



TU TRABAJO, TUS DERECHOS

ABC DE LA REFORMA LABORAL

Vigilada MinEducación



Ministerio del Trabajo

Escuela Superior de Administración Pública

– ESAP

Tu trabajo, tus derechos

El ABC de la Reforma Laboral

2026

Gustavo Francisco Petro Urrego

Presidente de Colombia

Antonio Eresmid Sanguino Páez

Ministro del Trabajo

Jorge Iván Bula Escobar

Director Nacional – ESAP

Gersson Jair Castillo Daza

Secretario General (e) – Ministerio del Trabajo

Equipo Técnico – Ministerio del Trabajo

Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo

Dirección de Derechos Fundamentales

Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Grupo interno de Comunicaciones

Equipo Técnico - Subdirección Nacional de Proyección Institucional - Dirección de

Capacitación - ESAP: acompañamiento pedagógico, diseño instruccional, diseño gráfico, ilustración, corrección de estilo y virtualización.

Las opiniones expresadas en la presente publicación pertenecen a los autores y no pretenden reflejar las opiniones de la ESAP o de sus miembros. La ESAP ha verificado, hasta donde es posible, que el contenido de los enlaces web citados y presentados en esta cartilla sean verídicos y que correspondan. Sin embargo, y debido a la naturaleza dinámica de internet, la ESAP no puede responsabilizarse por el correcto y adecuado funcionamiento de los mismos.



TU TRABAJO, TUS DERECHOS

ABC DE LA REFORMA LABORAL

Presentación del ‘ABC DE LA REFORMA LABORAL’, 2026

Como ministro del Trabajo y de las y los trabajadores del Gobierno del Cambio, me corresponde no solo impulsar las transformaciones del mundo laboral, mandato popular confiado a este gobierno por millones de colombianos y que me ha encomendado por el presidente Gustavo Petro, sino también garantizar que estas sean comprendidas, apropiadas y defendidas por la ciudadanía.

Este **ABC DE LA REFORMA LABORAL** nace de una convicción: conocer los derechos es ejercerlos. Parte de la transformación que hemos impulsado es democratizar y popularizar la conversación sobre los cambios del país. Eso implica que las personas conozcan, entiendan y ejerzan las reformas que les pertenecen.

En 2026, Colombia atraviesa un momento decisivo en la manera como entiende el trabajo. Durante décadas, amplios sectores han sostenido la economía desde la informalidad, la inestabilidad o la ausencia de garantías. A ello se suman nuevas realidades productivas que han transformado las relaciones laborales: la digitalización, las plataformas, la transición energética, los cambios demográficos y las desigualdades persistentes en el acceso a oportunidades. En este contexto, la Reforma Laboral no es un simple ajuste normativo: es una apuesta por reorganizar el mundo del trabajo sobre bases más justas, incluyentes y democráticas.

En esta cartilla recogemos ese propósito y traducimos una de las reformas más

importantes del último siglo en un lenguaje claro, cercano y pedagógico. A través de una ruta por estaciones temáticas, el lector encontrará no solo los contenidos de la Ley 2466 de 2025 y sus desarrollos reglamentarios, sino también herramientas prácticas para entender cómo estos cambios impactan su vida laboral. Desde el contrato y la jornada, hasta la protección frente a la violencia, la formalización, el reconocimiento de nuevas formas de empleo y la transición hacia economías sostenibles, este ABC busca acompañar a las y los colombianos en la apropiación de sus derechos.

La Reforma Laboral del Gobierno del Cambio parte de una premisa sencilla pero profunda: el trabajo es un derecho y una condición esencial de la dignidad humana. Por ello, fortalece la estabilidad laboral, promueve el contrato a término indefinido como regla general, recupera garantías en jornada y recargos, y avanza en la protección de sectores históricamente invisibilizados. Trabajadoras domésticas, trabajadores de plataformas digitales, aprendices, jóvenes, personas mayores, población rural, migrantes, artistas, periodistas y deportistas encuentran hoy un reconocimiento más claro dentro del marco laboral colombiano.

Al mismo tiempo, la Reforma reconoce que el trabajo del siglo XXI exige respuestas nuevas. Incorpora herramientas para enfrentar la automatización, regular decisiones algorítmicas en plataformas

digitales, promover la formación para el trabajo y acompañar la transición hacia empleos verdes y azules. La justicia laboral no puede estar desconectada de la transformación económica y ambiental del país; por el contrario, debe ser su fundamento.

Este ABC también pone en el centro el diálogo social como mecanismo para construir soluciones sostenibles y avanzar hacia la paz laboral. La relación entre trabajadores, empleadores y Estado no puede seguir marcada por la imposición o el conflicto permanente. Este Gobierno ha impulsado una cultura laboral basada en el respeto, la negociación y la corresponsabilidad. Por eso, la Reforma fortalece la libertad sindical, promueve la participación y reconoce que la voz de las y los trabajadores es indispensable para el desarrollo del país.

Esta cartilla no sustituye la lectura integral de la ley ni agota su contenido. Es una guía, una puerta de entrada, una herramienta ciudadana. Su valor está en hacer comprensible lo que muchas veces se percibe como técnico y acercar la norma a la realidad de millones de personas.

Finalmente, esta Reforma no es un punto final. Es un proceso en construcción.

Su efectividad dependerá de la implementación institucional, pero también del compromiso activo de trabajadores, organizaciones sindicales, movimiento social, empresariado y ciudadanía. Ningún derecho debe quedar en letra muerta: implica la responsabilidad colectiva de hacerlo valer, defenderlo y ampliarlo cuando las circunstancias lo exijan.

Este deber cobra aún más relevancia al estar próximos a cumplirse un (1) año de la aprobación de la Reforma Laboral. Esta no fue posible gracias a un parlamentario o a una fuerza política del Congreso, sino a la movilización espontánea y masiva del pueblo trabajador, que, a través de una Consulta Popular, mantuvo viva la iniciativa y logró recuperar derechos arrebatados, así como ampliarlos para millones de compatriotas.

Bienvenidas y bienvenidos al ABC de su Reforma Laboral. Esta es una hora histórica para conocer, participar y transformar Colombia desde el trabajo. Construir el país que queremos empieza por garantizar condiciones laborales que honren la dignidad de quienes lo hacen posible todos los días.

— ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

MINISTRO DEL TRABAJO, DE LAS Y LOS
TRABAJADORES
GOBIERNO DEL CAMBIO

Introducción al ‘ABC DE LA REFORMA LABORAL’, 2026

Como director nacional de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) me complace presentar la cartilla ‘Tu trabajo, tus derechos: el ABC de la reforma laboral’, resultado de una acción conjunta con el Ministerio del Trabajo para acercar a la ciudadanía a los principales cambios introducidos en la Ley 2466 de 2025.

Esta cartilla nace de una idea sencilla pero fundamental: los derechos laborales son derechos humanos, y conocerlos es imprescindible para construir entornos de trabajo más justos, dignos y respetuosos.

Pensada como una herramienta práctica y fácil de usar, la cartilla propone un recorrido por diez estaciones donde se explican, de manera clara y con ejemplos cotidianos, los aspectos más importantes de la reforma. Además, incluye información de contexto que ayuda a entender cómo

han evolucionado los derechos laborales en nuestro país.

Aquí encontrarán temas como el reconocimiento de distintos oficios y saberes, el equilibrio entre trabajo, familia y descanso, y la importancia de garantizar condiciones laborales más justas, siempre con un énfasis especial en la dignidad y el respeto por el tiempo de las personas.

Más que un documento informativo, esta cartilla busca ser un instrumento útil en la vida diaria: una invitación a conocer, compartir y conversar sobre los derechos laborales.

En la ESAP, creemos en la formación que se construye desde los territorios. Por eso, esperamos que este material sea cercano, práctico y promotor de entornos laborales más conscientes e informados en Colombia.

— **JORGE IVÁN BULA ESCOBAR**

DIRECTOR NACIONAL
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, ESAP



Bienvenidas y bienvenidos a la RUTA HACIA EL TRABAJO DIGNO Y LA JUSTICIA LABORAL, en cada una de las estaciones diseñadas para el reconocimiento del articulado de la Reforma Laboral, se propone un recorrido pedagógico que permite que la cartilla “ABC DE LA REFORMA LABORAL” cumpla su propósito: facilitar el conocimiento, la comprensión y la apropiación de los derechos laborales, a partir de una experiencia cercana y significativa.

Cada estación será un momento para recordar la historia laboral del país, reflexionar acerca de la importancia de los derechos laborales, conocer los avances en justicia laboral que la Reforma trae para todas y todos, pero lo más importante, es que la cartilla se propone como una herramienta para el aprendizaje de la Reforma, y así, propender por trabajos dignos y libres de discriminación.

En cada estación encontrarás:

- » **Píldoras para la memoria y principales derechos:** incluye un dato histórico importante con relación a los cambios laborales propuestos en la Reforma, así como la identificación de los nuevos derechos y logros alcanzados.
- » **Preguntas y respuestas:** se desglosa una serie de preguntas orientadoras necesarias para comprender qué aborda la Reforma laboral.
- » **Divulguemos:** se resaltan los aspectos más destacados con el propósito de divulgar aprendizajes con pares, amigos, familia y aquellos que quieran aprender acerca de la Reforma Laboral.
- » **¿Cómo ayudamos?:** casos concretos y reales con su posible ruta de solución.

» **Para recordar:** al final de las estaciones revisamos aprendizajes a través de algunas actividades.

» **Contamos con 10 estaciones denominadas:**

➔ **ESTACIÓN 1.** *El porqué del ABC de la Reforma Laboral*

➔ **ESTACIÓN 2.** *Por un contrato laboral digno y pertinente*

➔ **ESTACIÓN 3.** *Una jornada laboral situada en las realidades*

➔ **ESTACIÓN 4.** *Por la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en los espacios laborales*

➔ **ESTACIÓN 5.** *Por la dignidad de las y los trabajadores de las plataformas digitales*

➔ **ESTACIÓN 6.** *Contratos de aprendizaje y prácticas reconocidas y valoradas*

➔ **ESTACIÓN 7.** *Hacia la formalización laboral*

➔ **ESTACIÓN 8.** *Herramientas para generar empleo con derechos*

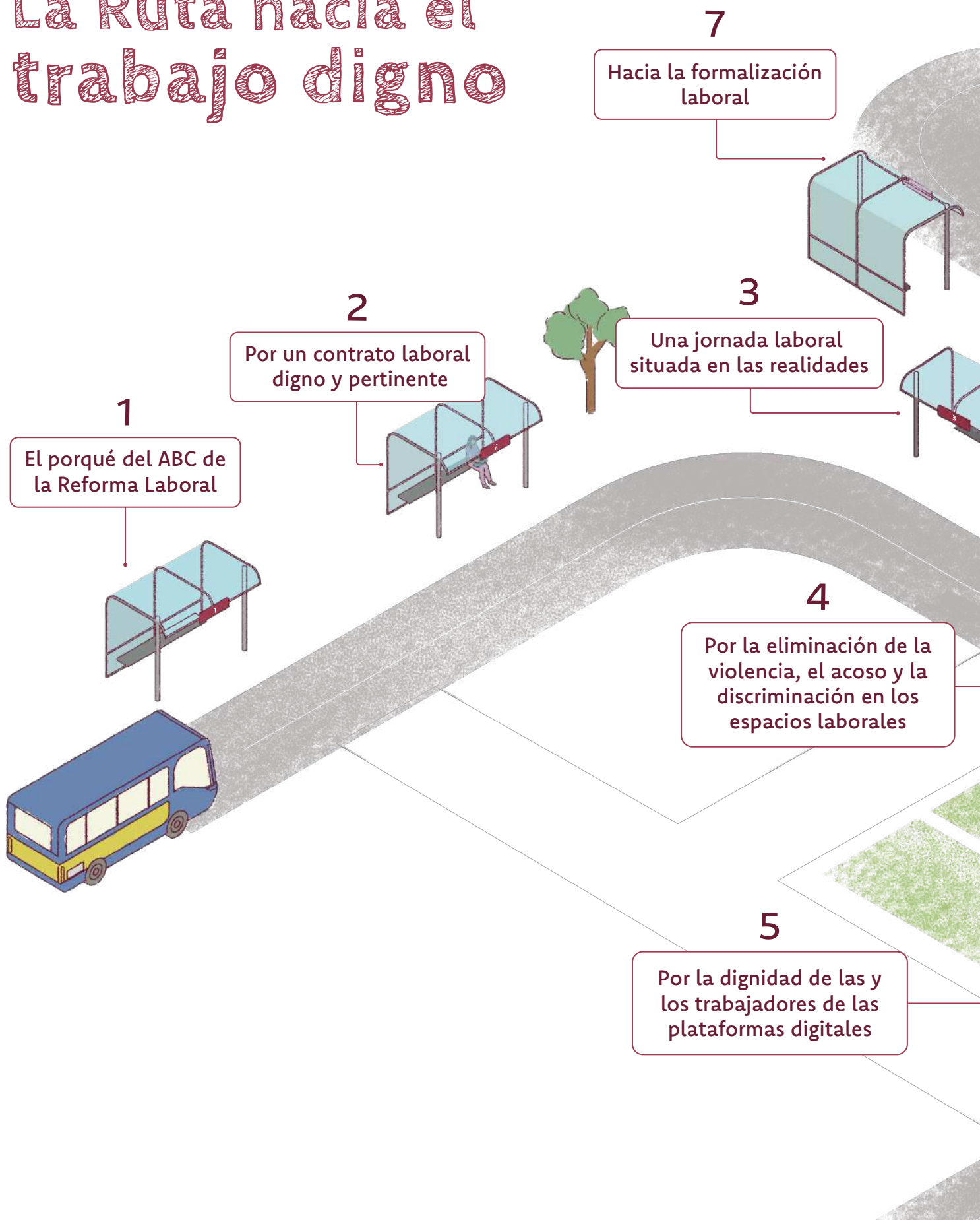
➔ **ESTACIÓN 9.** *Por una transición hacia la justicia laboral*

➔ **ESTACIÓN 10.** *Nos asociamos y se escuchan nuestras voces en el trabajo*

» **No olvidemos:** revisa los aprendizajes generales y la esencia de la Reforma a través de pequeñas píldoras o pegatinas cortas y concisas.

Nuevamente bienvenidas y bienvenidos a esta RUTA HACIA EL TRABAJO DIGNO.

La Ruta hacia el trabajo digno



8

Herramientas para generar empleo con derechos

9

Por una transición hacia la justicia laboral

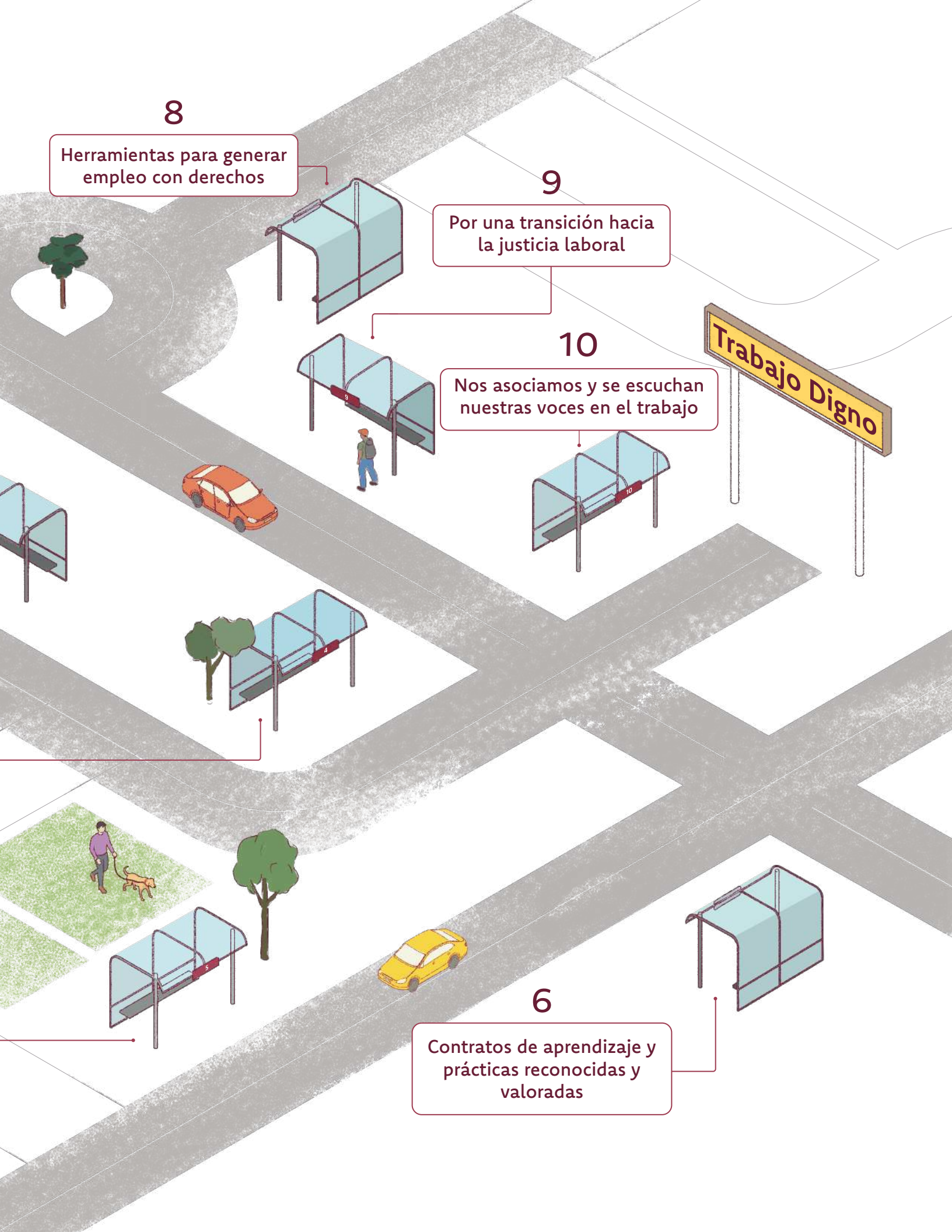
10

Nos asociamos y se escuchan nuestras voces en el trabajo

Trabajo Digno

6

Contratos de aprendizaje y prácticas reconocidas y valoradas







El porqué del ABC de la Reforma Laboral

En el gobierno de Alfonso López Pumarejo se llevó a cabo la primera Reforma Laboral del siglo XX, que dio inicio al proceso de dignificación laboral, por medio de la Ley 6ª de 1945:

- ✓ Establece que la jornada laboral no podrá exceder las ocho horas diarias.
- ✓ Reconoce las horas extras con un 50% de su valor.
- ✓ Dicta que el salario mínimo podrá fijarse por decreto presidencial.
- ✓ Prohíbe las diferencias salariales por razones de sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales.
- ✓ Prohíbe los salarios en especie.
- ✓ Establece la obligación de la remuneración los domingos y festivos.



Ley 6ª de 1945	Constitución Política de 1991	Declaración de derechos fundamentales de la OIT 1998	Ley 789 de 2002
<ul style="list-style-type: none"> › Establece que la jornada laboral no podrá exceder las ocho horas diarias. › Reconoce las horas extras con un 50% de su valor. › Dicta que el salario mínimo podrá fijarse por decreto presidencial. › Prohíbe las diferencias salariales por razones de sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales. › Prohíbe los salarios en especie. › Establece la obligación de la remuneración los domingos y festivos. 	<ul style="list-style-type: none"> › Eleva a derecho fundamental la protección de todas las formas de trabajo. › Establece como principios la remuneración mínima vital móvil, la protección a condiciones de empleo, igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de beneficios mínimos, protección especial a la mujer trabajadora, negociación, asociación sindical, huelga. › Eleva a rango constitucional a la comisión de concertación de políticas laborales y salariales. › Dispone el mérito y la carrera administrativa como formas principales para la vinculación con el Estado. 	<p>Todos los empleadores, trabajadores y gobiernos que hacen parte de la OIT declaran como fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> › La libertad sindical, y la negociación colectiva. › La igualdad de remuneración y eliminación de todas las formas de discriminación. › Protección al trabajo infantil. › Protección sobre el trabajo forzoso. › La protección de seguridad y salud para trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> › Aumentó la jornada diurna, disminuyó el pago de recargos por hora nocturna, dominical y festivo. › Disminuyó el pago de indemnización por despido. › Eliminó los derechos laborales del contrato de aprendizaje. › Se multiplicó el uso indebido de figuras contractuales diferentes al contrato laboral para no reconocer derechos laborales y sindicales.

Colombia ha ratificado varios convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para beneficio de los y las trabajadoras y para consolidar una justicia laboral. Uno de los más importantes es el **Convenio 190 (2019)**, que reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, teniendo en cuenta las violencias basadas en género.

Otros convenios de la **OIT** ratificados son:

» **Convenio 87 (1948)**: sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

» **Convenio 183 (2000)**: sobre la protección de la maternidad.

» **Convenio 100 (1951)**: sobre la Igualdad de Remuneración.

» **Convenio 89 (1951)**: sobre el Trabajo Nocturno de Mujeres Empleadas en la Industria y El Comercio

» **Convenio 156 (1981)**: sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado, éste junto a la reforma laboral, implica que no se puede discriminar a trabajadores por cumplir la obligación de proteger a sus familiares.

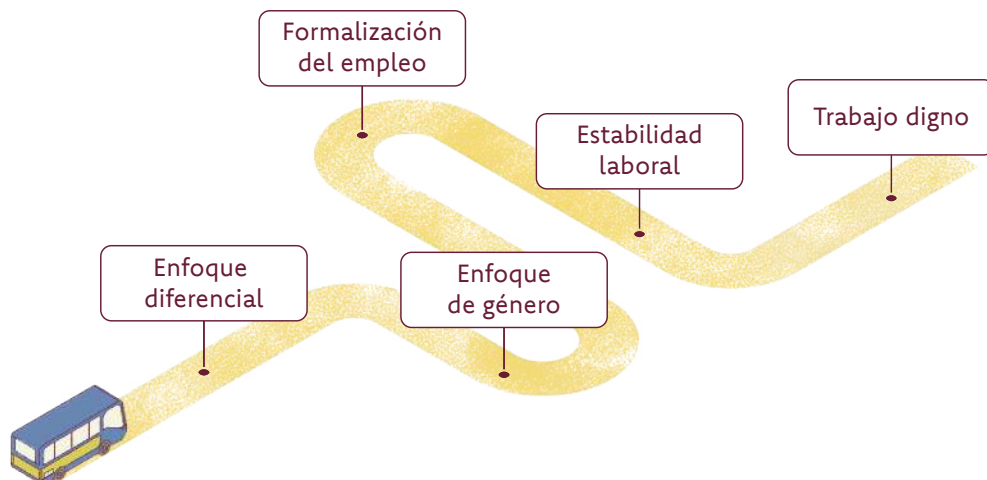


Las transformaciones en el tiempo de las leyes laborales necesitan ser conocidas y socializadas por las ciudadanías en general, pero resulta aún más importante entender los cambios que trae consigo la Ley 2466 de 2025 —la más reciente de las reformas laborales—. Conocer cada uno de los cambios y las nuevas garantías

laborales debe ser asumidos por todas y todos los colombianos, para hacer valer los derechos y reconocer que el trabajo formalizado, la estabilidad y la justa remuneración son aspectos necesarios para dignificar el accionar humano.

La Reforma Laboral comprende los siguientes objetivos:

OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL



» ¿Para qué es la Reforma Laboral?

La reforma laboral de la **Ley 2466 del 2025** se dio con el apoyo y gracias a la movilización de jóvenes y aprendices, trabajadores y trabajadoras organizadas, en la búsqueda de mejorar, aún más, las condiciones laborales y la estabilidad de los trabajadores. De esta manera, en el Congreso se debatió una Reforma Laboral que incluyera nuevos derechos laborales, reconociera los existentes para grupos poblacionales excluidos, realizando énfasis en la importancia de incluir los principios y enfoque de género para la protección de la mujer trabajadora. La actual Reforma Laboral busca fortalecer la protección de los derechos laborales de todas y todos los trabajadores del país.

» ¿Por qué se da la Reforma Laboral de 2025?

- » Es un compromiso del Gobierno con las ciudadanías que se movilizaron y fueron escuchadas.
- » Mejorar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.
- » Lograr la formalización de algunas labores no reconocidas ni valoradas.
- » Crear una jornada laboral que permita el goce y el desarrollo de la vida familiar.
- » Disminuir la precarización en las condiciones laborales.
- » Reconocer los trabajos de cuidadores.
- » Crear herramientas para incluir en el mundo del trabajo a personas que no cuentan con derechos laborales.

» ¿Cuál es la finalidad de la Reforma Laboral?

- » Generar entornos laborales justos, equitativos y sostenibles.
- » Tejer el equilibrio entre los derechos y deberes de las y los trabajadores.
- » Fomentar el diálogo social.
- » Consolidar la responsabilidad empresarial.
- » Fomentar la igualdad de género.
- » Promover la paz laboral y el bienestar integral.
- » Generar desarrollo y progreso.

Si conoces el caso de alguna trabajadora o trabajador que no recibe prestaciones sociales, no olvides enseñarle esta cartilla e informarle que puede comunicarse con

una **INSPECTORA O INSPECTOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO.**

Nuestros expertos te ayudarán con cualquier situación laboral a través de:

Estos son los canales oficiales de atención del Ministerio del Trabajo:

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

No olvidemos que la Reforma Laboral es un histórico de las luchas de las y los trabajadores de Colombia; es el reconocimiento a quienes producen y mueven la economía de nuestro país.





CASO 1

Camila y Cristina son dos compañeras de trabajo que laboran por prestación de servicios en una agencia de viajes. Comparten actividades en sus responsabilidades laborales. El día de ayer, Cristina estuvo acompañando a su madre de 71 años a una intervención quirúrgica. No pidió permiso para esto y le dijo a su compañera Camila que, si había algo pendiente, lo atendería por teléfono. Hoy, cuando llegó a la oficina, su jefa la gritó y le dijo: “usted no puede hacer lo que se le dé

la gana; tiene que estar acá todo el tiempo, atendiendo a los clientes”. Luego la amenazó con despedirla, además, reunió al grupo de asesores de viajes y les dijo que, si no iban a cumplir con los tiempos establecidos, buscaran otros lugares para trabajar. Cristina, a la hora del almuerzo, le dijo a Camila que tiene mucho miedo de perder el trabajo, porque su mamá estaba enferma y es ella quien vela por su familia.





Por un contrato laboral digno y pertinente

El primer Código Sustantivo del Trabajo se expidió durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, en el año 1950. Antes de este existían la Ley 57 de 1915 (accidentes de trabajo) y la Ley 6 de 1945 (contrato de trabajo, sindicatos, huelga), pero eran leyes específicas. La aparición del Código Sustantivo del Trabajo unificó los derechos laborales y estableció, entre otros, la formalización del contrato laboral con su tipología, jornada, salarios y prestaciones sociales.

↳ ¿Qué es un contrato laboral?

Es un acuerdo entre el empleador y el trabajador en el que cada uno posee compromisos, bajo una relación de subordinación, pero sin que sea posible afectar la dignidad

o los derechos mínimos de los trabajadores. Toda relación de trabajo personal debería estar regida por contrato de trabajo, y, cuando exista un contrato diferente, el empleador deberá demostrar que existe una relación sin subordinación.

Los contratos laborales pueden ser de tipo verbal o escrito, y deben contener la identificación de las partes, la naturaleza de la actividad, el lugar de trabajo, la remuneración, las formas de pago y su duración.

↳ ¿Por qué es importante el contrato laboral?

Es la herramienta legal para definir términos, operacionalizar las leyes laborales y reglamentar el camino de la producción de

bienes y servicios; sirve como prueba y le da seguridad jurídica a empleadores y trabajadores sobre los derechos y obligaciones que se pueden exigir mutuamente.

Los empleadores deben entregar copia del contrato de trabajo a sus empleados. A su vez, estos deben prestar especial atención a las cláusulas, en particular a aquellas que impliquen la renuncia a derechos laborales, ya que dicha práctica está prohibida.

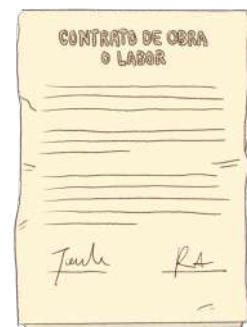
Los derechos laborales mínimos son irrenunciables; por lo tanto, los jueces pueden ordenar su reconocimiento, independientemente de lo estipulado en el contrato.

▾ ¿Qué nos dice sobre los contratos laborales?

El Código Sustantivo de Trabajo tenía la posibilidad de pactar contratos a término fijo que se renovaban automáticamente,

a menos que las partes avisaran unos días antes de su terminación. Esta norma ha sido objeto de un uso inadecuado por parte de algunos empleadores, quienes han celebrado contratos por períodos limitados y los han renovado de manera sucesiva durante varios años, manteniendo plazos cortos. Esta práctica les ha permitido finalizar los contratos con bajos costos de indemnización.

Un cambio significativo que introduce la Reforma Laboral es que los contratos a término fijo o por obra o labor determinada podrán celebrarse, pero no de manera indefinida. Su duración estará limitada a un máximo de cuatro años; en caso de superarse este plazo, o si se incumplen las condiciones propias del contrato por obra o labor, estos se convertirán en contratos a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la reforma.



- **Definición de término indefinido:** no tiene fecha de finalización y el empleador está obligado a pagar prestaciones sociales, vacaciones, primas, descansos remunerados y aportes parafiscales; su terminación de manera injustificada da derecho al pago de una indemnización acorde al tiempo de duración del trabajo.
- **Definición término fijo:** tiene una fecha de finalización, se debe avisar el fin del contrato con 30 días de antelación y el empleador está obligado a pagar prestaciones sociales, vacaciones, primas, descansos remunerados y aportes parafiscales; su terminación anticipada sin justa causa da derecho al pago del tiempo faltante para su finalización como indemnización.
- **Definición de obra labor:** dura lo que permanezca el desarrollo de la labor. Debe especificar la obra o labor a realizar. El empleador está obligado a pagar prestaciones sociales, vacaciones, primas, descansos remunerados y aportes parafiscales.



↘ **¿Por qué la Reforma prioriza el contrato a término indefinido?**

El contrato a término indefinido representa seguridad laboral para las y los trabajadores, estabilidad económica y capacidad instalada para las empresas, y también permite a los trabajadores planear su proyecto de vida a largo plazo.

↘ **¿Cómo funciona el contrato a término indefinido con la Reforma?**

El mandato de la Reforma Laboral es que los contratos de trabajadoras y trabajadores sean celebrados a término indefinido, sin que se prohíba celebrar contratos a término fijo o por duración de una obra o labor determinada. En todo caso, si el contrato a término fijo o de obra dura más de 4 años, la ley ordena que se convierta en contrato indefinido desde el comienzo de la relación laboral. Esta regla aplica solamente desde el 25 de junio de 2025 hacia el futuro.

↘ **¿Puede el empleador realizar un contrato a término fijo?**

Sí, pero solo por un tiempo determinado, después de cuatro contratos consecutivos se convertirá en contrato a término indefinido.

↘ **¿Con la Reforma Laboral desaparece el contrato por obra o labor?**

No, pero sus condiciones cambian. Si, una vez finalizada la obra o labor contratada, el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato se extenderá a término indefinido.

“El contrato laboral debe cumplir con todos los requisitos establecidos en la Ley 2466 de 2025”.

“Los derechos de las y los trabajadores cuentan”.

No olvidemos que el contrato laboral es el instrumento para legalizar la relación entre el empleado y el empleador. Un contrato laboral justo dignifica y genera progreso para todas y todos.



Caso 2

Doris trabaja desde hace mucho tiempo en una casa de familia, realizando labores domésticas, pero sin haber firmado ningún contrato. Labora de lunes a sábado, debe cumplir una jornada de 8:00 a. m. a 6:00 p.m. y le pagan, a diario, \$65.000. Los vecinos de Doris le han contado sobre la Reforma Laboral. Le contaron que existe un sindicato de trabajadoras domésticas, las

cuales hablaban de que tienen derecho al pago de un salario mínimo vital y a las prestaciones sociales correspondientes (primas, vacaciones, pago de salud y pensión, entre otros). Sin embargo, la empleadora de Doris, quien no conoce acerca de las normas laborales, le dijo que no sabía si ella tenía esos derechos, y que era muy complicado afiliarla a la seguridad social.





Una jornada laboral situada en las realidades



Una de las principales huelgas realizadas en la historia del país fue la Huelga de las Bananeras. Esta ha sido objeto de múltiples investigaciones y parte de la narrativa histórica del país. La huelga está relacionada con una masacre que visibilizó las

condiciones laborales de cientos de trabajadoras y trabajadores. Así lo reseña la Comisión de la Verdad:

“Los trabajadores de la United Fruit Company hicieron huelgas en 1910, 1918 y 1924, pero en 1928 una nueva huelga impactaría por su organización y tamaño. Además, porque abogaba por reivindicaciones de jornaleros y empleados de la empresa e incluía a sectores como el de los comerciantes. El pliego de peticiones de 1928 fue suscrito por delegados de 15 sindicatos (de obreros, colonos, braceros y campesinos) y los firmaron «miles de trabajadores»”.

(Vega Cantor, 2002, 308).

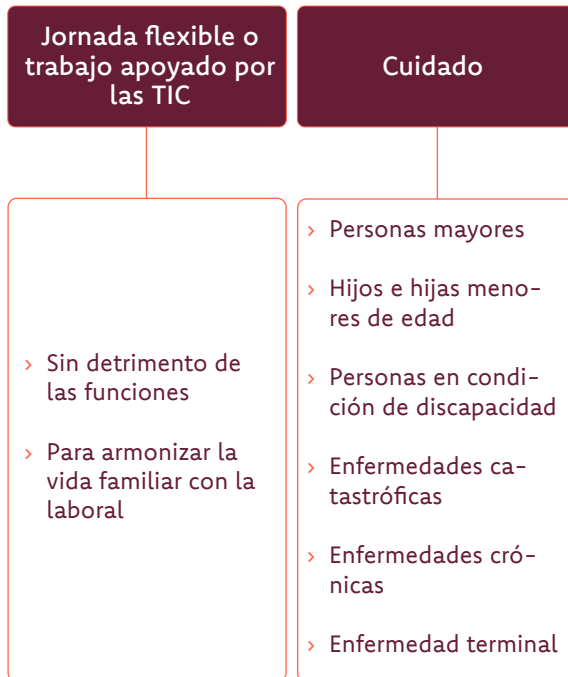
» ¿Cuántas horas semanales legales se deben laborar?

42 horas semanales son las vigentes en el contrato laboral con la Reforma. Estas 42 horas son flexibles y acordadas entre el empleador y el empleado, en un máximo de 6 días a la semana. Solo es posible laborar dos horas extras al día, y máximo doce horas extras a la semana. Sobrepassar esos tiempos significa vulnerar derechos de jornada, descanso y tiempo para la conciliación de la vida familiar.

» ¿Qué son las horas extras?

Son las horas trabajadas que exceden la jornada ordinaria laboral pactada con el empleador, es decir, son las horas realizadas después de las 42 horas semanales o después de la jornada máxima diaria.

» ¿Quiénes pueden tener jornada flexible y por qué?



» ¿Cuáles son los horarios diurnos y nocturnos establecidos por la Reforma?

Laborar en horas extras, en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio genera un pago adicional. En estos casos, la hora de trabajo se remunera con un recargo, de acuerdo con lo establecido por la ley.

- » **Diurno:** trabajo realizado entre **6:00 a. m. y las 7:00 p. m.** Anteriormente, de **6:00 a. m. a 10:00 p. m.**
- » **Nocturno:** trabajo realizado entre las **7:00 p. m. y las 6:00 a. m.**

- 01.00 a. m.
- 02.00 a. m.
- 03.00 a. m.
- 04.00 a. m.
- 05.00 a. m.
- 06.00 a. m.
- 07.00 a. m.
- 08.00 a. m.
- 09.00 a. m.
- 10.00 a. m.
- 11.00 a. m.
- 12.00 a. m.
- 01.00 p. m.
- 02.00 p. m.
- 03.00 p. m.
- 04.00 p. m.
- 05.00 p. m.
- 06.00 p. m.
- 07.00 p. m.
- 08.00 p. m.
- 09.00 p. m.
- 10.00 p. m.
- 11.00 p. m.
- 12.00 a. m.



➤ ¿Cuáles son las licencias remuneradas otorgadas a la trabajadora y el trabajador?

Antes de la Reforma Laboral, la ley era ambigua y reconocía licencias, pero con la Reforma se establece la existencia de licencias que deben ser remuneradas por el empleador, sin necesidad de reemplazar los tiempos que no se labora, como estas:

- ✓ Para votar.
- ✓ Para desempeñar cargos oficiales, citaciones judiciales o administrativas.
- ✓ Por calamidad doméstica grave y comprobada.
- ✓ Para desempeñar comisiones sindicales.
- ✓ Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialista, o citas médicas necesarias para recuperación del trabajador.
- ✓ Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos e hijas, cuando así lo exija el centro educativo.
- ✓ Podrán acordar entre el empleador y trabajador un día de permiso (uno cada seis meses) por el uso de la bicicleta como medio de transporte.

No olvidemos que esta Reforma recupera tres horas de horario extraordinario y solicita el pago del 100% de dichas horas de forma gradual. El pago de los días festivos y dominicales laborados también será del 100%.





Caso 3

Diego tiene un hijo de 12 años que cursa grado octavo en una Institución Educativa Distrital. Su hijo ha tenido varias dificultades de convivencia con sus compañeros y eso ha

hecho que el colegio lo cite reiterativamente en horas de la mañana. El jefe de Diego le llama la atención y sentencia que no se le otorgará un permiso nuevamente.



REFORMA LABORAL YA



Por la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en los espacios laborales

María Cano fue una de las primeras figuras en la historia de Colombia en reivindicar las luchas laborales, la jornada de ocho horas y la paridad salarial de la mujer. Fue elegida como la “flor del trabajo” el 1º de mayo de 1925 por su arduo trabajo con los artesanos y obreros, y por el sueño de obtener condiciones laborales dignas y justas. Aún así, solo hasta finalizar el siglo XX, la historia y la ley reconocieron la paridad de la mujer. Sin embargo, la voz de María Cano se mantiene vigente con esta frase:



“Y decid que una voz de mujer les grita: educar es construir; construir es deber de toda legislación”.

Dice la Reforma laboral en su **artículo 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo:** *Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. [...] Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo [...]*

» ¿Qué protege la reforma?

- » Contra la discriminación por sexo, género, ideología política y creencia religiosa.
- » Contra el racismo.
- » Contra la xenofobia.
- » A las mujeres víctimas de violencias.
- » A las personas en condición de discapacidad.
- » A las y los reintegrados y reincorporados en el marco del conflicto armado.
- » A las víctimas del conflicto armado.

» ¿Cómo proteger?

El acoso, como las diferentes formas de violencia, incluyendo la violencia o acoso sexual, son contrarios al trabajo digno

y decente reconocido internacional, constitucional y legalmente en Colombia. Este tipo de situaciones, de las cuales son víctimas mayoritariamente las mujeres, afectan física y psicológicamente a las personas, impiden tanto el buen trabajo como el acceso al empleo, o provocan renuncias. Todas y todos tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de violencias y discriminación.

La Reforma Laboral crea algunas herramientas para la protección como:

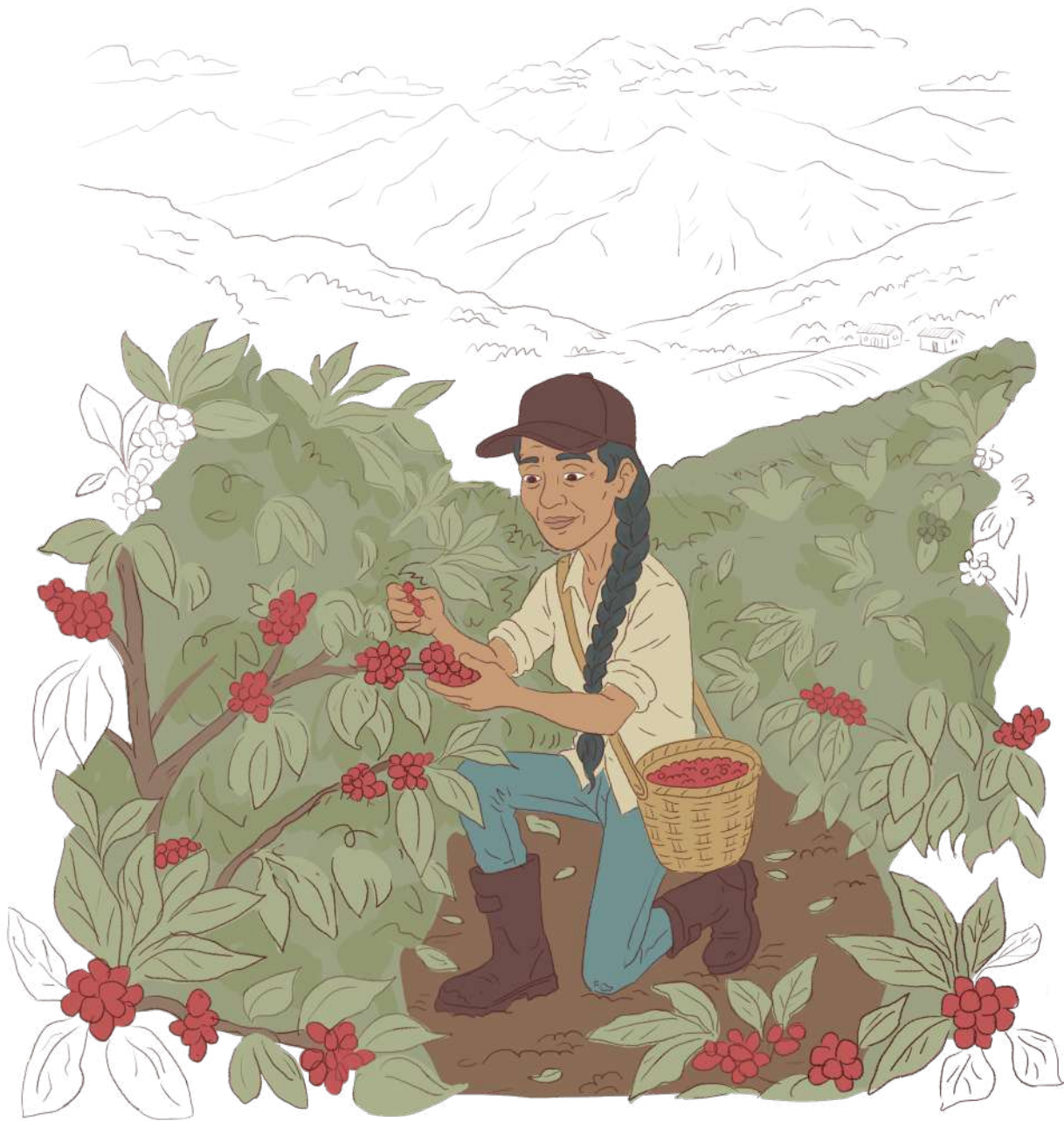
- » Sin importar la forma de vinculación laboral, de aprendiz o de voluntarios, contratos de prestación de servicios, informales, despedidas o personas que buscan empleo, todas las personas tienen derecho a ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.
- » Protege a las personas en espacios públicos o privados, instalaciones de trabajo o en el transporte e incluso en casos de violencia o acoso por medios virtuales.
- » Las órdenes del empleador no pueden constituir un factor de discriminación basada en el sexo, la identidad de género o la orientación sexual, ante lo cual los inspectores pueden imponer multas por ese tipo de infracciones.
- » Protección frente a la exigencia de tareas que afecten el embarazo de la mujer o reducción de su salario por la disminución de sus funciones.
- » Tomar medidas para proteger a mujeres víctimas de violencia de género, incluso cuando son víctimas de situaciones de violencia fuera del trabajo.

» Las diferencias de salarios entre trabajadoras y trabajadores solo podrá darse bajo razones y factores objetivos, es decir, solo por diferencias en las funcio-

nes y responsabilidades, los riesgos, la formación, calificaciones para el trabajo, esfuerzo físico, entre otras.

No olvidemos que crear espacios laborales libres de discriminación es uno de los objetivos principales de la Reforma. Las violencias en los lugares de trabajo son múltiples; no permitas ninguna forma de agresión, ni contra ti ni contra los demás. Los inspectores del trabajo podemos vigilar y sancionar este tipo de situaciones, mientras que los empleadores deben crear protocolos y mecanismos de protección.





CASO 4

Aimy es migrante, lleva casi un año en el país. En Quindío ha encontrado una vivienda para ella y sus dos hijos, que ya son mayores de edad. Aimy pasa de los 50 años y no tiene certificados de estudio. Aunque en su país de origen realizaba trabajos de ornamentación de muy buena calidad, tampoco tiene certificado alguno. No obstante, en los lugares en que ha solicitado trabajo le exigen tales

documentos. Esto le llevó a buscar otros horizontes y así encontró una oportunidad en la finca “La Herradura”, recolectando café. Sin embargo, el encargado de la finca le dice que debe pagarle menos que a los demás, por su avanzada edad, asimismo, constantemente hace burlas acerca de su vestimenta, incluyendo comentarios sobre su físico, por lo que le reduce el pago.





Por la dignidad de las y los trabajadores de las plataformas digitales

Los avances tecnológicos y de comunicación cambian las formas de trabajo. La necesidad de cambiar puestos de trabajo por otros con menor impacto de contaminación ambiental, incluso la falta de incentivos para la generación de mejores condiciones de trabajo en la ruralidad, en sectores como el agropecuario, o para generar empleos dignos y decentes para jóvenes, son parte de los retos y de los derechos que se han creado en la Reforma Laboral.

Datos sobre los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en América Latina, en el más reciente informe de la OIT (2025), evidencian que:

- » El 50% tiene formación universitaria.
- » La edad promedio es de 33 años.
- » El 93% realiza las actividades laborales en las zonas urbanas.
- » El 8% se identifica como migrante.
- » Para el 52% no representa su fuente principal de ingresos.
- » El 40% carece de cobertura de salud o seguridad social.
- » La mayoría son hombres.

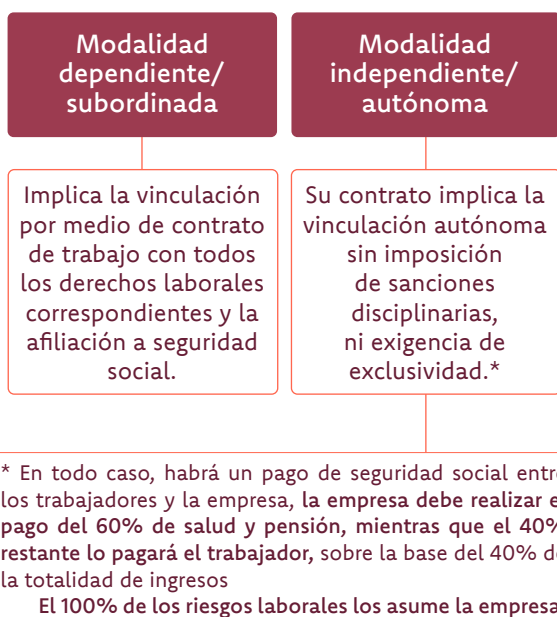
» ¿Qué son las plataformas digitales de servicios domiciliarios?

Durante los últimos años se han generado nuevas formas de gestión del trabajo, las plataformas digitales son una muestra al respecto. Son actividades que, por medio de desarrollos tecnológicos, multiplican las opciones de trabajo y la elección de dónde y cuándo laborar, pero también, en ocasiones niegan las condiciones o derechos mínimos de trabajo. Estos programas son ejecutables en aplicativos móviles o fijos y, para Colombia, se encuentran regulados para el servicio de domicilios.

» ¿Qué o quiénes son las y los trabajadores digitales en servicio de reparto?

Son aquellos que hacen uso de las plataformas digitales de reparto para prestar servicios domiciliarios.

» ¿Cuáles son las modalidades de suscripción de trabajo en las plataformas digitales de reparto?



» ¿Puede la o el trabajador de las plataformas digitales decidir el tipo de modalidad de trabajo?

Empleadores y trabajadores deben acordar la modalidad de vinculación, debido a que es obligación de la empresa informar con anterioridad a la trabajadora o al trabajador la modalidad, el alcance y sus condiciones.

» ¿Qué es el sistema automatizado de supervisión y toma de decisiones?

A nivel internacional y nacional, trabajadores de plataformas digitales han denunciado la existencia de sanciones o bloqueos provocados por decisiones que, de manera automática, realizan los algoritmos de gestión de las plataformas, en muchas ocasiones sin oportunidad de una debida defensa. La Reforma Laboral prevé la protección del ser humano sobre las decisiones automatizadas, así como la revisión de las decisiones de los sistemas por parte de humanos.

» ¿Cuáles son las obligaciones de las empresas de plataformas digitales?

- » Realizar el reconocimiento pleno de la identidad de las y los trabajadores digitales de las plataformas de reparto.
- » Informar a la trabajadora o al trabajador acerca de las modalidades de suscripción (dependientes e independientes) y los términos, alcances y condiciones.
- » Garantizar los derechos que tienen las y los trabajadores al pactar la modalidad de suscripción.

- » Realizar el registro de las horas laboradas por cada trabajadora o trabajador.
- » Proteger los datos de las y los trabajadores en concordancia con la Ley de Habeas Data.
- » Implementar políticas de NO discriminación.
- » No suspender, restringir o cancelar la plataforma, ni retener la remuneración de las y los trabajadores injustamente.
- » Pago de seguridad social en concurrencia con las y los trabajadores y el pago del 100% del valor para la protección de riesgos laborales.

No olvidemos que todas y todos los trabajadores, según la enmienda de 2022 a la Declaración de los Derechos Laborales, poseen el derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo. Este derecho implica que todos los empleadores deben velar por disponer lo necesario para que las condiciones en los puestos de trabajo cumplan con la normatividad vigente.





CASO 5

Antonia es una de las pocas mujeres que se reúne en el parque con otras y otros trabajadores de las plataformas digitales para repartir comida a domicilio. Tiene 22 años y utiliza el tiempo entre clases para hacer

repartos. Ahora tiene miedo de perder autonomía para ir a tomar sus clases, debido a la Reforma Laboral, pues no desea dejar la universidad y ese medio de trabajo le ha permitido trabajar y estudiar.





Contratos de aprendizaje y prácticas reconocidas y valoradas

VERSIÓN PARA EMPRESARIOS

↳ ¿Qué es el contrato de aprendizaje?

Es un contrato laboral especial, a término fijo y con finalidad formativa, mediante el cual el Estado promueve la cualificación para el trabajo en condiciones dignas, garantizando derechos laborales progresivos al aprendiz y responsabilidades claras a las empresas patrocinadoras, en coherencia con los principios constitucionales de capacitación, trabajo digno y decente, y protección especial al trabajo en todas sus modalidades.

↳ ¿Qué regula el Decreto 0223 de 2026?

Unifica y actualiza todas las normas relacionadas con prácticas laborales y contratos de aprendizaje en los sectores público y privado, estableciendo reglas claras sobre supervisión, seguridad social, alternancia, obligaciones, derechos y cuota SENA.

↳ ¿Cuáles son las diferencias clave entre práctica laboral y contrato de aprendizaje?

- » **Práctica laboral:** relación formativa no laboral, regulada mediante vinculación

formativa. No genera salario ni vínculo laboral.

- » **Contrato de aprendizaje:** contrato laboral especial, con fases lectiva y práctica, apoyo económico obligatorio y afiliación a seguridad social.



» ¿Estoy obligado a contratar aprendices?

Sí, si su empresa:

- ✓ Tiene 15 o más trabajadores.
- ✓ Es una Empresa Industrial y Comercial del Estado o una Sociedad de Economía Mixta. Las demás entidades públicas pueden hacerlo voluntariamente.

» ¿Cómo debo registrar las plazas de práctica?

Todas las plazas deben registrarse en el Servicio Público de Empleo, salvo las prácticas duales, cuya selección depende del convenio académico.

» ¿Cuánto debo pagar a un aprendiz?

Se establecen mínimos obligatorios:

- » **Formación dual:** 75% del Salario Mínimo Vital el primer año y 100% el segundo año y hasta por tres años.
- » **Formación tradicional:** 75% del Salario Mínimo Vital en fase lectiva y 100% en fase práctica.
- » **Universitarios:** 100% del Salario Mínimo Vital en cualquier fase.

» ¿Qué debo garantizar en la práctica laboral o aprendizaje?

- » Un tutor con conocimiento del área.
- » Supervisión conjunta con la institución educativa.
- » Actividades relacionadas con el área de estudio.
- » Ambientes libres de acoso y condiciones seguras.
- » Afiliación a ARL y demás sistemas de seguridad social según la modalidad.

» ¿Cuáles son mis obligaciones de seguridad social?

- » **Prácticas laborales:** afiliación obligatoria a riesgos laborales.
- » **Aprendices:**
 - > Fase lectiva: salud y ARL a cargo de la empresa.
 - > Fase práctica o dual: salud, pensión y ARL como trabajador dependiente.

» ¿Qué pasa si no cumpla la cuota de aprendices?

El empleador debe pagar:

- » El correspondiente a 1,6 Salarios Mínimos Vitales por cada aprendiz faltante, por mes o fracción, más intereses moratorios.
- » La multa adicional determinada por el SENA.

» ¿Puedo monetizar la cuota?

Sí. La empresa puede pagar mensualmente al SENA la cuota en lugar de contratar aprendices, siempre que lo reporte dentro de los plazos previstos.

» ¿Qué sucede si un aprendiz tiene una incapacidad o la empresa entra en vacaciones colectivas?

El contrato puede suspenderse, sin pago de apoyo de sostenimiento, y sin afectar el cumplimiento de la cuota. La formación se retoma después de la suspensión.

» ¿El aprendiz puede participar en sindicatos y negociación colectiva?

Sí, durante la fase práctica o formación dual tiene derechos colectivos, excepto que el apoyo económico no puede ser objeto de negociación colectiva.

» ¿Puedo terminar el contrato de aprendizaje por justa causa?

Sí, aplicando las causales del Código Sustantivo del Trabajo o las previstas en el decreto (incumplimientos, no retorno tras suspensión, pérdida de matrícula). Debe reportarse al SENA y a la institución educativa.

Preguntas frecuentes sobre prácticas laborales y contrato de aprendizaje, basadas en el Decreto 0223 de 2026

VERSIÓN PARA APRENDICES Y ESTUDIANTES

» ¿Qué es una práctica laboral?

Es una actividad formativa, no laboral, que permite aplicar tus conocimientos en un entorno real de trabajo, como requisito de tus estudios.

» ¿La práctica laboral es un empleo?

No. No genera salario, contrato laboral, ni derechos laborales tradicionales. Es un espacio pedagógico.

» ¿Qué es el contrato de aprendizaje?

Es una relación laboral especial con dos fases:

- » Lectiva (estás estudiando).
- » Práctica (trabajas en la empresa).
- » Durante ambas recibes apoyo económico y seguridad social.

» ¿Cuánto debo recibir como aprendiz?

- » **Lectiva tradicional:** 75% del Salario Mínimo Vital.

- » **Práctica tradicional:** 100% del Salario Mínimo Vital.
- » **Dual:** 75% del Salario Mínimo Vital el primer año y 100% el segundo año y hasta por tres años.
- » **Universitarios:** 100% del Salario Mínimo Vital siempre.

» ¿Tengo derechos laborales como aprendiz?

En fase práctica sí:

- » Seguridad social completa.
- » Prestaciones sociales.
- » Derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga (con límites).

» ¿Puedo recibir pago en una práctica laboral?

Sí, pero no es obligatorio. Se llama auxilio de práctica y no constituye un salario.

» ¿Qué obligaciones tengo como practicante o aprendiz?

- ✓ Cumplir con el plan de práctica o formación.
- ✓ Mantener la confidencialidad.
- ✓ Cuidar los equipos asignados.
- ✓ Reportar inmediatamente cualquier situación que afecte la práctica.
- ✓ Respetar los reglamentos y asistir a actividades formativas.

» ¿Quién me debe acompañar durante la práctica o aprendizaje?

Dos figuras:

- » **Tutor (empresa):** orienta y supervisa tus actividades.

- » **Monitor (institución):** asegura tu proceso pedagógico.

Ambos deben aprobar tu plan de práctica y hacer seguimiento constante.

» ¿Qué hacer si sufro acoso o maltrato?

Debes reportarlo de inmediato al tutor, monitor o a los canales institucionales. Ambas entidades deben aplicar los protocolos de prevención y atención establecidos por Ley 2365 de 2024.

» ¿Qué pasa si interrumpo mis estudios?

La práctica o contrato de aprendizaje se termina automáticamente si pierdes tu condición de estudiante.

» ¿Puedo tener más de un contrato de aprendizaje?

Solo puedes tener dos en toda tu trayectoria, y el segundo debe ser en un nivel superior dentro de la misma área de cualificación (cadena de formación).

» ¿Puedo ser trasladado a otra empresa durante el aprendizaje?

Sí, es posible mediante un acuerdo entre las empresas y con autorización del SENA.

» ¿Qué ocurre si la empresa entra en vacaciones colectivas o me enfermo?


El contrato o práctica se suspende temporalmente y se retoma después. No pierdes tiempo formativo, pero durante la suspensión no recibes apoyo económico.

↳ **¿Puedo suscribir un contrato de aprendizaje si soy menor de edad?**

Sí, un menor de edad puede ser aprendiz. Debes tener mínimo 15 años, contar con matrícula activa, y para la fase práctica se exige la autorización de un Inspector de Trabajo. Las empresas deben garantizar horarios especiales, seguridad social y acompañamiento pedagógico.

↳ **¿Al terminar el contrato de aprendizaje tengo derecho a certificación?**

Sí. La empresa debe certificar tu práctica, y la institución educativa, tu experiencia para fines profesionales.



No olvidemos que la Reforma Laboral permite el pago del 100% del Salario Mínimo Vital a los aprendices del SENA, garantizando su permanencia en el ciclo formativo.



CASO 6

Luis tiene una pequeña empresa de comercialización de insumos de papelería, la cual, poco a poco, ha avanzado en ventas y reconocimiento. Durante la pandemia, Luis consiguió ampliar su clientela, lo que ha llevado a un aumento paulatino de empleados. Hoy su empresa cuenta con más de 20

empleados. El jefe de recursos humanos le ha solicitado hacer un contrato con un aprendiz del Sena. Luis responde que no tiene obligación de hacerlo y que un contrato de esa naturaleza es muy costoso; que si quiere un aprendiz debe pagársele solo la salud y medio Salario Mínimo Vital.





Hacia la formalización laboral

Las personas trabajadoras del sector rural o agrícola, las comunidades indígenas, afro o Rrom, internos de medicina, migrantes, deportistas, artistas, periodistas, trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales de reparto, trabajadoras domésticas y madres comunitarias o manipuladoras de alimentos, son grupos poblacionales que han realizado actividades de trabajo sin derechos laborales y, a su vez, son grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad o bajo protección especial, como las personas con discapacidad, las víctimas del conflicto armado, o las víctimas de violencia de género. En general, las y los trabajadores víctimas de discriminación son grupos poblacionales a quienes se les dificulta la entrada al mundo del trabajo.

La mejor forma de generar capacidades económicas para las personas es la inclusión laboral: conseguir para ellas contratos de trabajo digno y decente, y darles la oportunidad de alcanzar el Salario Mínimo Vital que permita proteger sus derechos a educación, salud, vivienda y seguridad social, incluyendo la protección para sus familias.

▸ **¿Qué es la formalización laboral?**

La formalización laboral significa que las personas pueden trabajar en condiciones dignas, de estabilidad y acceso a sus derechos laborales. Esto implica que el trabajo se realice con un acuerdo claro entre empleador y trabajador, con pago justo por la

labor realizada y con acceso a la seguridad social, como salud, pensión y protección frente a riesgos laborales.

Promover la formalización laboral permite que más personas tengan mayor seguridad, bienestar y oportunidades de progreso, al tiempo que fortalece la economía y el desarrollo del país. Cuando el trabajo se realiza con garantías y reconocimiento, se contribuye a construir una sociedad más justa y con mejores oportunidades para todos.

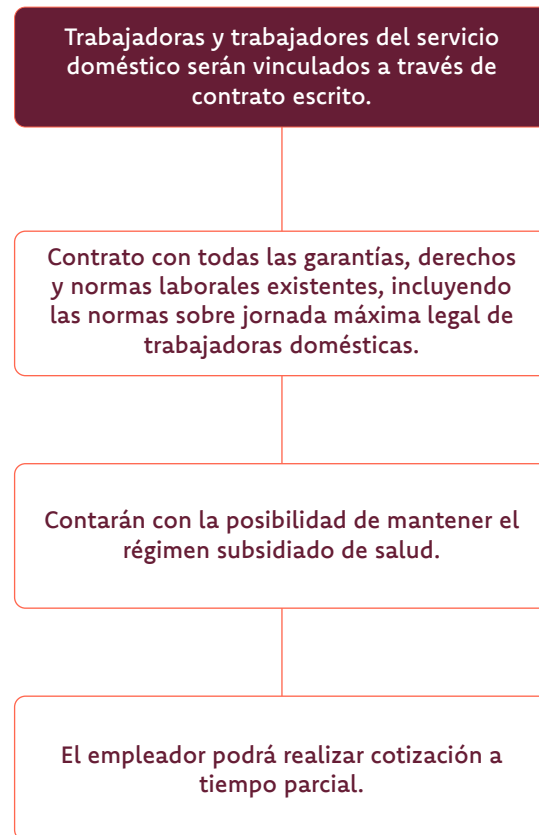
↳ ¿Qué nuevas herramientas genera la reforma laboral para formalizar?

Formalización del trabajo doméstico

El trabajo doméstico es una actividad fundamental para el bienestar de los hogares y el funcionamiento de la economía. La apuesta por su formalización busca que las personas que realizan labores de cuidado, limpieza, cocina u otras actividades del hogar puedan hacerlo en condiciones dignas, con reconocimiento de sus derechos y con acceso a la seguridad social. Esto implica promover acuerdos laborales claros, remuneración justa y el acceso a protecciones básicas como salud, pensión y cobertura frente a riesgos laborales.

Avanzar en la formalización del trabajo doméstico también significa reconocer el valor social y económico de las labores de cuidado y del trabajo en el hogar, que durante mucho tiempo han sido poco visibles o desarrolladas en condiciones de informalidad. Promover empleos formales en este sector contribuye a mejorar la calidad de vida de quienes realizan estas actividades, fortalece la protección de sus

derechos y aporta a la construcción de una sociedad más equitativa que valora y dignifica todas las formas de trabajo.



Formalización y aportes de seguridad social en microempresas y hogares

La formalización del empleo también busca facilitar que microempresas, pequeños negocios y hogares que generan empleo puedan cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social de manera más sencilla. Esto permite que las personas trabajadoras estén afiliadas a salud, pensión y riesgos laborales, garantizando protección frente a enfermedad, accidentes o en la etapa de retiro. Al mismo tiempo, se promueve que quienes generan empleo cuenten con mecanismos claros

y accesibles para realizar estos aportes y formalizar las relaciones laborales.

En este marco, se impulsan medidas que simplifican los procesos de afiliación y el pago de aportes a la seguridad social, especialmente para microempleados y hogares que contratan trabajadoras y trabajadores. Entre estas herramientas se promueve la cotización a tiempo parcial, que permite realizar aportes a la seguridad social de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado o las horas laboradas. Esto facilita que personas que trabajan por días, por horas o en jornadas parciales puedan acceder a protección social, al tiempo que se brindan alternativas más flexibles para que microempresas y hogares avancen en la formalización del empleo.

Podrán realizar pagos de seguridad social a tiempo parcial.

Incentivos para microempresas que demuestren el pago de seguridad social de sus trabajadores.

Se establecen mecanismos que permiten que microempresas, hogares e incluso trabajadores independientes puedan realizar aportes a la seguridad social de forma proporcional a sus ingresos. Esto significa que, cuando las personas trabajan por horas, por días o tienen ingresos variables, podrán realizar cotizaciones acordes con lo que realmente ganan, incluso cuando estos ingresos sean inferiores al Salario Mínimo Vital. Estas medidas buscan facilitar la afiliación al sistema de seguridad social,

evitando que la falta de ingresos estables sea una barrera para la protección social. Al mismo tiempo, se establece que estas modalidades no podrán utilizarse cuando exista un empleo de tiempo completo, y su aplicación será objeto de inspección, vigilancia y control por parte de las autoridades competentes.

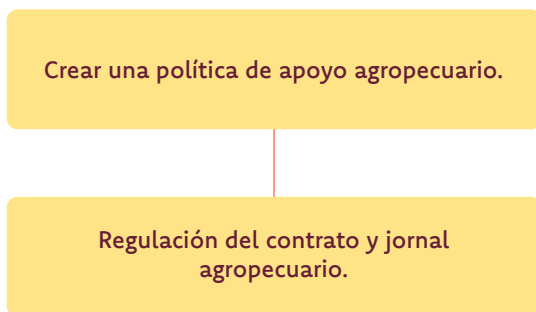
Trabajo agropecuario

El trabajo agropecuario es una actividad esencial para la seguridad alimentaria, el desarrollo rural y la economía del país. Por esta razón, se busca fortalecer las condiciones laborales de las personas que trabajan en el campo, promoviendo que puedan acceder a derechos laborales, protección social y mejores oportunidades para desarrollar sus actividades productivas en condiciones dignas.



En este marco, se impulsa la construcción de una política pública orientada a apoyar, acompañar y proteger a las unidades productivas del sector agropecuario, reconociendo las particularidades del trabajo rural. Esta política busca que quienes trabajan en el campo puedan ejercer su labor con garantías y protección, promoviendo el bienestar de las y los trabajadores y el fortalecimiento de la producción agropecuaria.

Asimismo, se reconoce que la condición de trabajadora y trabajador agropecuario no excluye la identidad campesina, indígena u otras formas de organización social del campo, valorando la diversidad de las comunidades rurales.

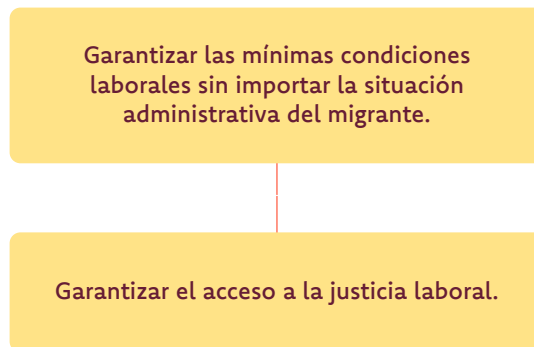


Mediante esta norma se busca generar contratos especiales que permitan adecuar las necesidades de vinculación en el sector agropecuario y contar con vínculos temporales o estacionarios que cuenten con seguridad social y derechos laborales.

Trabajo migrante

El trabajo migrante hace referencia a las actividades laborales que realizan personas provenientes de otros países y que desarrollan su vida y trabajo en Colombia. En este contexto, se busca garantizar que las

personas migrantes que trabajan en el país puedan hacerlo en condiciones dignas, con respeto por sus derechos laborales y acceso a la protección social, evitando situaciones de discriminación, explotación o informalidad.



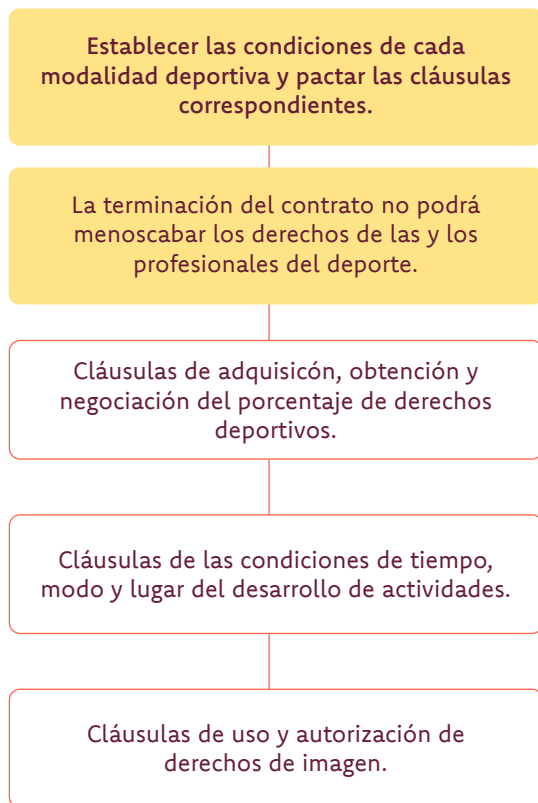
Los trabajadores migrantes no pierden sus derechos laborales por el hecho de su situación de regularización migratoria y, por el contrario, todos los trabajadores con contrato de trabajo podrán, en virtud de este, regularizar su situación migratoria.

Los deportistas profesionales nacionales y extranjeros

El trabajo de los deportistas también es reconocido como una actividad que requiere condiciones laborales claras y protección para quienes lo ejercen. Por ello, se promueve la formalización de las relaciones laborales en el ámbito deportivo, con el fin de garantizar que los deportistas puedan desarrollar su actividad con condiciones dignas, reconocimiento de su labor y acceso a la seguridad social.

En este sentido, se busca que las relaciones entre deportistas, clubes, ligas u organizaciones deportivas cuenten con acuerdos laborales claros y mecanismos de protección social, reconociendo las

particularidades del trabajo deportivo, que, muchas veces, se desarrolla por temporadas, competencias o procesos de formación. Estas medidas buscan fortalecer la estabilidad, el bienestar y la protección de los deportistas, promoviendo su acceso a derechos laborales y condiciones que dignifiquen su actividad.



Trabajadores de las artes y las culturas

Toda la industria cultural y creativa del país debe formalizar sus procesos contractuales por escrito con todas las condiciones y la normatividad laboral vigente. El contrato debe tener claros el objeto, la duración, la retribución, los días de pago y todo lo demás dispuesto en la normatividad laboral.

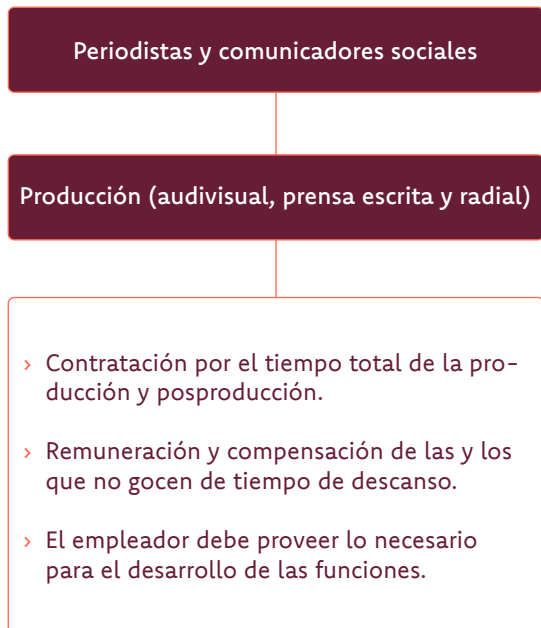
- » El contrato laboral debe cubrir desde el inicio de la producción hasta la pospro-

ducción de los dispositivos artísticos y culturales.

- » El salario remunerado nunca será inferior al Salario Mínimo Vital.
- » La jornada laboral es regulada y se deben reconocer las horas extras y los recargos.
- » Las actividades de investigación, producción previa, ensayos y montaje hacen parte de las actividades de los artistas.



Protección de periodistas y comunicadores sociales



El reconocimiento de actividades de producción, ensayo, preparación y grabación como actividades laborales, y el respeto a la jornada de trabajo, como el reconocimiento de descansos compensatorios por haber laborado en días de descanso obligatorio, son formas de reconocimiento de derechos laborales de este tipo de trabajadores.

Contratistas y subcontratistas

La existencia de procesos de tercerización o externalización laborales, a través de figuras de contratación sin garantía plena de derechos, ha sido una práctica utilizada durante las últimas décadas. La reforma laboral reconoce que la tercerización y la intermediación solo pueden realizarse

legalmente cuando respetan los derechos laborales. Asimismo, establece que, cuando estas prácticas se lleven a cabo sin cumplir las condiciones previstas en la ley, se configurará una tercerización ilegal. En estos casos, tanto la empresa que se beneficia del trabajo como la empresa tercera contratante asumirán responsabilidad solidaria. En consecuencia, ambas deberán responder por el cumplimiento de los derechos laborales.

¿Por qué se crean todas estas protecciones?

Para estipular condiciones laborales dignas en los sectores laborales históricamente ignorados y cuya protección de derechos resulta susceptible de ser vulnerada. La Reforma Laboral considera importante reconocer que hay labores y profesiones cuyas garantías han sido tema de debate en contra de la trabajadora y el trabajador.

No olvidemos que Colombia, según el más reciente censo (2018), dentro de su población tiene 1.905.617 indígenas distribuidos en 115 pueblos, sin contar con los jurumí, passe y yuri, que están en aislamiento voluntario. También cuenta con 2.982.224 de población NARP (negros, afrocolombianos y afrodescendientes: 2.950.072; raizales: 25.513; y palenqueros: 6.637), pero solo hasta ahora se reconocerán a través de certificaciones sus saberes y conocimientos ancestrales, que también forman parte del ser y haber de las y los campesinos colombianos.



CASO 7

Amalia Visitación es hija, nieta y bisnieta de parteras, desde hace 5 años llegó a ser partera experta, después de pasar varios años como activa y antes como semilla. Aprendió su oficio gracias a los conocimientos ancestrales de su familia. Vive en el municipio de Atrato, Chocó. En los últimos dos meses ha ayudado a 5 mujeres en sus partos, pero apoya a otras 10 que están activas en su lactancia.

Una vez nacen los niños o niñas, Amalia Visitación debe reportar el registro de nacido vivo a Registraduría.

Eventualmente, tiene apoyo del médico de la ciudad más cercana, pero, en ningún caso, el médico general (no hay pediatra)

puede viajar hasta Atrato para los partos, por costos o riesgos.

A Amalia Visitación le pagan con un almuerzo, una donación generalmente en especie o lo que la familia pueda ofrecer. Ella lleva sus propios implementos y se pregunta si tendrá algún día derechos laborales.

¿Puede hoy la sabedora ancestral certificar esos conocimientos?



CASO 8

Nadia Tunubalá es una sabedora ancestral que tiene, entre varios de sus conocimientos, el manejo de las semillas. Ella ha transmitido a las nuevas generaciones sus conocimientos, no solo a los miembros de su comunidad, sino también a otras comunidades, pero ese acervo cultural e identitario no

posee un reconocimiento para el trabajo o la formación. Algunas veces el conocimiento se pierde, pues cuando van a aplicarlo, funcionarios de las diferentes entidades relacionadas con lo agrícola invalidan su saber y llegan, incluso, a burlarse de ciertas prácticas.

GRAN INAUGURACIÓN





Herramientas para generar empleo con derechos

Evidencia de las oportunidades y beneficios para los generadores de empleo

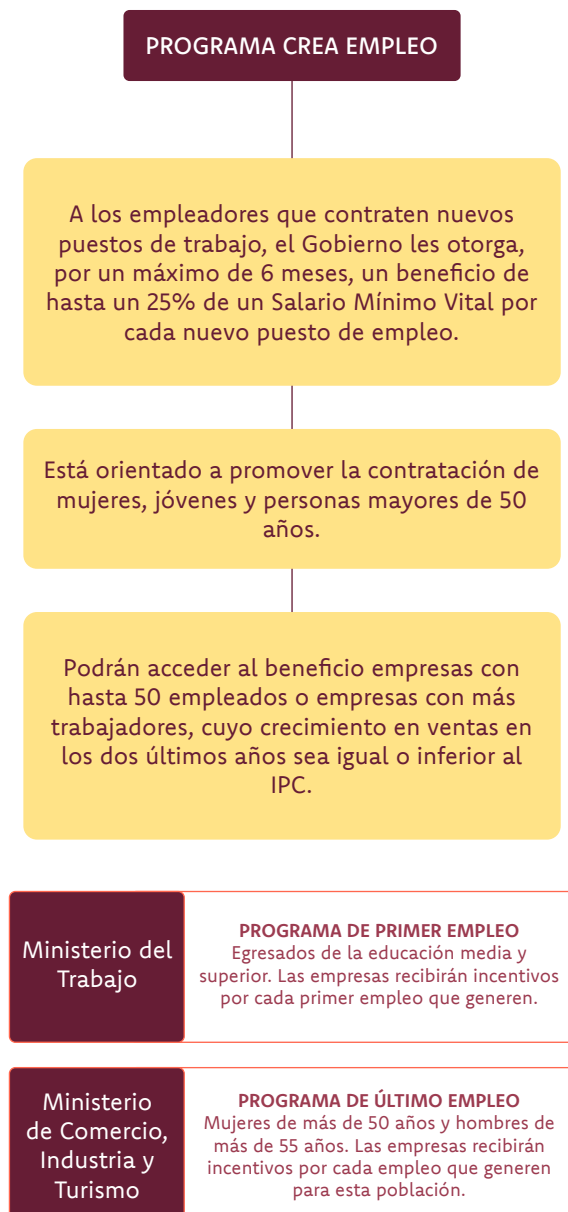
↳ **¿Cómo se pueden beneficiar los empleadores?**

La Reforma también promueve programas orientados a ampliar las oportunidades de acceso al trabajo y facilitar la inserción laboral de distintos grupos de población. A través de iniciativas como **Crea Empleo**, se busca fortalecer la generación de nuevos puestos de trabajo y apoyar a las empresas y emprendimientos que contribuyen a la creación de empleo formal. Este tipo de programas promueve la articulación entre

el Estado, el sector productivo y los servicios de empleo para facilitar la vinculación laboral de más personas.

Asimismo, se promueven estrategias como **Primer Empleo** y **Último Empleo**, dirigidas a facilitar el acceso al mercado laboral de quienes enfrentan mayores barreras para conseguir trabajo. El programa de **Primer Empleo** busca apoyar especialmente a jóvenes que ingresan por primera vez al mundo laboral, brindándoles oportunidades para adquirir experiencia y desarrollar sus capacidades. Por su parte, el programa de **Último Empleo** está orientado a personas mayores que, pese a su experiencia y conocimientos, encuentran mayores dificultades para acceder a nuevas oportunidades laborales.

De igual manera, el Plan de Empleo Nocturno busca promover la generación de oportunidades laborales en horarios nocturnos, incentivando el desarrollo de actividades productivas y servicios en diferentes sectores de la economía. Con este tipo de iniciativas se busca ampliar las oportunidades de empleo, dinamizar la economía y promover condiciones laborales dignas para quienes desarrollan su trabajo en jornadas nocturnas.



¿Cómo se beneficia otra población?

Para las personas privadas de la libertad y que están en proceso de resocialización, la Reforma Laboral plantea:



No olvidemos que la Reforma Laboral busca garantizar los derechos de las y los trabajadores, pero sin detrimento de las pequeñas, medianas y grandes empresas. La Reforma posibilita un país hacia la justicia social, la equidad y la igualdad para todas y todos. Las empresas tienen una responsabilidad social generando espacios laborales libres de discriminación y violencias.





CASO 9

La empresa Moda en Construcción se encuentra en etapa de reestructuración y expansión en otras capitales, pues hasta ahora solo está ubicada en la ciudad de Medellín. La dueña de la empresa siempre ha hablado de responsabilidad social. Por ello, cuenta

entre sus trabajadores a madres cabeza de hogar, mujeres mayores de 55 años, recién egresadas y trabajadores mayores de 60 años. Ayer escuchó por un conocido que con la Reforma Laboral hay una ayuda a las empresas que generen nuevos empleos.





Por una transición hacia la justicia laboral

↘ ¿Cómo logramos todos estos cambios?

La voluntad de todas y todos será importante y determinante para lograr una justicia laboral; sin embargo, la Reforma ha establecido un camino:

- ✓ Convenios laborales para víctimas del conflicto armado.
- ✓ Formación y promoción de empleos verdes y azules.
- ✓ Política pública de protección laboral ante la automatización.
- ✓ Política Pública de protección laboral ante procesos de descarbonización – Reconversión Laboral.
- ✓ Ajuste al PILA.
- ✓ Acompañamiento a las micro y pequeñas empresas.
- ✓ Ruta de empleabilidad.

↘ ¿Qué son los empleos verdes y azules?

Los empleos verdes son aquellos que trabajan por la protección ambiental y la conservación de los recursos, tales como economía circular, movilidad sostenible, etc.

Los empleos azules son los que procuran el cuidado y la protección de los ecosistemas marinos, tales como pesca sostenible, energía marina, etc.

La creación de puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación con comunidades de las zonas o regiones que se requieran (especialmente campesinos, indígenas, población NARP), hace parte de las medidas que la reforma laboral ha generado.



CASO 10

Sophia y Mariangel son dos profesionales recién egresadas de ingeniería ambiental y diseño de modas, respectivamente. En este momento se encuentran sin empleo y conocieron a Martín, un emprendedor que lleva años recolectando prendas que ya no se

usan y las convierte en una nueva prenda. Martín tiene un aplicativo para recolectar ropa usada, pero muchas veces no funciona, y ha sido muy difícil para él reunir las. Sophia y Mariangel quieren participar de esta idea y contribuir a consolidar la visión de Martín.



LUZ

ERNESTO

FIDEL

TEXTILES
ANDINA

MONEDA



Nos asociamos y se escuchan nuestras voces en el trabajo

▾ *¿Qué es un sindicato? ¿Para qué sirve? ¿Qué hacen por mí? ¿Qué hago por ellos?*

Todos los sistemas de derechos humanos en sus tratados reconocen el derecho a asociarse en sindicatos, pero ¿aún no sabes qué tiene eso que ver contigo?, tiene mucho que ver:

Las y los trabajadores tienen derecho a asociarse y organizarse en sindicatos que tienen como obligación la defensa de sus derechos e intereses (Ver Convenio 87 art. 10 de la OIT). Esencialmente, son organizaciones democráticas a las que la ley les exige realizar asambleas, con participación y quórum para tomar decisiones colectivas.

Tener un sindicato en la empresa o entidad significa tener una voz y el derecho a ser escuchados, así como la capacidad

de negociar mejoras en las condiciones de trabajo, algo así como tener un vehículo de diálogo con los empleadores y entidades. Las relaciones de trabajo no pueden ser espacios donde desaparezca la dignidad de las personas; se deben generar espacios armónicos que permitan cumplir con derechos y deberes, en los cuales la voz de empleadores y trabajadores puede aumentar la eficiencia en la productividad, pero también en la protección y la garantía de los derechos laborales, principios desarrollados en el artículo 1 de la Reforma Laboral.

Los sindicatos son organizaciones que, con la solidaridad de sus afiliados, permiten una protección colectiva. Cuando estás en un sindicato, no vas a caminar solo. Actualmente, trabajan por superar

desigualdades, proteger trabajos, vencer hechos de discriminación, crear nuevos derechos y, particularmente, en 2025 fueron organizaciones fundamentales en la defensa del proceso de creación de la Reforma Laboral.

↘ **¿Quién puede afiliarse a una organización sindical?**

Todas las personas, siempre que cumplan las reglas que definan los propios sindicatos en los estatutos. Hay sindicatos que permiten la afiliación de asalariados, contratistas de prestación de servicio, trabajadores independientes, informales, desempleados, pensionados, en período de prueba, en contrato aprendizaje, temporales, en fin, cualquier requisito que se defina será una decisión de autonomía sindical.

↘ **¿Qué han hecho por mis derechos los sindicatos?**

Históricamente, los derechos de jornadas de trabajo, recargos nocturnos, descansos, pago de salarios y cuestiones de seguridad, surgieron de luchas sindicales. Gracias a sindicatos de trabajadoras domésticas, aprendices y actrices y actores, se han logrado impulsar en el Congreso leyes para proteger derechos de trabajo digno

y decente, incluyendo, especialmente, la Reforma Laboral, o medidas como la negociación, buscando la protección del Salario Mínimo Vital.

↘ **¿Qué hago por los sindicatos?**

Aquí resulta importante saber que puedo afiliarme a un sindicato y sobre cómo puedo participar activamente en las tareas y actividades de los sindicatos. Un ejemplo importante, puede ser cómo las organizaciones sindicales tienen entre sus funciones estudiar las condiciones de trabajo del sector, así como la protección de descanso o salud en el trabajo. Por tanto, debemos buscar, divulgar y promover esta información, para que las organizaciones sindicales sean fuertes y cumplan con su obligación de protección.

↘ **¿Los sindicatos solo son para dirigentes hombres que llevan años en los mismos?**

La Reforma Laboral, en el artículo 60, creó una representación paritaria o proporcional en las organizaciones sindicales, para que las juntas directivas de los sindicatos puedan lograr progresivamente una representación paritaria (50/50) o proporcional a la participación en el sector.



CASO 11

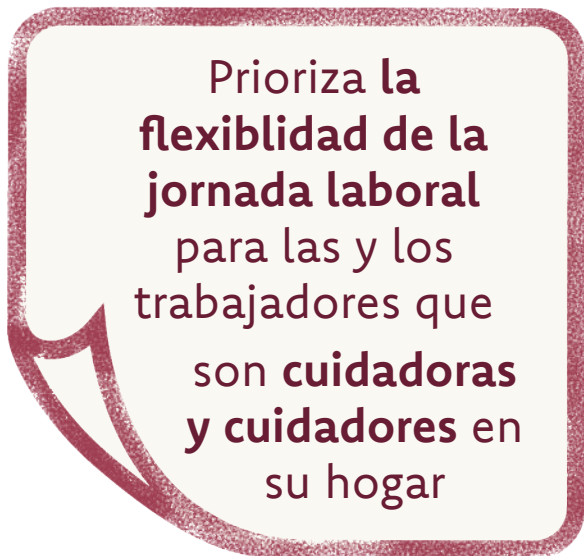
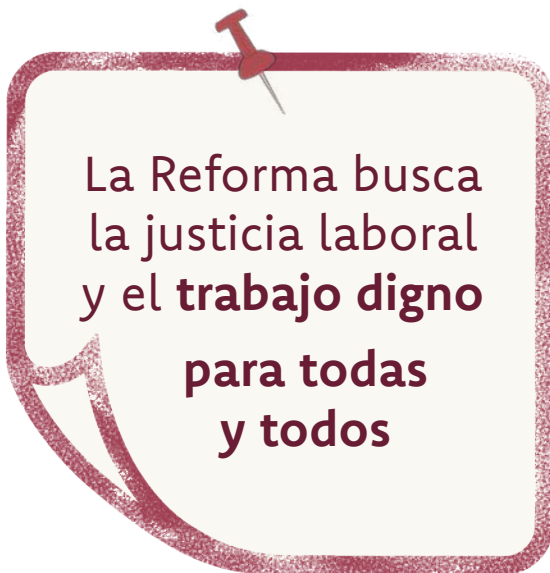
Esteban, Claudia, James y Rosa son estudiantes universitarios que hacen su práctica profesional, gracias a un convenio que tiene la universidad con la entidad territorial, para realizar prácticas en la Oficina Jurídica, específicamente, con el fin de contestar los famosos “orfeos” o derechos de petición que


llegan a la entidad, todo bajo coordinación de la Oficina Jurídica.

De muy mal gusto, un funcionario y una ciudadana realizaron comentarios sexistas contra los estudiantes durante su práctica, lo que generó una discusión en el momento.

No olvidar


Pegatinas






Crearé el PEN
(Programa de
empleo nocturno),
para incentivar
puestos de trabajo

Formalizar los
contratos
laborales
de los
aprendices




Modificaré el
PILA para
**cotizar tiempos
parciales**

La Reforma tiene
un enfoque
diferencial y de
protección a las
poblaciones más
**vulneradas e
invisibilizadas**



Protege el trabajo
**femenino rural y
campesino**. Reconoce la
preparación de alimentos
en las jornadas de
trabajo agropecuario y **el
cuidado de las personas,
animales y cultivos**



Formalizar la forma de contratación de:
Profesionales del deporte,
profesionales de la industria creativa,
profesionales del periodismo y la comunicación social,
radial, audiovisual y de prensa

Reduce la jornada laboral **de 48 a 42 horas** de manera gradual



Protección a los migrantes en sus derechos laborales



Formalizar las labores de:

- **Plataformas digitales**
- **Trabajo agropecuario**
- **Servicio doméstico**

La Reforma Laboral está liderada por **MinTrabajo**, pero se articula con:

- **MinTic**, para generar plataformas.
- **MinEducación**, para certificar saberes y conocimientos ancestrales.
- **MinComercio**, para incentivar empleos verdes.
- Entre otros aspectos.

¡Diviértete y aprende!

Busca los principios, criterios y prioridades más importantes de la Reforma Laboral.

E T G U D E R E C H O S W E M L P D N L N L
N R X E E A C O D Z Y L A D W S M M O T A S
T A S W T B U T Q U G T A G A P D E I O O W
O N D R R M Z A H L S N R I M X N L J X U R
R S R K A J N L C E J Y T A Q K O A X T U D
N I L R B M G U X V O N F D B V M J T G H E
O G G C A W E H X X A A R C D A W Q B P N Z
L I B O J U O V P R Y Q G O L Q J T Y X U V
A R F N A Y D J A A I U Y C P S A A N Q U E
B X Q C D O U G R U E S T A B I L I D A D R
O W D I O M E N O R D E E D A D P X R O F M
R I O L R J B V B Q M V C X H S A Q A X R A
A M V I A Z K P S U M D Z M T W K V Q K F T
L U M A C A M P E S I N O S J A Z O A V M E
J J J R E M U N E R A C I O N M I N I M A R
U E K J H V N B S A X W Q Z V B S F X S X N
S R J B L Q M W O S D S L G O W M I N U Z I
T A R K S E G U R I D A D S O C I A L U W D
O R M K V M W Y N C C A W O F A E G I C T A
O O M I G R A N T E U H T G W F Y O U F C D
L B R J I R R E N U N C I A B I L I D A D V
P R O T E C C I O N E S E S P E C I A L E S

- Trabajador
- Campesinos
- Protecciones especiales
- Mujer
- Seguridad Social
- Trabajadora
- Maternidad
- Igualdad de oportunidades
- Garantías
- Conciliar
- Menor de edad
- Migrante
- Remuneración mínima
- Derechos
- Estabilidad
- Entorno laboral justo
- Irrenunciabilidad
- Transigir

Empareja

1. Remuneración justa, bienestar integral, promoción del diálogo social, garantías para el acceso a la seguridad social.
 2. Estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos; igualdad de oportunidades; protección especial a los campesinos, la mujer, la maternidad y el trabajador menor de edad.
 3. Legaliza el contrato a término indefinido.
 4. Derecho a asistir a citas médicas de urgencia o programadas.
 5. Se prohíbe el racismo, la xenofobia y cualquier discriminación por ideologías, etnia o credo religioso.
 6. Las herramientas para garantizar las acciones de prevención y atención a las violencias y la discriminación.
 7. Recibir en la etapa lectiva el 75% de 1 Salario Mínimo Vital y en la etapa de práctica, el 100%.
 8. Vincular con trabajo formal y respetar los derechos y la justicia laboral.
 9. Generar primeros y últimos empleos.
 10. Espacio de participación para la construcción de los instrumentos normativos, para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, raizales y Rrom, según sus cosmovisiones, usos y costumbres.
- _____ Artículo 15. Obligaciones especiales del empleador.
- _____ Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.
- _____ Objeto de la Reforma Laboral.
- _____ Artículo 17. Protección contra la discriminación.
- _____ Cambios en el contrato de aprendizaje.
- _____ Algunos principios de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025).
- _____ Beneficio CREA.
- _____ Formalización del trabajo doméstico.
- _____ Después de cuatro contratos continuos a término fijo, siempre que haya voluntad de las partes de mantenerlo.
- _____ Protocolos, comités, herramientas y todos los mecanismos necesarios que reconozcan y aborden violencias.

Referencias Bibliográficas

Congreso de la República. Ley N° 2466, *Ley del Trabajo Digno y Decente* (25 de junio de 2025). Diario Oficial Colombiano.

DANE. (2018). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 Colombia*. www.dane.org

Marín, I, (1985). *María Cano: en el amanecer de la clase obrera*. ISMAC.

Ministerio del Trabajo. (2025). *Censo sindical para la negociación colectiva del sector público en Colombia 2025 - Ámbito nacional*

Ministerio del Trabajo. Decreto 0223 de 2026. expedido por el Ministerio del Trabajo de Colombia, *reglamenta de manera integral las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje*. Diario Oficial de la República de Colombia

OIT. (2025). *Informe sobre los trabajadores de las plataformas digitales de reparto en América Latina*. www.ila.org

Vega Cantor, R. (2002). *Gente muy rebelede*. Pensamiento crítico.



Trabajo



ESAP
ESCUELA SUPERIOR DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TU TRABAJO, TUS DERECHOS

ABC DE LA REFORMA LABORAL