doméstico remunerado.

Artículo 16. Indicadores de seguimiento. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social y con el apoyo técnico del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, publicará anualmente, en formato de datos abiertos y con desagregación por sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica y territorio, al menos los siguientes indicadores: número de contratos escritos registrados; número de personas trabajadoras domésticas cotizantes en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes; densidad de cotización; cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales; tasa de informalidad del sector según la Gran Encuesta Integrada de Hogares; y diferencia entre el número de personas ocupadas en trabajo doméstico estimado por la Gran Encuesta Integrada de Hogares y el número de cotizantes efectivamente registrados. La publicación explicitará las diferencias metodológicas entre las fuentes utilizadas.

Artículo 17. Inspección, vigilancia y control. La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones previstas en este capítulo se ejercerá con enfoque preventivo y con pleno respeto de la inviolabilidad del domicilio. Para tal efecto, las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo privilegiarán el cruce de registros administrativos, el requerimiento escrito de información al hogar empleador, la citación de las partes a las sedes de la entidad y las actuaciones que no requieran el ingreso al domicilio. La visita al lugar de trabajo procederá únicamente con el consentimiento del titular del domicilio o con orden judicial, y se practicará con reserva de la identidad de quien haya presentado la queja cuando así lo solicite.

Parágrafo. Durante los doce (12) meses siguientes a la entrada en operación del registro, la actuación del Ministerio del Trabajo frente al incumplimiento del deber de registro será de acompañamiento y requerimiento para su corrección. Vencido ese término, procederá el régimen sancionatorio ordinario, sin perjuicio de que las obligaciones de afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral sean exigibles y sancionables desde la entrada en vigencia del presente decreto.

Artículo 18. Estrategia de pedagogía y formalización. El Ministerio del Trabajo diseñará e implementará, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente decreto, una estrategia nacional de pedagogía y acompañamiento dirigida a hogares empleadores y a personas trabajadoras domésticas, con enfoque de género y diferencial, articulada con las cajas de compensación familiar, las administradoras de riesgos laborales, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las entidades territoriales y las organizaciones representativas del sector. La estrategia incluirá canales de atención accesibles, orientación sobre el diligenciamiento del contrato y del registro y difusión de los derechos reconocidos en la Ley 1788 de 2016 y en la Ley 2466 de 2025.”

Artículo 19. Régimen de transición. Las obligaciones de registro previstas en este decreto serán exigibles a partir de la entrada en operación del sistema de información y de la reglamentación operativa que expida el Ministerio de Salud y Protección Social. Hasta ese momento, el hogar empleador cumplirá el deber de publicidad mediante el reporte del vínculo en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes conforme a los mecanismos vigentes. Las obligaciones de suscripción del contrato escrito, de afiliación y de cotización al Sistema de Seguridad Social Integral son exigibles de manera inmediata y no dependen de la puesta en marcha del sistema de información.

Artículo 20. Vigencia. El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y adiciona el Capítulo 9 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los __ días del mes de ____ de 2026.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

El Ministro del Trabajo

El Ministro de Salud y Protección Social

El Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

6 Conclusiones generales

La implementación reglamentaria de la reforma laboral exige una secuencia coordinada de decisiones jurídicas y administrativas que convierta los mandatos legales en procedimientos comprensibles y resultados verificables. La fragmentación institucional es, en este contexto, un riesgo tan importante como la ausencia de regulación.

Los indicadores económicos muestran una mejora reciente del empleo y de algunos componentes de formalización, pero no una superación de los problemas estructurales. La persistencia de la informalidad, los ingresos inferiores al salario mínimo, la baja cobertura relativa de prestaciones y las brechas rurales, territoriales y de género justifican instrumentos diferenciados. Una regulación uniforme, diseñada desde la realidad de las empresas grandes y urbanas, tendría un alcance limitado y podría aumentar barreras para los sujetos con menor capacidad de cumplimiento.

Los proyectos de decreto reunidos ofrecen una base amplia para activar disposiciones de la Ley 2466 de 2025. Su expedición debe estar precedida por una revisión integral de competencia, coherencia normativa, impacto fiscal, protección de datos e interoperabilidad. También conviene armonizar numeraciones, remisiones y regímenes de transición, y evitar que decretos expedidos de manera aislada creen obligaciones incompatibles o sistemas de reporte redundantes.

La inclusión laboral de personas con discapacidad, víctimas del conflicto, trabajadores rurales y personas dedicadas al trabajo doméstico exige combinar exigibilidad con asistencia técnica. Las cuotas, registros y deberes formales son insuficientes si no existen certificaciones accesibles, canales presenciales y digitales, intermediación laboral efectiva, formación pertinente e incentivos alineados con la permanencia en el empleo.

La reglamentación de la negociación colectiva, la tercerización, las plataformas digitales y el trabajo deportivo debe preservar los elementos definidos por la ley y la jurisprudencia. La función del decreto es ordenar procedimientos, precisar responsabilidades y facilitar la inspección, no redefinir la relación laboral ni modificar la titularidad o el contenido esencial de los derechos.

La implementación debe apoyarse prioritariamente en capacidades existentes. La PILA, el RUAF, el Servicio Público de Empleo, el SENA y los sistemas administrativos sectoriales ofrecen una infraestructura que puede ser adaptada. Crear plataformas paralelas elevaría costos, fragmentaría la información y debilitaría la trazabilidad. La interoperabilidad, acompañada de garantías estrictas de protección de datos, es una condición de eficacia.

Finalmente, se recomienda adoptar una hoja de ruta con responsables, plazos, productos e indicadores para cada proyecto. La evaluación debe medir no solo la expedición de normas, sino sus resultados: empleos formalizados, barreras removidas, cobertura efectiva de protección social, reducción de trámites y mejoras en la capacidad de inspección. Solo así la reglamentación podrá evaluarse por sus efectos materiales y no por el número de decretos publicados.