



Trabajo

Bogotá DC, 06 JUL 2026

CIRCULAR 0057

PARA: EMPLEADORES, TRABAJADORES/AS, ORGANIZACIONES SINDICALES, DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO DE INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Y CIUDADANÍA EN GENERAL.

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO

ASUNTO: LINEAMIENTOS GENERALES SOBRE REFORMA LABORAL RESPECTO A PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO Y MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES

Cordial saludo.

El Ministerio del Trabajo, comprometido con la protección de los derechos fundamentales del trabajo y en armonía con la Constitución, los tratados internacionales y la Reforma Laboral de la Ley 2466 de 2025, pone a disposición de la ciudadanía esta circular como un mecanismo institucional y práctico para atender de manera general y unificada las inquietudes ciudadanas sobre los principios del derecho laboral colombiano y las modalidades de contrato de trabajo (indefinido, fijo y por obra o labor). Su propósito es ofrecer criterios claros y sencillos que faciliten la interpretación y aplicación de la normativa laboral, en concordancia con los instrumentos internacionales de derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política, especialmente en lo relativo a los artículos 25, 53, 48, 49, 13, 29 y 55.

Esta circular tiene carácter orientador e informativo. No crea, modifica ni extingue derechos u obligaciones, ni sustituye la potestad reglamentaria del Gobierno nacional o las competencias de las autoridades judiciales y administrativas; por tanto, su aplicación debe realizarse de conformidad con la Constitución, la ley y los reglamentos vigentes.

Los principios del derecho laboral, las modalidades de contrato y el debido proceso disciplinario deben interpretarse de manera coherente con la Constitución, las normas internacionales del trabajo y el Código Sustantivo del

Trabajo. Ello implica garantizar derechos como la remuneración justa, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de beneficios mínimos, la aplicación de la norma más favorable, la primacía de la realidad sobre las formalidades, la seguridad social, la capacitación y el descanso, así como la protección especial a mujeres, campesinos, personas menores de edad y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

LINEAMIENTO GENERAL SOBRE PRINCIPIOS LABORALES.

1. La reforma laboral amplió el objeto del derecho laboral en Colombia

La modificación del Código Sustantivo del Trabajo, introducida por la Ley 2466 de 2025 en su artículo 1º, actualiza los principios orientadores del derecho laboral colombiano y otorga un enfoque de protección integral al trabajador. Esta actualización incide en el marco de interpretación del derecho laboral contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, así como en la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, y orienta a los operadores jurídicos y administrativos a aplicar las normas bajo los principios de trabajo decente y digno para todas las personas, de conformidad con las competencias de cada autoridad y con los efectos propios de la Ley 2466 de 2025, en relación con los siguientes objetivos estructurales:

- i. **Promover el Trabajo digno y decente:** Colombia promueve el trabajo digno y decente de la OIT como un derecho universal, garantizando derechos fundamentales, empleo de calidad, desarrollo personal y familiar, protección social, diálogo social e igualdad de género, en armonía con el Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso laboral.
- ii. **Respeto a la remuneración justa:** La reforma laboral fortalece la protección de los ingresos y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, con especial incidencia en grupos sujetos a protección reforzada, incluidas las trabajadoras con responsabilidades de cuidado. En particular, amplía la franja de trabajo nocturno, mantiene y armoniza la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales conforme a la reducción gradual prevista desde la Ley 2101 de 2021, recogida y desarrollada por la Ley 2466 de 2025, y elimina la exclusión del servicio doméstico frente a la jornada máxima legal. Asimismo, incorpora medidas de flexibilidad horaria y modalidades de trabajo orientadas a armonizar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras con responsabilidades



Trabajo

0057

de cuidado, en concordancia con los objetivos del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

- iii. **Fomentar el Bienestar integral:** La Reforma Laboral incluye en el mercado laboral con derechos a personas históricamente precarizadas: personas con discapacidad (art. 15), aprendices (art. 21), internos de medicina (art. 22), migrantes (art. 37), deportistas y entrenadores (art. 39), trabajadores de artes y cultura (art. 41), víctimas del conflicto (art. 49), repartidores de plataformas (arts. 25 y ss.), trabajo doméstico (art. 33) y madres comunitarias (arts. 68 y 69), consolidando la igualdad real con enfoque diferencial y territorial.
- iv. **Promoción del diálogo social:** La Reforma Laboral fortalece el diálogo social y la democratización sindical mediante la participación paritaria de mujeres en juntas directivas (art. 60), facilidades para actividades sindicales virtuales (art. 59) y una acción judicial especial contra la discriminación sindical (Ley 2452 de 2025, art. 314), fortaleciendo así la libertad sindical y la negociación colectiva.
- v. **Garantías para el acceso a la seguridad social:** La reforma facilita la afiliación y el pago de seguridad social para aprendices (art. 21), internos de medicina (art. 22), repartidores de plataformas (art. 27), mujeres y campesinas (art. 32), microempresas y hogares (art. 34), mujeres, jóvenes y mayores de 50 años (art. 35), teletrabajadores (art. 54), y ajusta la liquidación de aportes en la planilla integrada (art. 61).
- vi. **Sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores:** La Reforma adopta medidas orientadas a facilitar la formalización laboral y la protección social de los trabajadores, mediante ajustes técnicos a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes —PILA— para permitir la afiliación y cotización con pagos a tiempo parcial o concurrentes (art. 61), medidas de formalización y aportes al Sistema de Seguridad Social para microempresas y hogares (art. 34), acompañamiento a micro y pequeñas empresas y promoción de la formalización laboral (art. 63), el régimen simple laboral relacionado con la consignación anticipada de cesantías y la mensualización de intereses de cesantías (art. 64), así como reglas de protección para trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad (art. 65). Además, contempla lineamientos sobre capacidades laborales para el

crecimiento verde y formación en empleos verdes y azules (arts. 50 y 51), así como medidas de protección y reconversión laboral frente a la automatización, la descarbonización y la transición energética (arts. 57 y 58).

- vii. **Favorecimiento a la creación de empleo formal:** La Reforma Laboral contempla medidas orientadas a favorecer la creación de empleo formal, entre ellas la formulación de la política pública de trabajo digno y decente en el sector agropecuario (art. 36), la creación de puestos de trabajo en el marco de programas de atención de emergencias, reforestación y forestación con participación de población de la región, campesinos, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado y sujetos de especial protección (art. 38), así como la reglamentación de procesos de participación y consulta con comunidades étnicas, conforme al Convenio 169 de la OIT (art. 40).

Los ciudadanos en general, las trabajadoras y los trabajadores, empleadores y operadores jurídicos pueden observar que la Reforma Laboral toma medidas integrales y con un enfoque de derechos humanos laborales para ampliar la protección e inclusión de las personas trabajadoras, también en procura de un fortalecimiento del tejido económico y social del país que se reflejará en el incremento en la capacidad económica de las familias trabajadoras y en la productividad.

2. Nuevos principios del derecho laboral colombiano

El artículo 4 de la reforma laboral incorpora expresamente los principios del artículo 53 de la Constitución Política, que sirven como criterios de interpretación para los operadores jurídicos en todas las relaciones laborales, orientando la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y sus normas complementarias. Asimismo, la Constitución reconoce otros derechos laborales fundamentales, como la protección en todas las modalidades de trabajo (art. 25), la formación profesional (art. 54), la negociación colectiva (art. 55), el derecho a la huelga (art. 56), la participación de los trabajadores en la gestión empresarial (art. 57), la protección de los menores (art. 44), la resocialización a través del trabajo y la intervención estatal para garantizar el pleno empleo (art. 334). En coherencia con estos mandatos constitucionales, el artículo 4º de la reforma consolida un marco garantista y humanista que orienta



Trabajo

0057

la interpretación y protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras en Colombia.

Principios Laborales:

La finalidad primordial de la reforma laboral es alcanzar un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, en el que los derechos y deberes de empleadores y trabajadores se mantengan en equilibrio dinámico y armónico. El carácter dinámico y armónico del derecho laboral implica adaptarse a las transformaciones del mundo del trabajo; los avances tecnológicos, la transición hacia economías sostenibles y la necesidad de proteger a las familias deben asumirse como oportunidades para mejorar las condiciones laborales y promover empleos que se integren con el cuidado del ambiente, bajo los principios mínimos fundamentales establecidos en la constitución y la ley.

El principio de **igualdad de oportunidades** garantiza que todas las personas trabajadoras, sin distinción de género, origen o cualquier otra condición, tengan acceso a las mismas posibilidades de empleo, formación, promoción y desarrollo profesional, erradicando toda forma de discriminación en el ámbito laboral.

Por su parte, el principio de **remuneración mínima vital y móvil**, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, asegura que todo trabajador reciba una retribución económica suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia (carácter vital), con la posibilidad de ajustarse periódicamente según las condiciones económicas del país (carácter móvil), en justa correspondencia con el esfuerzo, la productividad y la naturaleza de las labores desempeñadas. Ambos principios buscan materializar un entorno laboral justo y equitativo, en armonía con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

El principio de **diálogo social** busca promover la paz laboral y el bienestar integral. La justicia social se construye a partir del reconocimiento de la representatividad de los interlocutores, fomentando la organización y participación activa de empleadores y trabajadores en la definición de políticas y en la solución de conflictos. La Corte Constitucional ha señalado que el diálogo social es un instrumento esencial para garantizar la efectividad de los derechos laborales, en estos términos: "Para la Corte, la negociación colectiva posibilita el diálogo entre empleadores y empleados en orden a lograr que estos lleguen a consensos, y superen los desacuerdos que tengan. Este proceso de solución de conflictos reconoce la dignidad del trabajador, en tanto lo sitúa como un

interlocutor válido, y no simplemente como un instrumento al servicio de una persona o empresa. No en vano, y por este motivo, se ha admitido que el derecho a la negociación colectiva también se encuentra ligado a otros artículos de la Constitución que promueven el diálogo en el seno del Estado Social y Democrático de Derecho, tales como el 1º, el 2º y el 53.” (Sentencia T-287 de 2025)

El principio de **responsabilidad empresarial** reconoce a las empresas como base del desarrollo económico y social, conforme al artículo 333 de la Constitución, que les atribuye una función social. La responsabilidad empresarial no se limita a la generación de utilidades, sino que implica contribuir a la prosperidad mediante empleos decentes, acompañar la formalización de micro y pequeñas empresas, impulsar políticas de trabajo agropecuario y promover beneficios para la creación de empleo.

El principio de **igualdad de género y no discriminación** reafirma el mandato constitucional del artículo 13 sobre igualdad real y efectiva, así como los compromisos internacionales de Colombia en la CEDAW y la Convención de Belém do Pará. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-141 de 2024, precisó que el enfoque de género en las decisiones judiciales es un deber derivado del mandato de igualdad. En coherencia, la reforma laboral incorpora el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.

El principio de **estabilidad en el empleo** se concreta en la regla general de contratación a término indefinido, sin excluir otras modalidades. La estabilidad laboral permite a los trabajadores proyectar su vida en el mediano y largo plazo, acceder a mejores condiciones sociales y financieras, y fortalecer la productividad. La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la estabilidad es un derecho fundamental ligado a la dignidad humana (Sentencia SU-070 de 2013).

El principio de **irrenunciabilidad** establece que los trabajadores no pueden renunciar a los beneficios mínimos e irrenunciables consagrados en las normas laborales, lo que impide cualquier acuerdo que implique una disminución de esos derechos fundamentales. Por su parte, el principio de **conciliación** permite a empleadores y trabajadores transigir únicamente sobre derechos inciertos y discutibles, buscando soluciones consensuadas sin afectar garantías ciertas e indiscutibles.

El principio de **aplicación de la norma más favorable** ordena que, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de dos o más normas vigentes, se prefiera aquella que resulte más benéfica para el trabajador, aplicándola siempre en su integridad. El principio de **primacía de la realidad** establece que, por encima de las formalidades o denominaciones que las partes le den a una relación contractual, prevalezca la situación real y efectiva en que se desarrolla la prestación del servicio, de modo que si se demuestran los elementos de un contrato laboral —subordinación, prestación personal del servicio y remuneración—, ese vínculo se entenderá como una relación de trabajo regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, sin importar la etiqueta que las partes le hayan asignado.

El principio de **seguridad social, capacitación y descanso** reafirma la naturaleza irrenunciable de la seguridad social (artículo 48 de la Constitución) y la obligación de ampliar progresivamente su cobertura. La reforma laboral introduce ajustes en jornadas, límites de horas extras y medidas de capacitación para enfrentar los retos de la automatización, la digitalización y la transición hacia economías sostenibles.

Finalmente, el principio de **protección especial a campesinos, mujeres, personas menores de edad y otros grupos vulnerables** se materializa en políticas de trabajo agropecuario (artículo 36), protección del trabajo femenino rural (artículo 32), formalización del trabajo doméstico (artículo 33) y participación para el trabajo decente en comunidades étnicas (artículo 40) y promoción del empleo formal de víctimas del conflicto armado. Estas medidas buscan garantizar condiciones de trabajo decente y digno para quienes históricamente han enfrentado mayores barreras de acceso.

3. Claridad respecto al alcance del Código Sustantivo del Trabajo y el derecho de negociación colectiva

La Reforma Laboral precisó que el Código Sustantivo del Trabajo regula: (i) las relaciones individuales de trabajadores del sector privado y trabajadores oficiales; (ii) las relaciones colectivas del sector privado (sindicatos, convenciones y pactos colectivos); y (iii) las relaciones colectivas del sector público, excepto la negociación colectiva de empleados públicos, que se rige por norma especial, mientras que la de trabajadores oficiales sigue el Código.

En cuanto a la negociación colectiva de empleados públicos, la reforma aclara que se rige por normas especiales, en particular el Decreto 243 de 2024.

LINEAMIENTO GENERAL SOBRE DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LOS CAMBIOS RESPECTO A CONTRATOS DE TRABAJO.

4. Disposiciones generales sobre contratos laborales

La Ley 2466 de 2025 introdujo modificaciones relevantes al Código Sustantivo del Trabajo en materia de modalidades de contratación, con el propósito de fortalecer la estabilidad laboral y garantizar mayor claridad en las reglas aplicables.

Contrato a término indefinido (artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 47 del CST):

Se establece como regla general que las y los trabajadores sean vinculados mediante contrato a término indefinido, el cual se mantiene vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador puede darlo por terminado con un preaviso de treinta (30) días, sin que pueda imponerse sanción por omitirlo. Este preaviso no aplica cuando la terminación se deba a una causa imputable al empleador, en cuyo caso el trabajador expresará las razones o motivos de la terminación unilateral y podrá acudir a mecanismos alternativos de solución de conflictos o a la vía judicial para reclamar la indemnización que corresponda, si se comprueba el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

Sobre la vigencia de esta modalidad contractual:

- Los contratos vigentes deben ajustarse a las nuevas reglas desde la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, esto es, a partir del 25 de junio de 2025.
- Las situaciones ya consumadas bajo la legislación anterior no se ven afectadas.
- Cuando una nueva ley reconoce una prestación que ya había sido otorgada por el empleador, se debe aplicar la más favorable al trabajador.

Contratos a término fijo (artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 46 del CST):

Establece que deben constar por escrito y, además: i) sólo podrán tener un plazo máximo de 4 años; ii) no podrán renovarse indefinidamente, pues, aun cuando pueden prorrogarse –de forma pactada o automática–, tales vigencias no pueden superar el término de 4 años; iii) para los contratos en curso, este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de esta ley.

El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 cambió su posición frente a la renovación indefinida de los contratos a término fijo, pues, aunque la versión anterior del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permitía que los contratos a término fijo se renovasen indefinidamente conservando su naturaleza, lo cierto es que la nueva norma proscribió esa posibilidad, limitándola a un término máximo de 4 años de duración del contrato contados entre la vigencia inicial y las prórrogas desde la entrada en vigencia de la Ley, conservando su naturaleza a plazo definido. Una consecuencia importante que introdujo la reforma laboral en esta modalidad contractual es que, si el contrato de trabajo a término fijo no cumple las condiciones y requisitos establecidos, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

La prórroga puede ser i) **pactada**: por escrito, tantas como se quiera si el plazo es inferior a un año, pero a partir de la cuarta prórroga no podrá ser inferior a un año, respetando el límite de cuatro años, o ii) **automática**: si ninguna parte avisa con 30 días de anticipación, se renueva por el mismo plazo; en contratos inferiores a un año, opera hasta tres veces, y la cuarta renovación debe ser por un año.

Se mantiene que en este tipo de contrato termina por expiración del plazo fijo pactado, a la luz del literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre la vigencia de esta modalidad contractual:

- Los contratos vigentes antes de esa fecha mantienen su naturaleza conforme a la regulación anterior, que permitía renovaciones indefinidas.
- A partir de la reforma laboral, el límite de cuatro años empieza a contarse desde el 25 de junio de 2025.
- Una vez agotado ese plazo, si el vínculo subsiste, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido.

En todo caso, si la suma de la vigencia inicial y las prórrogas supera los cuatro años, el contrato se transforma en indefinido, en aplicación del principio de estabilidad laboral y de la irrenunciabilidad de derechos mínimos (artículo 53 de la Constitución y artículos 13 y 14 del CST).

Contrato de trabajo por duración de la obra o de la labor determinada
(artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 46 del CST):

El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 también reguló esta modalidad contractual, para lo cual estableció que debía constar por escrito y debe celebrarse por el tiempo que dure la actividad (obra o labor), la cual debe indicarse de manera precisa y detallada.

La misma norma estableció que cuando: i) no conste por escrito; ii) no se determine de manera precisa y detallada la obra o la labor contratada; o iii) cuando finalice la obra o la labor contratada y se siga prestando el servicio, se entenderá que el contrato se suscribió desde el inicio como un contrato a término indefinido, salvo que se trate de una nueva obra o labor, en cuyo caso podrá adicionarse el contrato por escrito en el que se especifique la nueva obra o labor o se deberá liquidar el contrato anterior e iniciar un nuevo contrato por la nueva necesidad, siempre indicando de forma clara y precisa la nueva labor.

En esta modalidad contractual no existe la posibilidad de prórroga. Su vigencia depende exclusivamente de la obra o labor contratada y, una vez concluida, cesa la prestación del servicio. Si el trabajador continúa laborando después de finalizada la obra, el vínculo se entenderá como un contrato a término indefinido desde su inicio, salvo que se trate de una nueva y distinta labor. En ese caso, debe formalizarse un **otrosí** que adicione por escrito la especificación de la nueva obra, o liquidar el contrato anterior y celebrar uno nuevo con objeto claramente definido.

Se mantiene que este tipo de contrato terminará por finalización de la obra o la labor contratada, en los términos del literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

La terminación del contrato por finalización de la obra no requiere preaviso, pues la causa de terminación está implícita en la naturaleza misma del vínculo.



Trabajo

0057

En suma, mientras el contrato a término fijo admite prórrogas pactadas o automáticas dentro de un límite máximo de cuatro años, el contrato por duración de obra o labor determinada carece de prórrogas y se extingue con la finalización de la actividad contratada. En ambos casos, la superación de los límites legales o la falta de claridad en la obra conduce a la mutación del vínculo en contrato indefinido, reafirmando los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad previstos en la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre la vigencia: Los contratos vigentes al momento de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 deben ajustarse a las nuevas condiciones descritas anteriormente.

A partir de lo expuesto, se identifican los siguientes elementos orientadores, sobre los cuales se ha recibido un alto volumen de consultas y que constituirán la base para la orientación institucional en el proceso de implementación normativa:

- **Contrato a término indefinido:** es la regla general de vinculación. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador puede dar por terminado el contrato sin justa causa, siempre que medie preaviso de 30 días calendario para que el empleador provea su reemplazo, sin embargo, la falta del preaviso no da lugar a sanción. No aplica el preaviso cuando el trabajador termina el contrato por causa imputable al empleador, en cuyo caso el trabajador debe expresar por escrito las razones o motivos de la terminación.
- **Contrato a término fijo:** duración máxima entre vigencia inicial y prórrogas no debe superar los 4 años. Requiere forma escrita. Renovación automática salvo aviso previo de 30 días. En caso de contrato inferior a un (1) año, la cuarta prórroga automática no podrá ser inferior a un (1) año. Si el plazo supera los 4 años se entiende celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.
- **Contrato por obra o labor:** podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Los requisitos formales son: i) contrato por escrito y ii) debe indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada. Ante el incumplimiento de cualquiera de estos requisitos —falta de escritura o

precisión de la obra, o continuación de servicios tras su finalización— el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

5. Terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador – con justa causa por parte del trabajador. Indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.-

Las modalidades de contrato de trabajo reflejan el principio de estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, que protege la expectativa legítima de los trabajadores de que su vínculo se mantenga mientras subsistan las causas que lo originan. Así, la estabilidad se preserva: i) en los contratos indefinidos, mientras existan las razones que dieron lugar a su celebración; ii) en los contratos a término fijo, durante la vigencia inicial o prorrogada; y iii) en los contratos por obra o labor, mientras se ejecute la actividad pactada.

Cuando el empleador termina el contrato sin justa causa, o cuando el trabajador se ve obligado a renunciar por justa causa imputable al empleador, surge la obligación de indemnizar al trabajador por el lucro cesante y el daño emergente, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

La norma establece que:

- En contratos a término fijo, la indemnización corresponde al valor de los salarios del tiempo faltante para cumplir el plazo estipulado, o el lapso de la obra o labor contratada, con un mínimo de quince (15) días.
- En contratos indefinidos, la indemnización varía según el salario y la antigüedad:
 - Para quienes devengan menos de diez (10) salarios mínimos: treinta (30) días de salario si el tiempo de servicio es menor a un año; si el tiempo de servicio es superior a un año, son treinta (30) días de salario por el primer año más veinte (20) días adicionales por cada año subsiguiente y proporcional por fracción.
 - Para quienes devengan diez (10) salarios mínimos o más: veinte (20) días de salario si el tiempo de servicio es menor a un año; si el tiempo



Trabajo

0057

de servicio es superior a un año, son veinte (20) días de salario por el primer año más quince (15) días adicionales por cada año subsiguiente y proporcional por fracción.

De esta manera, la indemnización busca reparar el perjuicio económico derivado de la ruptura injustificada del vínculo laboral, reafirmando la protección constitucional a la estabilidad en el empleo y la dignidad de los trabajadores.

En consecuencia, todos los actores del sistema laboral colombiano — autoridades, empleadores, sindicatos, y operadores jurídicos— están llamados a interpretar y aplicar el derecho del trabajo en favor de la dignidad humana, la equidad, la inclusión y la sostenibilidad del empleo.

El Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para ejercer funciones de Inspección, Vigilancia y Control sobre la vulneración de derechos del trabajo. En este sentido, podrá iniciar las investigaciones administrativas correspondientes, como facilitar información técnica para asesorar a las y los empleadores, entidades y trabajadores, para lograr el cumplimiento de la reforma laboral. Las personas trabajadoras podrán presentar sus quejas, incluso de forma anónima, por los canales institucionales dispuestos para tal fin, con el objeto de activar los mecanismos de protección, verificación e intervención previstos en la normativa vigente.

A continuación, se informa los canales de atención del Ministerio del Trabajo:

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

Atentamente,

ANTONIO SANGUINO PAEZ
Ministro del Trabajo

06 JUL 2026

Funcionario/contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Andrés Felipe Sánchez	Contratista DDF	

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24 y 25
Conmutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo: 018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Página | 13



Trabajo

	Juan Sebastián de Martino Brian Javier Alfonso	Asesor C. DDF Asesor C. UC DDF	
Revisado Por	Camila Trujillo Sánchez Daniel Quiceno Arcila	Contratista IVC Asesor Despacho del Ministro	
Aprobado por:	Yomar Andrés Benítez A. Sandra Milena Muñoz C. Camila Andrea Bohórquez Rueda	Director Derechos Fundamentales del Trabajo Viceministra de relaciones laborales e inspección Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			