

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 0990 DE 2026

(agosto 4)

por el cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título I de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se establecen reglas para la aplicación de la contratación de mano de obra local en las inversiones y programas que se ejecuten en las regiones, conforme al artículo 80 de la Ley 2294 de 2023.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, y

CONSIDERANDO:

Que según el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc), en su artículo 6°, reconoce el derecho de toda persona a trabajar, comprendiendo este “... la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado...”, e imponiendo, para hacerlo efectivo, la adopción de medidas de formación técnica y profesional tendientes a asegurar la ocupación plena y productiva.

En el mismo sentido, el artículo 7° del Pacto reconoce el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, las cuales deben asegurar especialmente: remuneración igual sin distinciones de ninguna especie, seguridad e higiene en el trabajo, igual oportunidad de promoción en el trabajo y descanso.

Que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR) publicó su interpretación autorizada sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de la Observación General número 18 del 24 de noviembre de 2005, en la cual se aclaran las obligaciones de los Estados en torno al derecho al trabajo en su numeral 19, siendo una obligación de éstos, la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo.

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

Que el artículo 333 de la Constitución Política señala: “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. (...) La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones.

El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. (...) La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación. (...)”. En consecuencia, la presente reglamentación desarrolla una obligación prevista expresamente por el legislador en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 y debe aplicarse bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad, seguridad jurídica y respeto de la libertad económica.

Que el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023 dispuso que todas las inversiones y programas proyectados a ejecutarse en las regiones deberán contratar como mínimo el cincuenta por ciento (50%) de mano de obra local, siempre y cuando exista mano de obra con las capacidades requeridas para la ejecución de dichas inversiones y programas.

Que de acuerdo con el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, todos los empleadores tienen la obligación de registrar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo. Este servicio tiene como objetivo principal, según se establece en el inciso 2 del artículo 25 de la mencionada ley, lograr la mejor organización del mercado laboral, facilitando a los trabajadores la búsqueda de empleo adecuado y a los empleadores la contratación de trabajadores que se ajusten a las necesidades de sus empresas.

Que la Ley 1712 de 2014 regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información, y que la Ley 1581 de 2012 establece el régimen general de protección de datos personales, aplicable al tratamiento de información que se derive de los procesos de registro, gestión, remisión, certificación y reporte previstos en la presente reglamentación.

Que la Ley 1955 de 2019 en su artículo 195 estableció que la inclusión laboral se debe implementar a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Para ello la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como articuladora de la Red, deberá definir los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijar las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable.

Que el artículo 8° del Estatuto Orgánico del Presupuesto General de la Nación de Colombia (Decreto número 111 de 1996 por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el estatuto orgánico del presupuesto), indica que el “plan operativo anual de inversiones señalará los proyectos de inversión clasificados por sectores,

órganos y programas. Este plan guardará concordancia con el plan nacional de inversiones. El Departamento Nacional de Planeación preparará un informe regional y departamental del presupuesto de inversión para discusión en las comisiones económicas de Senado y Cámara de Representantes”.

Que, respecto de los proyectos de inversión pública, el Decreto número 1082 de 2015 establece reglas para su formulación, evaluación previa, registro, programación, ejecución, seguimiento y evaluación posterior, de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Nacional de Planeación y las competencias de cada entidad.

Que la adición de una nueva sección al Decreto número 1072 de 2015, permite a los empleadores y contratantes conocer la ruta para cumplir con la obligación de contratar como mínimo el 50% de la mano de obra local de las regiones donde se ejecute las inversiones y programas comprendidos en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023; a las personas que integran la mano de obra laboral de las regiones, verificar que la protección del Estado al trabajo constituye la promoción del desarrollo económico local y la participación activa de las comunidades; y, a las entidades del sector trabajo, la herramienta regulatoria para aplicar lo ordenado por la Ley 2294 de 2023.

Que este decreto fue publicado en la Sistema Único de Consulta Pública (Sucop) y/o en la página web del Ministerio del Trabajo, según corresponda con el fin de que la ciudadanía y los grupos de interés participaran en su construcción, y que, vencido el término de consulta, se elaboró el informe de observaciones y respuestas correspondiente.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. Adición de la Sección 8 al Capítulo 6 del Título I de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adiciónese la Sección 8 al Capítulo 6 del Título I de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, la cual quedará así:

“SECCIÓN 8

CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL EN INVERSIONES Y PROGRAMAS A EJECUTARSE EN LAS REGIONES

Artículo 2.2.1.6.8.1. Objeto. Esta Sección tiene como objeto establecer reglas para la implementación de la contratación de mano de obra local prevista en el artículo 80 de la Ley 2294 de 2023, con el fin de promover el empleo, el desarrollo económico local y la participación activa de las comunidades en las inversiones y programas ejecutados en sus territorios, siempre que exista mano de obra local con las capacidades requeridas para su ejecución.

Artículo 2.2.1.6.8.2. Ambito de aplicación. Las disposiciones que conforman esta Sección se aplicarán a todas las inversiones y programas que se ejecuten en las regiones del territorio colombiano, siempre que, para su desarrollo, requieran la vinculación de personal en el territorio de ejecución; los empleadores, contratantes u operadores responsables deberán vincular o contratar como mínimo el cincuenta por ciento (50%) de mano de obra local, siempre que exista mano de obra local con las capacidades requeridas para la ejecución de la inversión o programa.

Artículo 2.2.1.6.8.3. Definiciones. Para los efectos de la presente Sección, se aplicarán las siguientes definiciones:

1. Zona de contratación laboral: La zona de contratación laboral es el municipio, distrito, área de influencia o delimitación territorial específica donde se ejecute la inversión o programa.

2. Región: Constituyen áreas con características homogéneas en cuanto a condiciones de relieve, climáticas, geológicas, geomorfológicas y de suelos, junto con las actividades socioculturales que los pobladores llevan a cabo en un paisaje visible, donde los grupos humanos lo moldean, pero a su vez reciben influencia del ambiente (IGAC, 2008). El territorio colombiano se divide en seis regiones: Caribe, Insular, Pacífica, Andina, Orinoquía y Amazonía. Para efectos de la presente Sección, esta referencia no sustituye la delimitación concreta de la zona de contratación laboral de cada inversión o programa

3. Vacante: Puesto de trabajo no ocupado para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo, mediante contrato de trabajo u otra modalidad de vinculación permitida por la ley, cuando resulte procedente, que sea necesario para la ejecución de la inversión o programa y el cumplimiento de las actividades relacionadas con los servicios contratados.

4. Nómina: Es la suma total del personal vinculado para la ejecución de la inversión o programa. Este concepto integra tanto a los trabajadores dependientes como a los contratistas independientes vinculados directamente a la ejecución del objeto misional de la inversión.

5. Mano de obra local: Se considera como mano de obra local, sin importar el tipo de vacante al que aspire, la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la alcaldía municipal, de conformidad con las reglas vigentes sobre certificación de residencia expedida por la autoridad competente.

6. Teletrabajo temporal o emergente: Modalidad de prestación del servicio personal por medios informáticos o telemáticos, aplicable de forma transitoria por razón de emergencias sanitarias, desastres naturales, calamidades públicas u otras situaciones análogas, conforme al literal e) del artículo 52 de la Ley 2466 de 2025. La adopción de esta modalidad no afecta la condición de residencia del trabajador para efectos de ser considerado mano de obra local ni altera las reglas de priorización previstas en la presente sección.

7. Personas con barreras para la inserción laboral: Personas que tradicionalmente han enfrentado dificultades para insertarse en el mercado laboral formal de acuerdo con las estadísticas de empleo del DANE, la política pública de empleo inclusivo y los lineamientos técnicos aplicables.

8. Inversiones públicas: Se entiende por inversión pública la aplicación de un conjunto de recursos públicos orientados al mejoramiento del bienestar general y la satisfacción de las

necesidades de la población, mediante la producción o prestación de bienes y servicios a cargo del Estado, o mediante la transferencia de recursos, siempre que se establezca claramente un cambio positivo en las condiciones previas imputable a la aplicación de estos recursos, en un tiempo determinado.

9. Programas: Son los mecanismos de intervención del Estado que materializan la política pública en planes de acción orientados al cumplimiento de un objetivo común. Están conformados por un conjunto de proyectos, que deben ser realizados, orientados al cumplimiento de un objetivo común, conforme a la planeación y programación de la entidad o actor responsable.

Artículo 2.2.1.6.8.4. Porcentaje de contratación de mano de obra local. Todas las inversiones y programas proyectados a ejecutarse en las regiones deberán contratar como mínimo el cincuenta por ciento (50%) de mano de obra local, siempre que en la zona de contratación laboral exista mano de obra local con las capacidades requeridas para la ejecución de la inversión o programa. Dicho porcentaje se calculará sobre el número total de personas vinculadas directamente para la ejecución de la inversión o programa.

Parágrafo. La fijación de porcentajes superiores solo procederá cuando exista habilitación legal expresa o regulación sectorial expedida por autoridad competente.

Parágrafo 2°. Para vacantes de alta especialidad técnica cuya formación sea inexistente en la zona de contratación y su vinculación sea crítica para la seguridad operativa, el empleador podrá acreditar la inexistencia o insuficiencia de oferentes locales mediante certificación del prestador autorizado del Servicio Público de Empleo, conforme al procedimiento aplicable.

Artículo 2.2.1.6.8.5. Proceso de priorización de mano de obra local. El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo con cobertura en el municipio, distrito, área de influencia o zona de contratación laboral correspondiente.

La oferta y gestión de las vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:

1. Área de influencia del proyecto o zona de contratación laboral.
2. En los municipios que colinden con la zona de contratación laboral del proyecto, independientemente del departamento al que pertenezcan.
3. En los demás municipios del departamento o departamentos en donde se encuentre la zona de contratación laboral del proyecto.
4. En el territorio nacional.

En el evento en que la zona de contratación laboral no exista oferentes inscritos que cumplan el perfil requerido para suplir las vacantes, los prestadores encargados de la gestión de las vacantes deben certificar la ausencia de oferentes que cumplan el perfil requerido por el empleador o certificar el número de oferentes remitidos y las razones objetivas de no selección reportadas por el empleador. Dicho certificado debe ser emitido por parte del prestador autorizado en un plazo no superior a tres (3) días hábiles contados a partir de la solicitud de certificación por parte del empleador y la justificación de no selección de todos los oferentes remitidos.

Parágrafo 1º. En los municipios, donde exista la presencia de más de una (1) Agencia de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por Cajas de Compensación Familiar, el empleador realizará el registro de sus vacantes en al menos en una (1) Agencia de Gestión y Colocación de Empleo constituida por Caja de Compensación Familiar.

Parágrafo 2º. Se deberá priorizar a las personas con barreras para la inserción laboral en los procesos de remisión de hojas de vida, cuando cumplan el perfil requerido y conforme a criterios objetivos de remisión, con las capacidades que requiera la ejecución de las inversiones y programas, o aquellas poblaciones que eventualmente sean consideradas como de difícil inserción laboral. En aquellos casos en que las inversiones o programas correspondan a actividades de atención a emergencias, reforestación o forestación, el proceso de priorización deberá observar, además, las reglas previstas en el artículo 2.2.1.6.8.12, y será ejecutado conforme a los procedimientos establecidos en el artículo 2.2.1.6.8.6 para la gestión y certificación de vacantes.

La aplicación de los criterios de priorización podrá adecuarse cuando se trate de situaciones de emergencia, fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas, en donde medien circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que se encuentren debidamente acreditadas, no obstante, los empleadores deberán en todo caso priorizar la contratación de mano de obra local no calificada en el territorio. Los empleadores deberán reportar estas situaciones con sus soportes a las operadoras y a la Unidad del Servicio Público de Empleo para que esta circunstancia se incorpore en los informes de que trata el artículo 2.2.1.6.8.9. del presente decreto.

Parágrafo 3º. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, reforestación y forestación, deberán contar con un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, indígenas, población NARP, personas sujetas de especial protección, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC, o las figuras que los reemplacen en cumplimiento de lo previsto en el artículo 38 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 2.2.1.6.8.6. Proceso a cargo de los prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo establecerá el procedimiento para la gestión de vacantes y las certificaciones de inexistencia o insuficiencia de oferentes locales, sin crear requisitos, sanciones o trámites adicionales no previstos en la ley para la contratación de mano de obra local de las inversiones y programas a ejecutarse en las regiones.

Artículo 2.2.1.6.8.7. Actividades a cargo de empleadores, contratantes u operadores responsables de las inversiones o programas. Además de la información necesaria para realizar el registro de la vacante, los empleadores, contratantes u operadores responsables de la ejecución de las inversiones o programas entregarán al prestador o prestadores del Servicio Público de Empleo los siguientes datos:

1. Municipio, distrito, área de influencia o zona de contratación laboral donde se desarrolla cada fase, periodo o etapa correspondiente a las inversiones o programas.
2. Término de vigencia de la publicación de la vacante, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.
3. Reportará al prestador del Servicio Público de Empleo autorizado la selección o las razones técnicas de no selección de los oferentes remitidos. El reporte deberá realizarse respecto de cada vacante publicada y previo a la solicitud de nuevas remisiones.
4. Los cambios sustanciales por parte del empleador o contratista en el registro de la vacante, reiniciará los términos de publicación.
5. Informar oportunamente a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, las zonas de contratación laboral donde se desarrollarán las actividades. Lo anterior a fin de generar acciones en los territorios, que permitan facilitar el cumplimiento de la contratación de mínimo el cincuenta por ciento (50%) de mano de obra local de las inversiones y programas a ejecutar en las regiones.
6. Relacionar las vacantes que se contrataron bajo la modalidad de contratación de emergencia, acreditando la fuerza mayor o caso fortuito correspondiente.

Parágrafo. Los empleadores o contratantes, así como los prestadores del Servicio Público de Empleo, deberán contar con las medidas técnicas, administrativas y jurídicas necesarias que garanticen la seguridad y confidencialidad del tratamiento de datos personales bajo los principios de finalidad, necesidad, circulación restringida, seguridad y confidencialidad que administren, de conformidad con lo señalado en la Ley 1581 de 2012, 1712 de 2014 y las normas que las modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Artículo 2.2.1.6.8.8. Seguimiento y reportes de contratación de mano de obra local. El empleador deberá garantizar el cumplimiento del porcentaje mínimo de contratación de mano de obra local previsto en la presente Sección, considerando en todo caso que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%).

Así mismo, sin perjuicio de la información específica que se establezca en los procedimientos respectivos por parte del Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, deberá entregar al prestador o prestadores del Servicio Público de Empleo, para realizar el registro de la vacante, los siguientes datos:

1. Municipio y/o municipios donde se desarrolla el proyecto o programa, periodo o etapa.
2. Información estadística o agregada sobre población con barreras para la inserción laboral, cuando aplique, sin incluir datos nominativos ni sensibles salvo habilitación legal expresa
3. Término de vigencia de la publicación de la vacante, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles.
4. Asignar un único código interno a cada vacante registrada y utilizar el mismo en todos los prestadores donde se vaya a gestionar la vacante.

Deberá realizar el cierre de la vacante reportando al prestador o prestadores del Servicio Público de Empleo autorizados con los que gestionó la vacante, la colocación o las razones objetivas de no selección de los oferentes remitidos, una vez surtido el proceso de contratación.

Los empleadores o contratantes de las inversiones o programas que se lleven a cabo en las regiones harán seguimiento a la vinculación de mano de obra local por parte de sus contratistas y subcontratistas, quienes deben cumplir con el procedimiento señalado en la presente sección.

Los empleadores o contratantes de las inversiones o programas que se lleven a cabo en las regiones deberán realizar reportes semestrales, con destino a la Dirección Territorial u Oficina especial del Ministerio de Trabajo con jurisdicción territorial en la zona de contratación laboral. El primero 'se presentará dentro de los cinco (5) primeros días de febrero y comprenderá la información de julio a diciembre del año inmediatamente anterior. El segundo, se presentará dentro de los cinco (5) primeros días de agosto y comprenderá la información de enero a junio del año en vigencia. Los reportes deberán incluir, de manera desagregada por cada empleador, la siguiente información:

1. Nombre del proyecto o programa, delimitación de la zona de contratación laboral de acuerdo con cada fase, periodo o etapa, nombre del operador del programa o proyecto, fecha de iniciación de las actividades.
2. Información estadística de mano de obra contratada, discriminada en cargos calificados y no calificados, identificando porcentualmente residentes de la zona, género, grupo étnico y edad. El reporte debe garantizar la anonimización de los datos personales, omitiendo listados nominales o documentos de identidad de conformidad con la Ley 1581 de 2012.
3. Vacantes publicadas por proyecto y por municipio o municipios según la zona de contratación laboral.
4. Casos especiales en los que no aplica la priorización de mano de obra local, como consecuencia de la contratación para atención de emergencias o por la inexistencia de perfiles técnicos debidamente certificada por el Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1º. Además de los empleadores, operadores de proyectos o contratantes, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y el Ministerio del Trabajo, accederán a esta información, así como las entidades públicas cuya misión u objeto estén relacionadas con la gestión laboral y con lo establecido en la presente sección, conforme a las Leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014, y las normas que las modifiquen, sustituyan o reglamenten.

Parágrafo 2º. En un término no mayor a noventa (90) días, el Ministerio del Trabajo y la Unidad del Servicio Público de Empleo, expedirán los lineamientos que establezcan el proceso, procedimiento, formato y mecanismo para realizar el reporte mencionado. Se publicará el formato y el mecanismo para realizar el reporte.

Artículo 2.2.1.6.8.9. Reportes del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo rendirá informe semestral al Ministerio del Trabajo

sobre la forma en que se implementen las medidas establecidas en esta sección y la información de vacantes publicadas. El primero se presentará dentro de los cinco (5) primeros días de febrero y comprenderá la información de julio a diciembre de cada anualidad. El segundo, se presentará dentro de los cinco (5) primeros días de agosto y comprenderá la información de enero a junio de cada anualidad.

De la misma manera, los prestadores del Servicio Público de Empleo reportarán a las Direcciones Territoriales u oficinas especiales del Ministerio del Trabajo respectivas, las inconsistencias detectadas en los procedimientos de gestión de vacantes, cuando a ello haya lugar, a fin de que se realicen las actuaciones de vigilancia y control correspondientes.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control, realizará la verificación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en las normas legales y en estas disposiciones reglamentarias relacionadas con la contratación de mano de obra local, considerando las competencias y atribuciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial las previstas en los artículos 17, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el contenido del Decreto número 4108 de 2011 y la Ley 1610 de 2013, así como las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT que se desarrollan a través de Convenios y hacen parte del bloque de constitucionalidad, normas que fundamentan la competencia de la vigilancia, control y cumplimiento de las disposiciones laborales y sociales en las autoridades administrativas del trabajo.

Artículo 2.2.1.6.8.10. Promoción de la mano de obra local. La Unidad del Servicio Público de Empleo a través de los prestadores autorizados, realizará la promoción de las medidas implementadas en esta sección, brindando información sobre la oferta laboral disponible en el territorio a buscadores y empresarios y realizar la promoción de los servicios autorizados por los prestadores.

Paralelamente a la construcción de las listas de oferta de trabajo y de empleos, el Servicio Nacional de Aprendizaje, y la Dirección de Generación y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo, evaluarán la demanda del servicio requerido y ofrecerán instrucción, capacitación y cualificación a las personas sin formación académica, para obtener niveles de desempeño cada vez más altos.

Para tal propósito, podrán celebrar convenios con universidades públicas y privadas, acreditadas y legalmente reconocidas por el Ministerio de Educación, las cuales servirán de articuladores para tal efecto, garantizando la no discriminación y respeto a la diversidad étnica y cultural. Se procurará por la superación del analfabetismo.

El Ministerio del Trabajo y demás entidades del sector, reglamentarán a través de anexos técnicos las particularidades sectoriales en caso de requerirse.

Artículo 2.2.1.6.8.11. Coordinación Interinstitucional. El Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, promoverán la coordinación y el intercambio de información con otras entidades públicas competentes en materia laboral, a fin de optimizar los recursos y mejorar la eficiencia en la contratación de mano de obra local.

Artículo 2.2.1.6.8.12. Prioridad territorial en la contratación para programas de emergencias, reforestación y forestación. En las inversiones y programas que se ejecuten en las regiones y que correspondan a actividades de atención a emergencias, reforestación o forestación, los empleadores, contratistas y subcontratistas deberán garantizar que, como mínimo, el cincuenta por ciento (50%) de los puestos de trabajo requeridos sea cubierto por personas residentes en la región donde se desarrollen las actividades. Para todos los efectos, las obligaciones previstas en el presente artículo se aplican en concordancia con el porcentaje mínimo establecido en el artículo 2.2.1.6.8.4 y con los procedimientos de gestión, remisión, certificación y reporte previstos en los artículos 2.2.1.6.8.6 y 2.2.1.6.8.8, respectivamente.

Parágrafo. Lo previsto en este artículo deberá ser observado por los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo dentro de los procesos de gestión, remisión y certificación de vacantes, en armonía con los procedimientos establecidos en la presente sección.

Artículo 2.2.1.6.8.13. Teletrabajo temporal o emergente y continuidad de la vinculación local. En situaciones excepcionales derivadas de emergencias sanitarias, desastres naturales, calamidades públicas o eventos análogos, los empleadores, podrán adoptar modalidades de teletrabajo temporal o emergente conforme al literal e) del artículo 52 de la Ley 2466 de 2025. La implementación de estas modalidades no podrá afectar el cumplimiento del porcentaje mínimo de contratación de mano de obra local previsto en la presente Sección ni será fundamento para sustituir a trabajadores residentes en la zona de contratación laboral por personal externo., ni podrá ser fundamento para desconocer la condición de residencia exigida para que un trabajador sea computado como mano de obra local conforme a las definiciones de la presente Sección; asimismo, estará sujeta a los procedimientos de gestión y reporte establecidos en los artículos 2.2.1.6.8.6 y 2.2.1.6.8.8.

Parágrafo. El teletrabajo temporal o emergente tendrá como finalidad garantizar la continuidad de la vinculación laboral de las personas residentes en la zona de contratación laboral, proteger el empleo local en contextos de excepcionalidad y procurar que el porcentaje mínimo de contratación de mano de obra local se mantenga durante las fases de ejecución de la inversión o programa, siempre que exista mano de obra local con las capacidades requeridas. Lo anterior se aplicará sin perjuicio de las disposiciones vigentes sobre trabajo en casa y otras modalidades excepcionales de ejecución de la prestación personal del servicio.

Artículo 2°. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, y adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título I de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Dado en Bogotá, D. C., a 4 de agosto de 2026.

Publíquese y cúmplase.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

DECRETO NÚMERO 0991 DE 2026

(agosto 4)

por el cual se adiciona la Sección 9 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se reglamenta la afiliación, cotización, reporte y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral para los trabajadores digitales en servicios de reparto en modalidad independiente y autónoma, 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 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 34 y 67 de la Ley 2466 de 2025, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1° de la Constitución Política establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran; y que el artículo 25 superior consagra el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, lo cual exige la adopción de medidas regulatorias que prevengan la precarización de las nuevas formas de vinculación derivadas de la economía digital.

Que los artículos 48 y 53 de la Constitución Política garantizan, respectivamente, el derecho irrenunciable a la seguridad social bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, y los principios mínimos fundamentales del estatuto del trabajo, entre los cuales se destacan la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

Que el artículo 13 de la Constitución Política impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptar medidas en favor de grupos marginados o en circunstancia de debilidad manifiesta, mandato de obligatoria aplicación frente a los trabajadores de plataformas digitales que perciben ingresos precarios o marginales, exigiendo un marco de cotización que no confisque su mínimo vital.

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019), reconoce en su acápite Primero que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, lo cual hace imprescindible actuar urgentemente para construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro, con trabajo decente para todos, mediante un enfoque que sitúe los derechos de las personas trabajadoras en el núcleo de las políticas económicas y sociales.

Que, en sintonía con lo anterior, el acápite 11, literal A, numeral XV de la citada Declaración, establece como un esfuerzo prioritario de los Estados la necesidad de “adoptar y ampliar sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo”, mandato que interpela directamente al Estado colombiano para modernizar y adecuar su normatividad frente a las nuevas modalidades de trabajo en plataformas digitales.

Que, de igual forma, el acápite III, literal B de la misma Declaración, exhorta a fortalecer las instituciones del trabajo para ofrecer una protección adecuada, precisando que se deben emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad y que todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada que incluya, entre otros mínimos, “la seguridad y salud en el trabajo”, directriz internacional que soporta la obligatoriedad de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales para el sector del reparto digital.

Que, para materializar lo anterior, el acápite III, literal C de la referida Declaración del Centenario, dispuso una hoja de ruta imperativa al exhortar a los Estados Miembros a fomentar el crecimiento económico y el trabajo decente a través de: “v) políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo”.

Que, en el marco de la economía digital y del trabajo en plataformas, los trabajadores digitales en servicios de reparto desarrollan su actividad bajo esquemas autónomos, flexibles y de carácter discontinuo, en los cuales la generación de ingresos depende de factores variables como la demanda del servicio, el tiempo de conexión y la cantidad de tareas efectivamente realizadas, sin que exista una jornada laboral predeterminada ni una remuneración fija garantizada.

Que el artículo 157 de la Ley 100 de 1993 establece que en el Sistema General de Seguridad Social en Salud existen dos tipos de afiliados, correspondientes a los regímenes contributivo y subsidiado, diferenciados en función de la capacidad de pago de las personas, siendo el régimen contributivo aplicable a quienes cuentan con dicha capacidad para asumir el monto total de las cotizaciones, y el régimen subsidiado a quienes carecen de ella, lo cual evidencia la necesidad de adoptar mecanismos diferenciados dentro del Sistema de Seguridad Social que permitan garantizar el acceso efectivo a la protección social conforme a las condiciones económicas reales de los trabajadores.

Que, en virtud de lo dispuesto en el parágrafo 1° del artículo 15 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 3° de la Ley 797 de 2003, el artículo 157 literal A) numeral 1 de la citada Ley 100 de 1993 y el numeral 1.4 del artículo 2.1.4.1 del Decreto número 780 de 2016, un trabajador independiente tiene capacidad de pago cuando sus ingresos netos mensuales son iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente.