

al Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

CAPÍTULO XII.

Requisitos para el depósito de los pactos colectivos con el fin de prevenir que sean utilizados para menoscabar el derecho a la libertad sindical, el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva

Artículo 2.2.2.12.1. Definición de Pacto Colectivo. Pacto Colectivo es todo acuerdo que se celebre entre el empleador y un grupo de trabajadores no sindicalizados para fijar las condiciones de empleo y de trabajo, independientemente de la denominación que formalmente reciba este acuerdo plurisubjetivo, o que esté consignado en uno o varios instrumentos.

Artículo 2.2.2.12.2. Requisitos para efectuar el depósito del pacto colectivo. El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y extenderse en tantos ejemplares cuantas sean las partes firmantes y uno más, que se depositará en la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a su firma.

El depósito del pacto colectivo requiere como documentos necesarios los siguientes:

1. Acta de asamblea convocada por los trabajadores no sindicalizados, que contenga, la aprobación del pliego de peticiones elaborado y propuesto por los trabajadores no sindicalizados de la empresa, en esta misma acta de asamblea debe constar los datos de las personas elegidas para integrar la comisión negociadora de trabajadores no sindicalizados investidos de plenos poderes que negociarán el pliego de peticiones con el empleador.
2. Lista de asistencia en la que se identifique los datos y firmas de las personas que asistieron a la asamblea de trabajadores no sindicalizados en la que se aprueba pliego de peticiones y se elige comisión negociadora.
3. Actas de instalación de la mesa de negociación entre la comisión negociadora de los trabajadores no sindicalizados y la empresa, debidamente firmada por las partes, en la cual debe constar como mínimo la metodología de negociación y el cronograma de reuniones para negociar el pliego de peticiones propuesto.
4. Acta de finalización de la etapa de arreglo directo entre la comisión negociadora de los trabajadores no sindicalizados y la empresa, debidamente firmada por las partes en el que conste como mínimo los acuerdos y desacuerdos que se dieron en la negociación.
5. Certificación firmada por la empresa mediante su representante legal o quien esté facultado legalmente para ello, la cual debe:

- a) Certificar que los beneficios otorgados en el pacto colectivo no son iguales, equivalentes o superiores a los otorgados en la convención colectiva o cada una de las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa.
 - b) Certificar el número de afiliados en cada una de las organizaciones sindicales que tienen presencia en la empresa, según el descuento de cuotas sindicales en nómina.
 - c) Certificar el número total de trabajadores de la empresa a la fecha en la que fue suscrito el pacto colectivo respectivo.
6. La empresa deberá anexar el comparativo entre los beneficios no económicos y económicos del pacto colectivo y de cada una de las convenciones colectivas existentes en la empresa, por cada período de vigencia de éstos, en los que coexista o haya coexistido pacto con convención o convenciones colectivas, incluyendo en el análisis del costo de las convenciones colectivas el costo total de lo que lo que representa el pago de cuota sindical.
- Sin el cumplimiento de todos estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto.

Artículo 2.2.2.12.3. Términos y participación sindical. El Inspector del Trabajo dispondrá de un término máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de radicación de la solicitud en el Ministerio de Trabajo, para depositar o negar el depósito del pacto colectivo. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, el Inspector notificará de la existencia de dicha solicitud a las organizaciones sindicales con presencia en la empresa, quienes contarán con un término de tres (3) días hábiles para presentar las observaciones que consideren pertinentes. La presentación de observaciones por parte de los sindicatos no suspenderá ni ampliará el término de quince (15) días hábiles con que cuenta el Inspector para decidir sobre el depósito, el cual continuará su curso. El Inspector valorará las observaciones recibidas al momento de adoptar su decisión.

Artículo 2.2.2.12.4. Decisión del funcionario. El Inspector del Trabajo, a través de la verificación de los documentos señalados en el artículo 2.2.2.12.2 del presente decreto determinará:

1. La existencia de sindicato(s) que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.
2. El pacto colectivo sea el resultado de un verdadero conflicto de trabajo, para lo cual deberá constatar la existencia de un pliego de peticiones aprobado en asamblea de trabajadores citada a iniciativa de estos; la designación de negociadores investidos de plenos poderes y que se haya agotado la etapa de arreglo directo con sus respectivas actas.
3. Que el pacto colectivo no contiene beneficios que en su conjunto sean iguales, equivalentes o superiores a los consignados en la convención colectiva o las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa. Para tales efectos, se tendrá en consideración el cálculo total por descuento de cuota sindical, para establecer si con el descuento de esta a los afiliados sindicales, los beneficios del pacto colectivo terminan siendo un incentivo que menoscaba el ejercicio de la libertad sindical por considerarse en su conjunto más beneficioso que beneficiarse de la o las convenciones colectivas.

Cuando el Inspector del Trabajo constate que el pacto colectivo no está incurso en alguna de las situaciones mencionadas anteriormente y que se suministra la información solicitada en este Decreto, procederá a efectuar su depósito. En caso contrario, se abstendrá de efectuar el depósito y será inoponible a los trabajadores por considerarse que el mismo no cumple con los requisitos legales y constitucionales para garantizar que con este no se restrinja y menoscabe el ejercicio de la libertad sindical.

Artículo 2.2.2.12.5. Informe. El funcionario competente, remitirá todas las actuaciones relacionadas a pactos colectivos no depositados al Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de su respectiva Dirección Territorial o quien haga sus veces, para que se efectúen las respectivas investigaciones dentro del procedimiento administrativo sancionatorio por la presunta violación al derecho de libertad sindical, asociación sindical y negociación colectiva.

Artículo 2.2.2.12.6. Pactos colectivos nuevos o prorrogados. Lo dispuesto en este decreto aplicará a los pactos colectivos que se celebren o que se renueven o prorroguen con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto.

Artículo 2.2.2.12.7. Control de figuras asimilables a pacto colectivo. Cuando el Ministerio del Trabajo advierta mediante las labores de inspección vigilancia y control, de oficio o a solicitud de parte, que un empleador ha implementado planes, programas, beneficios unilaterales u otra figura, cualquiera sea su denominación, que por su naturaleza, contenido o efectos materiales sea asimilable a un pacto colectivo celebrado con trabajadores no sindicalizados, podrá requerir al empleador para que, en un plazo no superior a quince (15) días, presente dichos instrumentos. El Inspector del Trabajo verificará si el instrumento cumple con los requisitos establecidos en los literales e y f del artículo 2.2.2.12.2 del presente decreto para el depósito de pactos colectivos y en caso de no acreditarse su cumplimiento, dará aplicación al artículo 2.2.2.12.5. de este decreto.

Artículo 2.2.2.12.8. Compulsa de Copias. Cuando el Inspector del Trabajo advierta que el empleador implementó el pacto con el propósito de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación sindical, deberá compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación para la investigación de la conducta prevista en el inciso segundo del artículo 200 del Código Penal y/o norma que modifique o sustituya.

Artículo 3°. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase

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

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

DECRETO NÚMERO 0993 DE 2026

(agosto 4)

Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y se reglamenta el sector del trabajo doméstico remunerado.

El Presidente de la República, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 2° y el artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que la República de Colombia es un Estado Social de Derecho en el que el trabajo goza de especial protección del Estado y toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, independientemente de la modalidad o sector en que se preste, conforme a lo dispuesto en los artículos 1° y 25 de la Constitución Política.

Que el artículo 13 de la Constitución Política impone al Estado el deber de adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y de personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, así como promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, lo que resulta especialmente relevante para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, dada su histórica situación de vulnerabilidad, informalidad y exclusión.

Que el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y que el artículo 53 constitucional establece como principios mínimos fundamentales del trabajo la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la primacía de la realidad sobre las formalidades, y la garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesarios.

Que los artículos 48 y 53 de la Constitución Política determinan que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, y que el Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, principios que deben hacerse efectivos también en el sector del trabajo doméstico remunerado.

Que el artículo 55 de la Constitución Política reconoce el derecho de negociación colectiva como un derecho fundamental de las trabajadoras y los trabajadores y empleadores para regular las relaciones laborales, e impone al Estado el deber de promover

la concertación y la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, lo que resulta aplicable al sector del trabajo doméstico en igualdad de condiciones que a los demás sectores económicos.

Que en el ámbito internacional, Colombia ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, mediante la Ley 1595 de 2012, declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-616 de 2013, instrumento que define en su artículo 1° el trabajo doméstico como “*el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos*” y obliga a los Estados miembros a garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva, condiciones de empleo equitativas, información clara mediante contrato escrito y medidas de inspección que permitan el acceso al domicilio con debido respeto a la privacidad.

Que la Recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos complementa el Convenio 189 y ofrece directrices para identificar y suprimir obstáculos al derecho de sindicalización, establecer mecanismos de queja accesibles para casos de abuso, acoso y violencia, así como condiciones para la inspección laboral a hogares, las cuales deben ser adoptadas por el Estado colombiano.

Que Colombia ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo mediante la Ley 2528 de 2025, el cual reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso, se aplica a todos los sectores formales e informales, y exige la adopción de leyes, mecanismos de inspección, protección de víctimas y campañas de sensibilización, con especial relevancia para el trabajo doméstico por desarrollarse en el ámbito privado del hogar.

Que los Convenios 81 y 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo, ratificados por Colombia mediante la Ley 23 de 1967 y la Ley 47 de 1975, respectivamente, establecen los principios rectores de los sistemas de inspección, incluyendo la función preventiva y correctiva, el acceso a los lugares de trabajo (con las adaptaciones propias del trabajo doméstico conforme al artículo 17 del Convenio 189), la facultad de requerir documentación laboral, la confidencialidad de las quejas y la publicación de memorias anuales, los cuales sirven de fundamento para las disposiciones de inspección en el presente decreto.

Que la Ley 1788 de 2016 “*por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos*” dispuso en su artículo 3 la creación de una Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico, y ordenó al Ministerio del Trabajo reglamentar su estructura, composición, periodicidad y agenda, lo cual se cumplió mediante la Resolución 2757 de 2016.

Que la Ley 2466 de 2025 –“*Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”–, en su artículo 33, establece que los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito, que deben estar registrados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), y fomenta la formalización del trabajo doméstico remunerado en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT. Su párrafo 1° permite mantener la afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para quienes sean formalizados, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 y se realicen cotizaciones a tiempos parciales, como también lo establece el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025.

Que la Resolución número 3462 del 1 de septiembre de 2025 del Ministerio del Trabajo creó una mesa de diálogo social tripartita entre las organizaciones sindicales de trabajadoras domésticas, los empleadores del sector y el Ministerio del Trabajo, para posibilitar la interlocución y la construcción de acuerdos vinculantes respecto del Pliego Unificado de Peticiones del sector, estableciendo que “*la ausencia de representantes de empleadores no será obstáculo para el funcionamiento de la mesa de diálogo social*”.

Que la Corte Constitucional, mediante las sentencias T-014 de 2015 y T-185 de 2016, ha declarado que las personas trabajadoras del servicio doméstico son sujetos de especial protección constitucional, en situación de indefensión y subordinación, con desconocimiento generalizado de sus derechos mínimos, lo que justifica la adopción de medidas afirmativas por parte del Estado. En la sentencia C-616 de 2013 declaró exequible la Ley 1595 de 2012 y el artículo 17 del Convenio 189 sobre inspección laboral en hogares; en la sentencia C-028 de 2019 declaró inconstitucional el periodo de prueba automático de quince días para el trabajo doméstico, equiparándolo al de los demás trabajadores y trabajadoras; y en la sentencia C-507 de 2023 aplicó las reglas de reducción de la jornada laboral al sector doméstico.

Que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-27/21 y en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, ha precisado que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, y que los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten el pleno desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria, estándares que vinculan al Estado colombiano en virtud del artículo 93 de la Constitución Política.

Que el Decreto número 4108 de 2011, por el cual se modifica la estructura del Ministerio del Trabajo, le asigna como objeto la promoción y protección del trabajo decente y el fortalecimiento de las relaciones laborales, y le otorga funciones para formular políticas de protección del derecho de asociación, ejercer la inspección, vigilancia y control,

implementar compromisos internacionales en materia de trabajo decente, y promover el diálogo social y la negociación colectiva.

Que el Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, constituye el marco normativo para la reglamentación de las relaciones laborales en Colombia, y resulta necesario adicionar una sección específica que regule de manera integral las condiciones de formalización, seguridad social, prevención de violencias, diálogo social e inspección para sector del trabajo doméstico remunerado.

Que el Presidente de la República, en ejercicio de la potestad reglamentaria conferida por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, tiene la facultad de expedir decretos para la cumplida ejecución de las leyes, y en desarrollo de las Leyes 1595 de 2012, 1788 de 2016 y 2466 de 2025, así como de los convenios internacionales ratificados, resulta procedente dictar el presente decreto reglamentario para garantizar el trabajo decente, la dignidad y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Que el presente decreto se dicta en consideración a las particularidades del trabajo doméstico remunerado, tales como su desarrollo en el ámbito privado del hogar, la alta informalidad, la feminización del sector, la multiplicidad de empleadores, el trabajo por días, y la necesidad de armonizar el derecho a la inspección laboral con el respeto a la intimidad e inviolabilidad del domicilio, todo ello en el marco de los principios de igualdad material, favorabilidad laboral, primacía de la realidad y progresividad de los derechos sociales.

Que el decreto no deroga ni modifica disposiciones de rango legal, sino que desarrolla y precisa los mandatos ya contenidos en la Constitución, las leyes y los convenios internacionales ratificados, y se adiciona al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, con el fin de unificar y hacer efectivos los derechos de las personas trabajadoras domésticas en condiciones de igualdad con los demás trabajadores y trabajadoras.

Que de conformidad con lo previsto en los artículos 3 y 8 de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.1.2.1.14. del Decreto número 1081 de 2015, Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República, este decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo, para observaciones y comentarios de la ciudadanía y grupos de interés.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. *Adición de un capítulo al Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Adiciónese el Capítulo 10 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, el cual quedará así:

CAPÍTULO 10.

Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado

SECCIÓN 1

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, FORMALIZACIÓN LABORAL Y DERECHOS MÍNIMOS

Artículo 2.2.9.10.1.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto reglamentar la formalización laboral del trabajo doméstico remunerado, en desarrollo del artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 y de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia. Para tal efecto, establece disposiciones sobre derechos laborales mínimos, seguridad social integral, prevención de violencias y acoso, libertad sindical y diálogo social tripartito e inspección, con el fin de garantizar el trabajo decente, la igualdad material y la dignidad de las personas trabajadoras del servicio doméstico.

Artículo 2.2.9.10.1.2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo se aplican en el territorio nacional colombiano para regular las relaciones laborales derivadas del trabajo doméstico remunerado realizado en uno o varios hogares, por personas trabajadoras domésticas que actúen en el marco de una relación laboral.

Artículo 2.2.9.10.1.3. Formalización mediante contrato de trabajo escrito. La vinculación laboral de las trabajadoras y los trabajadores domésticos deberá realizarse mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de las modalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. El contrato deberá contener, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Nombre, identificación y dirección del empleador y de la persona trabajadora doméstica.
- b) Dirección del lugar - hogar u hogares - donde se prestará el servicio.
- c) Descripción clara y detallada de las tareas y actividades por realizar.
- d) Jornada laboral, con indicación del horario de inicio y finalización, y tiempos de descanso diario y semanal.
- e) Salario base, forma de pago mensual, quincenal, semanal o por días y, en su caso, el valor estimado del pago en especie, el cual no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del salario mínimo legal mensual vigente.
- f) Periodo de prueba, que no podrá ser superior a dos (2) meses, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores y trabajadoras, conforme a la Sentencia C-028 de 2019. Deberá estipularse por escrito en el contrato de trabajo o en un documento anexo,

y durante su transcurso tanto el empleador como la persona trabajadora podrán terminar unilateralmente el contrato sin indemnización alguna.

g) Duración del contrato si es a término fijo, indefinido o por duración de obra o labor.

Parágrafo 1°. La exigencia del contrato de trabajo escrito no desconoce la validez del contrato verbal para todos los efectos del reconocimiento de la relación laboral. La obligación del contrato escrito tiene como finalidad promover la formalización y fortalecer la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos, sin que en ningún caso pueda entenderse como un requisito constitutivo para la existencia del contrato de trabajo.

Parágrafo 2°. El contrato de trabajo y las novedades relativas al trabajo suplementario deberán registrarse en el Registro Único de Trabajadores del Ministerio del Trabajo creado para estos fines. En la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá realizarse el pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales.

Artículo 2.2.9.10.1.4. Derechos protegidos por la formalización. La formalización laboral garantiza a las personas trabajadoras domésticas los derechos mínimos irrenunciables establecidos en los convenios 189 y 190 de la OIT, la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025. Asimismo, garantiza el reconocimiento y pago completo o proporcional, según se trate de personas trabajadoras a tiempo completo o tiempo parcial, de los siguientes derechos:

a) Salario mínimo vital y móvil: El salario no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) para jornada completa, o proporcional al tiempo laborado en caso de trabajo por días o jornada parcial.

b) Calzado y vestido de labor: Cuando el salario sea hasta dos (2) SMLMV, el empleador deberá entregar dotación tres (3) veces al año (abril, agosto y diciembre) conforme al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) Prima de servicios: Equivalente a treinta (30) días de salario por año, pagada en dos cuotas: la primera, a más tardar el 30 de junio, y la segunda, en los primeros 20 días de diciembre, conforme a la Ley 1788 de 2016.

d) Cesantías e intereses a las cesantías: Consignación anual en un fondo de cesantías elegido por el trabajador o la trabajadora a más tardar el 14 de febrero del año siguiente, con intereses del doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción, pagados directamente al trabajador a más tardar el 30 de enero del año siguiente.

e) Auxilio de transporte: Cuando el salario sea hasta dos (2) SMLMV, se pagará el auxilio de transporte establecido anualmente por el Gobierno nacional, salvo que el empleador suministre transporte desde la residencia de la persona trabajadora a los lugares de trabajo o viceversa o que la persona trabajadora no use transporte para llegar al lugar de trabajo por la cercanía.

Artículo 2.2.9.10.1.5. Jornada máxima laboral. La jornada máxima legal de trabajo para las personas trabajadoras domésticas internas y externas será de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2644 de 2025. La jornada máxima semanal podrá distribuirse, de común acuerdo, de cinco (5) a seis (6) días a la semana, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que el promedio semanal no exceda las cuarenta y dos (42) horas dentro de la jornada ordinaria.

Artículo 2.2.9.10.1.6. Trabajo suplementario. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique el nombre, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, con precisión de si son diurnas o nocturnas. Las horas extras, el trabajo dominical y festivo, y los recargos nocturnos se pagarán de conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley 2466 de 2025. El pago de estos conceptos no podrá ser sustituido por descansos compensatorios, salvo acuerdo escrito entre las partes que así lo disponga.

Parágrafo: Se aplicará la jornada nocturna comprendida entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. El reconocimiento y pago de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos se efectuará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 2.2.9.10.1.7. Descansos. Las personas trabajadoras domésticas tendrán derecho a:

a) Descanso diario: Una pausa mínima de una (1) hora continua dentro de la jornada laboral para la toma de alimentos, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo cuando la trabajadora o el trabajador no pueda disponer libremente de dicho tiempo.

b) Descanso semanal: Mínimo de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso remunerado por cada semana de trabajo. El día fijo de descanso semanal se determinará de común acuerdo entre las partes, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades sociales, culturales o religiosas de la persona trabajadora. En ausencia de acuerdo escrito entre las partes, el domingo será el día de descanso.

c) Vacaciones anuales pagadas: Quince (15) días hábiles de descanso remunerado por cada año de trabajo, pagadas con base en el salario devengado. El tiempo dedicado por la persona trabajadora doméstica al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones de estos no se contabilizará como período de vacaciones de aquella.

Artículo 2.2.9.10.1.8. Debido proceso en los procedimientos disciplinarios. Los llamados de atención y procesos disciplinarios deberán garantizar el debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política y el derecho de defensa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. El empleador debe adelantar el proceso disciplinario por escrito, dejando constancia del respeto del debido proceso, de conformidad con lo establecido en la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio del Trabajo.

SECCIÓN 2.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Artículo 2.2.9.10.2.1. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. El empleador del servicio doméstico tiene la obligación de afiliarse y realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) y a la Caja de Compensación Familiar de cada persona trabajadora doméstica, desde el inicio de la relación laboral, conforme a las reglas establecidas en la presente sección.

Artículo 2.2.9.10.2.2. Afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud. La afiliación y cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas trabajadoras del sector doméstico se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia, en los términos de la Ley 100 de 1993, Ley 1122 de 2007, Ley 1438 de 2011, Decreto número 780 de 2016 y Ley 2466 de 2025:

1. Persona trabajadora de tiempo completo: El empleador deberá afiliarse a la persona trabajadora doméstica al Sistema General de Seguridad Social en Salud y efectuar oportunamente las cotizaciones correspondientes desde el inicio de la relación laboral y durante todo el tiempo de su vigencia, conforme a la modalidad de vinculación y al ingreso base de cotización que resulte aplicable, que en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

2. Personas trabajadoras de tiempo parcial o por días: Su afiliación, permanencia, movilidad y condiciones de aseguramiento en salud se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, en especial por lo establecido en el parágrafo del artículo 33 y el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025, de manera que las personas trabajadoras de tiempo parcial o por días que no tengan ingresos superiores a un salario mínimo legal mensual vigente, podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud o en el régimen contributivo como beneficiarios.

Artículo 2.2.9.10.2.3. Afiliación y cotización al Sistema General en Pensiones: La afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones de las personas trabajadoras del sector Doméstico se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia:

1. Persona trabajadora de tiempo completo: El empleador deberá afiliarse y realizar las cotizaciones respectivas al fondo de pensiones que el trabajador o la trabajadora elija, previo a iniciar las actividades laborales.

2. Persona trabajadora de tiempo parcial o por días: Los empleadores de las personas trabajadoras que laboran a tiempo parcial o por días, cuyos ingresos no superen un (1) salario mínimo legal mensual vigente, podrán realizar cotización parcial por semanas a pensiones, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025. Cuando se encuentren trabajando por periodos inferiores a un mes o por días, la cotización flexible se realizará de conformidad con el artículo 2.2.1.6.4.6 “Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales”, de la siguiente manera:

- Entre 1 y 7 días Una (1) cotización mínima semanal
- Entre 8 y 14 días Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
- Entre 15 y 21 días Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
- Más de 21 días Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual).

El empleador afiliará obligatoriamente a pensiones a la persona trabajadora de tiempo completo o tiempo parcial o por días. Los aportes al sistema por días o por semanas son compatibles con los mecanismos de ahorro periódico o esporádico ofertados por el Gobierno nacional con el fin de mejorar sus aportes y ampliar el acceso al sistema de protección social para la vejez, invalidez y muerte. Las autoridades deberán garantizar que los mecanismos de afiliación y cotización no generen barreras de acceso, especialmente para personas con baja conectividad, alfabetización digital limitada o en territorios apartados.

Artículo 2.2.9.10.2.4. Afiliación y cotización en el sistema general de riesgos laborales. Las personas trabajadoras domésticas de tiempo completo y tiempo parcial o por días deben contar siempre con la afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales. El empleador doméstico seleccionará la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), afiliará directamente a la persona trabajadora y pagará la totalidad de la cotización que en ningún caso podrá ser sobre una base inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 2.2.9.10.2.5. Caja de Compensación Familiar. El empleador deberá afiliarse a la trabajadora o trabajador doméstico a una Caja de Compensación Familiar y realizar los aportes correspondientes, de conformidad con la reglamentación establecida en el Decreto número 0721 de 2013, por medio del cual se regula la afiliación de las personas trabajadoras del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar.

Artículo 2.2.9.10.2.6. Cotizaciones para trabajadoras y trabajadores con múltiples empleadores. Cuando una persona trabajadora doméstica preste servicios a dos o más empleadores, cada empleador deberá efectuar las cotizaciones a salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación en proporción a los días efectivamente trabajados para cada uno, conforme al mecanismo de cotización semanal regulado en el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025. En ningún caso los empleadores podrán trasladar entre sí la responsabilidad de la afiliación o el pago de aportes.

SUBSECCIÓN 2.1

PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN E INCENTIVO ECONÓMICO EN
RIESGOS LABORALES PARA EMPLEADORES DEL SECTOR DE TRABAJO
DOMÉSTICO

Artículo 2.2.9.10.2.7. Programa de formalización e incentivo económico en riesgos laborales para empleadores del sector de trabajo doméstico. Establézcase el Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales para los empleadores de trabajadoras y trabajadores domésticos, orientado a promover e impulsar la formalización laboral en el sector, ampliar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales y fortalecer las condiciones de prevención y protección frente a los riesgos derivados del ejercicio del trabajo doméstico remunerado, en desarrollo de lo previsto en el literal d) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012. El programa será coordinado por el Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales, conforme a la reglamentación que para el efecto se expida.

Artículo 2.2.9.10.2.8. Incentivo económico a la cotización en riesgos laborales para empleadores. El Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales podrá otorgar un incentivo económico a los empleadores del sector doméstico, destinado al pago total o parcial de la prima o cotización al Sistema General de Riesgos Laborales correspondiente a las trabajadoras o los trabajadores domésticos que se encuentren debidamente registrados como cotizantes en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y hayan sido formalizados mediante contrato de trabajo escrito inscrito en el Registro Único de Trabajadores del Ministerio del Trabajo.

El incentivo económico tendrá como finalidad estimular a los empleadores para que afilien a sus trabajadoras y trabajadores domésticos al Sistema General de Riesgos Laborales, promoviendo la permanencia en el sistema y apoyando los procesos de formalización laboral en el sector.

Artículo 2.2.9.10.2.9. Población objeto y criterios de priorización. Serán potenciales beneficiarios del programa los empleadores de trabajadoras y trabajadores domésticos, entendidos como las personas naturales o jurídicas que contraten los servicios de una o más personas para la realización de trabajo doméstico remunerado en uno o varios hogares, conforme a la definición del artículo 1° del Convenio 189 de la OIT y la Ley 1595 de 2012.

Para efectos de priorización del incentivo podrán tenerse en cuenta los siguientes criterios, referidos tanto al empleador como a la situación de la trabajadora o trabajador:

1. Empleadores que formalicen a trabajadores o trabajadoras domésticas en condiciones de especial vulnerabilidad socioeconómica.
2. Empleadores que contraten a trabajadoras o trabajadores pertenecientes a grupos étnicos (afrocolombianas, indígenas, raizales, palenqueras, Rom), en aplicación del enfoque diferencial.
3. Empleadores que formalicen a trabajadoras o trabajadores migrantes o en situación de desplazamiento forzado.
4. Empleadores que, siendo personas naturales de bajos ingresos (estratos 1, 2 o 3), asuman la formalización de personas trabajadoras domésticas.
5. Empleadores que contraten a trabajadores o trabajadoras que prestan servicios por días o con múltiples empleadores, facilitando la afiliación colectiva o proporcional.
6. Empleadores rurales o ubicados en zonas de difícil acceso, con el fin de ampliar la cobertura territorial.
7. Empleadores que implementen voluntariamente medidas de prevención de riesgos laborales y de prevención de la violencia y el acoso en el hogar.

El Ministerio del Trabajo definirá mediante acto administrativo la ponderación de estos criterios y los mecanismos de verificación.

Artículo 2.2.9.10.2.10. Reglamentación operativa del programa. El Ministerio del Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Laborales, determinará mediante acto administrativo los lineamientos técnicos, operativos, financieros y de focalización del Programa de Formalización e Incentivo Económico en Riesgos Laborales para empleadores del sector de trabajo doméstico.

Para tal efecto, establecerá como mínimo los siguientes aspectos:

1. Población objeto y criterios de focalización, con énfasis en los factores señalados en el artículo anterior.
2. Número estimado de beneficiarios por cada vigencia fiscal, conforme a la disponibilidad presupuestal.
3. Cobertura territorial y criterios de priorización regional, incluyendo zonas rurales y de difícil acceso.

4. Requisitos y condiciones de acceso y permanencia en el programa para los empleadores, entre ellos: (a) suscripción de contrato de trabajo escrito con la trabajadora doméstica; (b) registro de la persona trabajadora como cotizante en la PILA; (c) pago oportuno de las cotizaciones a salud, pensión y riesgos laborales; y (d) cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo en el hogar.

5. Procedimiento de inscripción, postulación, selección y asignación del beneficio al empleador, con mecanismos simplificados y accesibles.

6. Monto, modalidad y periodicidad del incentivo económico, que podrá consistir en un porcentaje de la cotización mensual a riesgos laborales o en un valor fijo mensual.

7. Duración, renovación y terminación del beneficio, que podrá otorgarse por un período inicial de seis meses, renovable mientras persistan las condiciones de priorización.

8. Clase de riesgo aplicable al trabajo doméstico de acuerdo con la evaluación específica que realice la ARL y condiciones de afiliación y cobertura.

9. Causales de suspensión, pérdida o retiro del beneficio para el empleador, entre ellas la terminación injustificada del contrato, el incumplimiento en el pago de los aportes, la comisión de actos de violencia o acoso contra la trabajadora, o la presentación de información falsa.

10. Mecanismos de seguimiento, control, evaluación y transparencia, con indicadores de número de empleadores beneficiarios, número de trabajadoras formalizadas, aumento de la cobertura en riesgos laborales y reducción de la siniestralidad.

Parágrafo 1°. Los lineamientos que se adopten deberán observar los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, sostenibilidad fiscal, enfoque diferencial, igualdad de género, interculturalidad y progresividad en la ampliación de la cobertura.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, podrá establecer una tarifa diferenciada de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales para el sector de trabajo doméstico, aplicable a todos los empleadores que formalicen a sus trabajadoras, la cual podrá ser inferior a la tarifa mínima general. Dicha tarifa se fijará mediante resolución conjunta.

Artículo 2.2.9.10.2.11. Financiación y sostenibilidad. La financiación del incentivo económico otorgado a los empleadores se realizará con cargo al Fondo de Riesgos Laborales o a las demás fuentes legalmente autorizadas, conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal y a las normas que regulen la materia. Podrán también utilizarse recursos de cooperación internacional y de otros fondos públicos destinados a la formalización laboral y la inclusión social. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales emitirá recomendaciones técnicas relacionadas con la cobertura, sostenibilidad, priorización y lineamientos generales del programa, con especial atención a las particularidades del trabajo doméstico y al impacto esperado en la formalización.

Artículo 2.2.9.10.2.12. Seguimiento y evaluación del programa. El Ministerio del Trabajo adelantará el seguimiento periódico a la ejecución e impacto del programa, con el fin de fortalecer la formalización laboral en el sector doméstico, ampliar la cobertura en riesgos laborales, reducir la siniestralidad y mejorar las condiciones de protección social de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como evaluar el grado de acogida del incentivo por parte de los empleadores.

SECCIÓN 3.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Artículo 2.2.9.10.3.1. Obligaciones del empleador en SST. El empleador del servicio doméstico deberá cumplir con las siguientes obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):

- a) Afiliar al trabajador o trabajadora a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) desde el inicio de la relación laboral.
- b) Identificar los peligros y factores de riesgo presentes en las actividades de limpieza, cocina, lavado y planchado, cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas mayores y personas con discapacidad, jardinería, conducción y demás labores propias del hogar.
- c) Implementar medidas preventivas para los riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperatura, explosión), químicos (polvos, productos de limpieza), ergonómicos (sobrecarga, esfuerzos y posturas forzadas), mecánicos (herramientas y electrodomésticos), eléctricos (contacto con conexión de alta y baja tensión), locativos (orden, aseo, superficies, pisos y escaleras), biológicos (picaduras, mordeduras, virus, bacterias, hongos, parásitos, fluidos), psicosociales (Trabajo monótono y repetitivo, Alta carga de trabajo, Largas jornadas laborales, Violencia física, psicológica y acoso laboral, Carga emocional, Bajos salarios) y públicos (robo, atraco, extorsión, accidente de tránsito).
- d) Suministrar gratuitamente y en buen estado los Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados para cada tarea (guantes, tapabocas, gafas, calzado antideslizante, delantal, escalera portátil, entre otros).
- e) Realizar mantenimiento preventivo de electrodomésticos, herramientas y equipos de trabajo utilizados por el trabajador.
- f) Reportar a la ARL los accidentes de trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia, conforme a la normativa vigente.

g) Garantizar espacios de trabajo con buena iluminación, ventilación natural, pisos antideslizantes y libres de obstáculos.

h) Seleccionar productos de limpieza de menor toxicidad e impacto ambiental, debidamente etiquetados, y capacitar al trabajador sobre su uso y manejo en caso de emergencia.

Artículo 2.2.9.10.3.2. Obligaciones de la persona trabajadora en SST. La persona trabajadora del servicio doméstico deberá:

a) Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud, sin que ello vulnere su derecho a la intimidad, privacidad y confidencialidad de los datos médicos.

b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones en SST impartidas por el empleador y la ARL.

c) Informar oportunamente al empleador sobre peligros y riesgos en el sitio de trabajo, así como sobre herramientas, electrodomésticos o instalaciones en mal estado.

d) Utilizar adecuadamente y cuidar los Elementos de Protección Personal proporcionados por el empleador.

e) Dar aviso inmediato al empleador en caso de accidente o incidente de trabajo.

f) Abstenerse de realizar trabajos que pongan en peligro su seguridad y salud.

Artículo 2.2.9.10.3.3. Factores de riesgo y medidas preventivas. Se reconocen como factores de riesgo específicos del trabajo doméstico, con sus correspondientes medidas preventivas, los siguientes:

Factor de riesgo	Medidas preventivas
Físico (ruido, vibraciones, temperatura)	Mantenimiento de electrodomésticos, protección auditiva, hidratación, ventilación, pausas activas, revisión médica periódica, reporte de condiciones de afectación de la salud, uso de bloqueador solar, espacio adecuado para las actividades de planchado.
Químico (polvos, productos de limpieza)	Uso de guantes, tapabocas y gafas; no mezclar productos; ventilar áreas; etiquetado claro y revisión médica periódica.
Ergonómico (sobrecarga y esfuerzo, posturas forzadas)	Alternar tareas, realizar pausas activas, no doblar la espalda, usar escaleras portátiles para alturas.
Mecánico (herramientas, electrodomésticos)	Leer instrucciones, desenchufar antes de limpiar, usar tabla estable para cortes, no distraerse.
Eléctrico (contacto con conexión de alta y baja tensión)	Mantener instalaciones en buen estado, no sobrecargar tomas, no manipular con manos mojadas, no realizar tareas sin zapatos.
Locativo (orden, aseo, superficies, pisos, escaleras)	Mantener orden y aseo, no caminar a oscuras, limpiar derrames, usar calzado adecuado, usar escaleras de forma adecuada.
Biológico (picaduras, mordeduras, virus, bacterias, hongos, parásitos, fluidos)	Usar repelente, lavado frecuente de manos, almacenar alimentos protegidos, disposición adecuada de desechos, usar elementos de protección personal según actividad por realizar, en el caso de ser necesario usar guantes y tapabocas.
Robo (robo, atraco, extorsión, accidente de tránsito)	Respetar las señales de tránsito, transitar por lugares iluminados, prevenir hablar con extraños, eludir dar información personal y del empleador a través de llamadas, asegurarse de cerrar bien puertas y ventanas al salir de casa.

Artículo 2.2.9.10.3.4. Riesgo psicosocial intralaboral. El empleador deberá prevenir y gestionar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el trabajo doméstico, incluyendo:

a) Trabajo monótono y repetitivo: combinar tareas diarias, modificar horarios, realizar pausas activas.

b) Alta carga de trabajo: definir prioridades, establecer horarios realistas, alternar posturas.

c) Largas jornadas laborales: garantizar el cumplimiento de la jornada máxima, respetando descansos.

d) Violencia física, psicológica y acoso laboral: promover relaciones interpersonales basadas en el respeto, comunicación asertiva, trato justo.

e) Carga emocional: respetar horarios de descanso, facilitar la vida social y familiar del trabajador o trabajadora, fomentar el autocuidado.

f) Bajos salarios: negociar salario acorde con las tareas, garantizar estabilidad laboral.

Artículo 2.2.9.10.3.5. Registro y reporte de accidentes de trabajo. El empleador deberá registrar todo accidente de trabajo ocurrido en el hogar y reportarlo a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia; asimismo, deberá adelantar la investigación del accidente conforme a la Resolución 1401 de 2007 o la norma que la modifique o sustituya, con el apoyo y asesoría técnica de la ARL.

SECCIÓN 4.

ERRADICACIÓN DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL HOGAR COMO LUGAR DE TRABAJO

Artículo 2.2.9.10.4.1. Definiciones. Para efectos de la presente subsección, se adoptan las siguientes definiciones conforme al Convenio 190 de la OIT, la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 del 2008 y la Ley 2365 de 2024 y los demás decretos reglamentarios:

a) **Violencia y acoso:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye la violencia y el acoso por razón de género.

b) **Violencia basada en género:** Todo acto, acción u omisión que produzca daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, verbal o económico a una persona, justificado sobre la base de su sexo o identidad de género, de las que mayormente son víctimas las mujeres y poblaciones generodiversas.

c) **Acoso laboral:** Conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un superior, un compañero o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación o inducir la renuncia.

d) **Acoso sexual:** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Artículo 2.2.9.10.4.2. Conductas constitutivas de violencia, discriminación y acoso en el trabajo doméstico. Se consideran violencias basadas en género, entre otras: despido o presión por embarazo o maternidad; negar descanso, vacaciones o afiliación a seguridad social a las personas trabajadoras internas; control sobre la vida personal; uso de lenguaje denigrante; exigencia de vestimenta que incomode; prohibición injustificada de portar elementos personales. Se consideran acoso laboral: gritos, humillaciones o insultos constantes; sobrecarga de tareas sin pago adicional; asignación de funciones no pactadas en el contrato; amenazas de despido ante cualquier reclamo; invisibilización; prohibición de comer en la misma mesa o usar utensilios del hogar. Se consideran acoso sexual los comentarios, insinuaciones o chistes de carácter sexual; contacto físico no consentido; exigir favores sexuales como condición de permanencia o mejora salarial; gestos obscenos o exhibicionismo; envío de mensajes o comunicaciones con contenido sexual.

Artículo 2.2.9.10.4.3. Procedimiento ante acoso laboral, discriminación, violencia basada en género y acoso sexual. Conforme a la Ley 2365 de 2024 y la normativa vigente, se establece el siguiente procedimiento:

a) **Presentación de la queja:** Cuando el presunto acosador es el empleador del hogar, la queja deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento y, de encontrar méritos, compulsará copias a la autoridad competente.

b) **Garantías de la víctima:** La persona denunciante contará con un fuero especial de seis (6) meses después de la interposición de la queja; podrá acudir a la ARL para recibir atención emocional y psicológica; tendrá derecho a no ser confrontada con su agresor; podrá finalizar su contrato sin sanción por previo aviso.

c) **Obligaciones del empleador:** Crear un protocolo interno de prevención y atención reflejada en los anexos al contrato de trabajo; garantizar los derechos de las víctimas; implementar garantías de protección inmediata; remitir la queja a la autoridad competente a petición de la víctima; abstenerse de actos de revictimización.

d) **Recolección de pruebas:** La Inspección del Trabajo deberá recoger la mayor cantidad de elementos probatorios (entrevistas, documentación, testimonios) y, si se configuran conductas penales, compulsar copias a la Fiscalía General de la Nación.

Artículo 2.2.9.10.4.4. Medidas de prevención y sensibilización. El Ministerio del Trabajo diseñará y ejecutará campañas anuales de sensibilización dirigidas a empleadores y personas trabajadoras sobre la prevención de la violencia y el acoso, sus manifestaciones y los mecanismos para denunciarla. Las campañas se difundirán en medios masivos, redes sociales y mediante material impreso, con enfoque diferencial y en lenguajes accesibles.

Artículo 2.2.9.10.4.5. Programas de asistencia y reubicación. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con las ARL y otras entidades competentes, establecerá un programa de apoyo integral para víctimas de violencia y acoso en el trabajo doméstico, que incluirá:

a) Línea telefónica nacional gratuita y plataforma virtual para la recepción de denuncias, con servicios de interpretación para trabajadoras y trabajadores migrantes o hablantes de lenguas indígenas.

b) Alojamiento temporal, atención psicológica, asesoría jurídica gratuita y, cuando sea necesario, reubicación laboral de la víctima en otro hogar a través de una bolsa de empleo confidencial gestionada por el Ministerio del Trabajo.

c) Protocolos de actuación unificados para la atención de casos.

Artículo 2.2.9.10.4.6. Sanciones. La violencia o el acoso cometidos en el lugar de trabajo doméstico constituirán falta gravísima que dará lugar a la terminación del contrato

con justa causa por parte de la persona trabajadora, así como a las sanciones pecuniarias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 1610 de 2013, sin perjuicio de las acciones penales que correspondan.

SECCIÓN 5

LIBERTAD SINDICAL, DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Artículo 2.2.9.10.5.1. *Derecho a la libertad sindical.* Las trabajadoras y trabajadores domésticos gozan del derecho fundamental a la libertad sindical, que comprende la facultad de constituir organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, así como de afiliarse a las ya existentes, sin necesidad de contar con un número mínimo de trabajadores o trabajadoras en un mismo hogar. El ejercicio de este derecho se rige por lo dispuesto en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, el Convenio 87 de la OIT, el artículo 3º del Convenio 189 de la OIT, la Ley 1595 de 2012 y el Código Sustantivo del Trabajo, en lo que resulte aplicable. Queda prohibida cualquier conducta de injerencia, discriminación o represalia antisindical por parte del empleador.

Artículo 2.2.9.10.5.2. *Fuero sindical y garantías.* Los representantes sindicales de las trabajadoras y trabajadores domésticos gozarán del fuero sindical en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. El empleador no podrá despedir, sancionar o discriminar a un trabajador o trabajadora por su militancia o actividad sindical, ni durante la vigencia del fuero ni como represalia por el ejercicio legítimo del derecho de asociación.

Artículo 2.2.9.10.5.3. *Diálogo social y mesa tripartita.* El diálogo social en el sector del trabajo doméstico se desarrollará a través de la mesa de diálogo social tripartita creada por la Resolución número 3462 del 1 de septiembre de 2025, la cual sesionará con la participación de las organizaciones sindicales de personas trabajadoras domésticas, los empleadores o sus organizaciones representativas del sector de trabajo doméstico y el Ministerio del Trabajo. Dicha mesa tendrá como funciones:

- Posibilitar la interlocución y construcción de acuerdos vinculantes respecto del Pliego Unificado de Peticiones del sector.
- Concertar otros asuntos propios del trabajo doméstico remunerado, incluyendo condiciones de trabajo decente, formalización, seguridad social, prevención de violencias y acoso, y formación laboral.
- Realizar el seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT y de las disposiciones contenidas en el presente decreto.
- Promover acciones favorables a la formalización laboral y al trabajo digno y decente en el sector.

Parágrafo 1º. La composición, funcionamiento y reglamento operativo de la mesa se sujetarán a lo dispuesto en la Resolución número 3462 de 2025 y en su propio reglamento interno.

Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo ejercerá la secretaría técnica de la mesa y garantizará el acompañamiento necesario para la efectividad del diálogo social.

Artículo 2.2.9.10.5.4. *Negociación colectiva sectorial.* Las organizaciones sindicales del sector doméstico podrán presentar pliegos de peticiones de carácter sectorial o gremial, los cuales serán discutidos en el marco de la mesa de diálogo social tripartita de conformidad con las reglas establecidas en la Resolución 3462 de 2025.

La ausencia de representantes de los empleadores del sector de trabajo doméstico no será obstáculo para la iniciación y desarrollo de las conversaciones; sin embargo, no podrán adoptarse acuerdos vinculantes en ausencia de la parte obligada.

Los acuerdos alcanzados en la mesa que cuenten con la suscripción de las partes tendrán fuerza vinculante y deberán ser implementados por los empleadores del sector, sin perjuicio de su extensión cuando se acredite la representatividad de las organizaciones firmantes.

Artículo 2.2.9.10.5.5. *Remisión normativa.* La negociación colectiva en el sector doméstico se regirá, en lo no previsto en la presente sección, por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto número 0234 de 2026, por los artículos 55 de la Constitución Política y 3º del Convenio 189 de la OIT, por la Ley 1595 de 2012, por la Resolución número 2757 de 2016 (Mesa de Seguimiento al Convenio 189) y por la Resolución número 3462 de 2025.

Artículo 2.2.9.10.5.6. *Fomento de la organización de los empleadores domésticos.* El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias de promoción del diálogo social y de la negociación colectiva, exhortará a los empleadores de trabajadoras y trabajadores domésticos a constituir asociaciones, gremios u otras formas de organización colectiva, con el fin de facilitar su participación efectiva en los espacios de negociación colectiva y garantizar el carácter vinculante y la sostenibilidad de los acuerdos que se adopten en beneficio del sector.

Parágrafo. La ausencia de organizaciones de empleadores no impedirá el funcionamiento de la mesa de diálogo social tripartita ni el inicio de las conversaciones con los pliegos de peticiones presentados por las organizaciones sindicales del sector, conforme a lo establecido en la Resolución número 3462 de 2025.

Artículo 2.2.9.10.5.7. *Asistencia técnica para la negociación colectiva.* El Ministerio del Trabajo brindará asistencia técnica y formación a las organizaciones de personas

trabajadoras domésticas y a los empleadores que se organicen colectivamente, en materia de formulación de pliegos de peticiones, procedimientos de negociación colectiva, solución pacífica de conflictos y elaboración de convenios colectivos, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 26 del Decreto número 4108 de 2011.

SECCIÓN 6.

INSPECCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Artículo 2.2.9.10.6.1. *Objeto de la inspección.* La inspección, vigilancia y control en el sector del trabajo doméstico tiene por objeto verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social integral, la seguridad y salud en el trabajo (SST), incluida erradicación de violencias y acoso en el hogar como lugar de trabajo, la libertad sindical, diálogo social y negociación colectiva de conformidad con la Constitución, las leyes, los convenios internacionales ratificados por Colombia y el presente decreto, así como prevenir y sancionar las infracciones, garantizando el trabajo decente y la dignidad de las personas trabajadoras del servicio doméstico.

Artículo 2.2.9.10.6.2. *Requisitos para la inspección laboral en el hogar como lugar de trabajo.* La inspección laboral en el sector de trabajo doméstico se realizará en el hogar donde se desempeñan las labores, observando los siguientes requisitos y garantías, en desarrollo del artículo 17 del Convenio 189 de la OIT y del artículo 28 de la Constitución Política:

- Consentimiento previo o autorización judicial.* El ingreso del equipo de inspección al hogar requerirá:
 - El consentimiento previo, informado y voluntario de la persona empleadora, otorgado por escrito en el formato diseñado por el Ministerio del Trabajo; o
 - En caso de negativa del consentimiento, la orden de entrada dictada por autoridad administrativa (previa solicitud motivada del inspector) o judicial, conforme a los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013.
 - Excepción por peligro inminente.* No se requerirá consentimiento ni orden previa cuando exista peligro inminente para la vida, la dignidad, la seguridad o la salud de la persona trabajadora doméstica. En estos casos, el equipo de inspección podrá ingresar al domicilio sin autorización previa, dejando constancia detallada de las circunstancias de hecho que justifican la urgencia.
 - Inspección desde la puerta del domicilio.* Cuando no se obtenga el consentimiento ni exista orden judicial o situación de peligro inminente, la inspección podrá realizarse desde la puerta del hogar, sin ingresar al inmueble. En esta modalidad, el equipo de inspección podrá:
 - Entrevistar a la persona trabajadora y a la persona empleadora desde el exterior del domicilio o en las oficinas del Ministerio del Trabajo.
 - Solicitar la exhibición de documentos (contrato de trabajo, recibos de pago, certificados de afiliación a seguridad social, planillas PILA, entre otros).
 - Citar a las partes a comparecer ante la Inspección del Trabajo para continuar con la investigación administrativa.
 - Entregar al empleador el manual de autoinspección, para que identifique los correctivos por adoptar.
 - Identificación institucional del equipo de inspección.* El equipo de inspección deberá presentarse debidamente identificado con carné oficial vigente, chaleco institucional con distintivos visibles del Ministerio del Trabajo y código QR de verificación de identidad. En caso de contar con orden judicial o administrativa, deberá exhibir copia de la misma.
 - Composición del equipo.* Las visitas de inspección al hogar se realizarán por equipos integrados por al menos dos (2) funcionarios de la Inspección del Trabajo.
 - Principios rectores.* Durante la inspección, los funcionarios deberán observar los principios de respeto a la privacidad, confidencialidad, no revictimización, enfoque diferencial y de género, buena fe y cooperación.
 - Levantamiento de acta.* De toda visita de inspección se levantará un acta detallada que contendrá la identificación de las partes, fecha, hora y lugar, modalidad de la inspección, documentos revisados, hallazgos, medidas preventivas ordenadas, planes o acuerdos de mejora y firma de los comparecientes, y se entregará copia del acta a las partes.
- Artículo 2.2.9.10.6.3. *Verificaciones del inspector de trabajo.*** El inspector de trabajo deberá verificar, mediante listas de chequeo documental y entrevistas a empleadores y personas trabajadoras, los siguientes aspectos:
- Condiciones laborales:* existencia de contrato de trabajo escrito, pago de salario (no inferior al mínimo o proporcional), pago de prestaciones sociales (prima, cesantías, intereses, vacaciones), pago de horas extras, dominicales y festivos, registro de período de prueba, procedimientos disciplinarios con debido proceso, entrega de dotación.
 - Cumplimiento de obligaciones en seguridad social integral:* afiliación a EPS (régimen contributivo o subsidiado según el caso), AFP, ARL y CCF; pago oportuno de aportes en PILA; registro de novedades (licencias, vacaciones, incapacidades); respeto a la elección del trabajador o la trabajadora sobre su EPS y AFP.

c) *Cumplimiento de obligaciones en SST*: certificado de afiliación a ARL, exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos, plan de formación en SST, suministro de Elementos de Protección Personal (EPP), reporte de accidentes de trabajo.

d) *Verificación de vulneración a convenios fundamentales de la OIT*: identificación de indicadores de trabajo forzoso (engaño, abuso de vulnerabilidad, restricción de movimientos, aislamiento, violencia, retención de documentos, retención de salarios, servidumbre por deudas); erradicación de trabajo infantil (prohibición absoluta de trabajo doméstico para menores de 18 años); garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Artículo 2.2.9.10.6.4. Acuerdos de formalización laboral. La Inspección del Trabajo podrá promover acuerdos de formalización laboral conforme a la Ley 1610 de 2013 y el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025, como medida correctiva y preventiva, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar. Estos acuerdos deberán garantizar el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social del trabajador o la trabajadora, así como la corrección de las prácticas informales.

Artículo 2.2.9.10.6.5. Inspección conjunta. En casos de trabajo forzoso, trabajo infantil o violencia que ponga en peligro la vida e integridad personal de la persona trabajadora doméstica, la Inspección del Trabajo podrá realizar inspección conjunta con la Policía Nacional, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y la Fiscalía General de la Nación.

Artículo 2.2.9.10.6.6. Asesoría, conciliación y presentación de quejas. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo deberán:

a) Brindar asesoría y entregar a las personas trabajadoras domésticas copia de la liquidación de prestaciones sociales, la cual se elaborará por parte del inspector del trabajo con la información que le suministre la persona trabajadora y aclarando que la misma se entrega a solicitud de la parte como interesada y que la misma puede ser controvertida por las partes en tanto solo tiene finalidad informativa.

b) Prestar el servicio de conciliación laboral de forma accesible y ágil, con un inspector imparcial diferente a quien asesora a la persona trabajadora.

c) Recibir quejas o querellas de forma verbal o escrita, asignar radicado, recoger pruebas usando el medio más accesible para la persona trabajadora, y notificar al empleador mediante medios de mensajería autorizados.

d) Activar Alertas Inmediatas de Protección, cuando se advierta un perjuicio irremediable para la persona trabajadora o una situación que comprometa su vida, salud o seguridad, ordenando Medidas Preventivas conforme al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 2.2.9.10.6.7. Manual de autoinspección. El Ministerio del Trabajo pondrá a disposición de los empleadores del servicio doméstico un manual de autoinspección que incluirá: minuta de contrato de trabajo, protocolo para la erradicación de violencias y acoso en el hogar, guía de afiliación a la seguridad social y al Sistema de Subsidio Familiar, guía para la liquidación y pago de aportes a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y lista de verificación de obligaciones en SST. Este manual será de fácil acceso y comprensión, y se difundirá a través de la página web institucional y las Direcciones Territoriales.

Artículo 2.2.9.10.6.8. Formación continua de inspectores. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo desarrollarán procesos de formación inicial y continua para los inspectores de trabajo en la aplicación de los enfoques diferencial, de género, interseccional y étnico en el sector de trabajo doméstico, así como en la identificación de factores de riesgo psicosocial, violencia laboral, trabajo forzoso e infantil, y en el manejo de la inspección en el domicilio con respeto a la privacidad.

Artículo 2.2.9.10.6.9. Informe anual de inspección. El Ministerio del Trabajo publicará anualmente un informe sobre las actividades de inspección, vigilancia y control en el sector del trabajo doméstico, que contendrá como mínimo el número de visitas realizadas, el número de requerimientos y sanciones impuestas, las principales infracciones detectadas, el número de acuerdos de formalización laboral suscritos, y las recomendaciones para mejorar la fiscalización en el sector.

Artículo 2°. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de su expedición.

Publíquese y cúmplase

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

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 0983 DE 2026

(agosto 4)

por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario 1073 de 2015, en relación con la creación y reglamentación del Banco de Áreas para la Formalización Minera y se establecen otras disposiciones.

El Presidente de la República de Colombia, en uso de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 45 de la Ley 1437 de 2011 y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con el artículo 1° de la Constitución Política, 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 en la prevalencia del interés general.

Que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 2° de la Constitución Política, son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Que el artículo 25 de la Constitución Política indica 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 80 de la Constitución Política establece que: “El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución”.

Que conforme a lo dispuesto en los artículos 332 y 334 de la Constitución Política, el Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables y, en tal virtud, podrá intervenir en su explotación, con el fin de conseguir el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo y la preservación de un ambiente sano.

Que, el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, establece que le corresponde al Presidente de la República como Jefe del Estado, del Gobierno y como Suprema Autoridad Administrativa, ejercer la potestad reglamentaria mediante la expedición de los decretos y otros instrumentos normativos necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.

Que en virtud del Decreto Ley 4134 de 2011, modificado por el Decreto número 1681 de 2020, se creó la Agencia Nacional de Minería como una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, que tiene por objeto, administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado, promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos mineros de conformidad con las normas pertinentes y en coordinación con las autoridades ambientales en los temas que lo requieran, así como realizar el seguimiento a los títulos de propiedad privada del subsuelo cuando dicha función le sea delegada.

Que la Decisión 774 de 2012 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), dispone que sus países miembros deben: “adoptar las medidas legislativas, administrativas y operativas necesarias para (...) 1) Formalizar o regularizar la minería en pequeña escala, artesanal o tradicional”.

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley 685 de 2001 - Código de Minas, el concesionario podrá renunciar libremente a la concesión y retirar todos los bienes e instalaciones que hubiere construido o instalado, para la ejecución del contrato y el ejercicio de las servidumbres, salvo los bienes e instalaciones destinadas a conservar o manejar adecuadamente los frentes de explotación y al ejercicio de las servidumbres y a las obras de prevención, mitigación, corrección, compensación, manejo y sustitución ambiental, así como encontrarse a paz y salvo con las obligaciones exigibles al tiempo de solicitarla.

Que el artículo 19 de la Ley 1753 de 2015 “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018”, “Todos por un nuevo País”, estableció mecanismos para el trabajo bajo el amparo de un título en la pequeña minería. Entre ellos, el numeral 2, define la devolución de áreas para la formalización minera, como aquella realizada por el beneficiario de un título minero como resultado de un proceso de mediación efectuado por el Ministerio de Minas y Energía o la autoridad minera competente, o por decisión directa de este, con el fin de formalizar a pequeños mineros que hayan llevado a cabo su explotación en dicha área o a la reubicación de aquellos que se encuentran