

FIRME LUNA PRESIDENTE

SÍ HAY UN  
CAMINO

# EMPLEO PARA EL FUTURO



Trabajo que  
transforma vidas  
y regiones



**Cada peso de inversión pública deberá tener impacto en la generación de empleo. Cada reforma fiscal o productiva será evaluada por su capacidad de crear trabajo formal.**

**EL PAÍS AVANZARÁ HACIA UN MODELO DONDE EMPLEAR SEA FÁCIL, FORMALIZAR SEA RENTABLE Y TRABAJAR SEA DIGNO.**

# CONTENIDO

## **1 INTRODUCCIÓN**

### **2 DIAGNÓSTICO**

Alta informalidad y precariedad del empleo

Desempleo estructural y brechas persistentes

Baja productividad y escaso valor agregado

Brechas territoriales y desigualdad regional

Déficit de formación y desalineación educativa

Rigidez normativa y baja adaptabilidad

Déficit de cobertura en seguridad social y pensiones

### **3 VISIÓN 2030**

Principios y enfoques de Estado

Metas nacionales 2026–2030

### **4 ASUNTOS ESTRATÉGICOS**

### **5 PRIMEROS 100 DÍAS**

### **6 SOLUCIONES A DOLORES CIUDADANOS**

### **7 AGENDA NORMATIVA**



# INTRODUCCIÓN



E

l trabajo es el motor del progreso y la mayor política social que puede tener un país. Sin empleo digno no hay ingresos, sin productividad no hay crecimiento y sin formalidad no hay equidad. Colombia enfrenta hoy una crisis silenciosa en su mercado laboral: más de 12,5 millones de personas trabajan en la informalidad (equivalente al 56% de la fuerza laboral), mientras más de 2,7 millones buscan empleo sin encontrarlo.

El desempleo estructural se ha mantenido por encima del 10% durante más de una década, y aunque la economía ha crecido, el empleo formal no lo ha hecho al mismo ritmo. Los jóvenes —que representan el 25% de la población activa— enfrentan una tasa de desempleo de 17,3%, una de las más altas de América Latina. Entre las mujeres, la cifra supera el 14%, reflejo de las brechas persistentes en acceso, remuneración y oportunidades.

A esto se suma un problema de productividad: en promedio, un trabajador colombiano produce solo el 34% de lo que produce uno de la OCDE, y las microempresas —que generan más del 80% del empleo— carecen de acceso a crédito, tecnología y capacitación. Sin una transformación estructural seguiremos atrapados en un modelo de baja productividad y alta informalidad. El debate laboral no puede seguir reducido a la confrontación entre empleadores y sindicatos.



**El empleo no se decreta, se construye con confianza, inversión, capacitación y reglas claras.** La solución no es más rigidez, sino más oportunidades. No es un Estado que asfixie, sino uno que acompañe.

El futuro del trabajo en Colombia exige un nuevo pacto entre Estado, trabajadores y empresas: flexibilidad con protección, productividad con justicia, y tecnología con inclusión. Si el país actúa con visión, la economía digital, el trabajo remoto, la automatización y la inteligencia artificial no son amenazas, sino oportunidades.

Esta cartilla plantea ese camino: un modelo laboral para el siglo xxi que formalice, proteja y dignifique. Entre 2026 y 2030, nuestra meta será crear dos millones de empleos formales adicionales, reducir la informalidad por debajo del 50% y lograr que la productividad laboral crezca al menos 1,5 puntos porcentuales por año.



**Porque el verdadero crecimiento se mide en puestos de trabajo, no solo en puntos del PIB. Y porque el trabajo digno será el corazón del nuevo contrato social de Colombia.**



**El Servicio Público de Empleo será un verdadero motor de movilidad social: más información, mejores salarios, más igualdad y una articulación efectiva entre las empresas y el talento del país.**

# **EL EMPLEO DEJARÁ DE SER UN RESULTADO**

**y se convertirá en un objetivo explícito de la política económica nacional.**

# DIAG NOS TICO





El mercado laboral colombiano refleja las desigualdades estructurales del país: crecimiento sin inclusión, productividad sin formalización y una brecha persistente entre quienes tienen oportunidades y quienes sobreviven en la informalidad. El trabajo—que debería ser el camino hacia la movilidad social—se ha convertido para millones en una lucha por subsistir.

## Alta informalidad y precariedad del empleo

Más de 12,5 millones de trabajadores en Colombia —el 56% de la población ocupada, según el DANE— están en la informalidad. En las principales ciudades, la cifra ronda el 44%, pero en zonas rurales y de frontera supera el 80%.



**La informalidad no solo limita el acceso a la seguridad social y la protección pensional, sino que perpetúa la baja productividad y la desigualdad. Tres de cada cuatro jóvenes que trabajan lo hacen sin contrato, sin prestaciones y sin estabilidad.**

Además, Colombia enfrenta un fenómeno crítico entre los jóvenes: más de 1,4 millones de ninis (personas entre 15 y 28 años que no estudian ni trabajan). Esta población está atrapada entre la falta de oportunidades y un sistema de formación que no dialoga con la realidad productiva.

Así las cosas, el país enfrenta un círculo vicioso: la rigidez de las normas laborales formales desincentiva la contratación, mientras la falta de productividad impide financiar mejores condiciones. Romper ese ciclo será uno de los desafíos centrales del gobierno 2026–2030.

## Desempleo estructural y brechas persistentes

Colombia ha tenido históricamente una de las tasas de desempleo más altas de América Latina. En 2024, el promedio nacional fue del 10,2%, con picos de 17,3% en jóvenes y 14,4% en mujeres.

**El empleo juvenil está concentrado en actividades de baja calificación, comercio informal y servicios temporales. En contraste, sectores de alto valor agregado —como tecnología, energías limpias o economía creativa— no logran atraer suficiente talento por falta de formación pertinente.** Esta brecha de habilidades (*skills gap*) explica por qué más del 35% de las empresas, según la OIT, reportan dificultades para encontrar personal calificado.

Al desempleo juvenil se suma la creciente brecha intergeneracional derivada de la transición demográfica: Colombia está envejeciendo aceleradamente, lo que implica menos jóvenes ingresando al mercado laboral y más adultos mayores fuera del sistema pensional. Esto presiona la productividad, la sostenibilidad del empleo formal y el financiamiento del sistema de protección social.

## Baja productividad y escaso valor agregado

El trabajador colombiano produce solo el 34 % de lo que produce un trabajador promedio de la OCDE, y la productividad laboral crece a un ritmo anual inferior al 0,5 %. El 80 % de las empresas colombianas son micro o pequeñas, y generan el 60 % del empleo, pero enfrentan serias limitaciones: baja digitalización, crédito costoso, y escasa asistencia técnica.

El rezago productivo también se refleja en la estructura salarial. **En Colombia, el salario mínimo equivale al 85 % del salario mediano, el valor más alto de la OCDE. Esta brecha —que no existe en economías con alta productividad— supone incentivos a la informalidad, dificulta las nuevas contrataciones y afecta especialmente a jóvenes y mujeres.** El problema no es el salario mínimo en sí, sino que la productividad no crece al ritmo necesario para sostenerlo.

Sin incentivos a la innovación ni una política industrial moderna, el país continúa atrapado en un modelo de empleo intensivo en mano de obra barata y baja sofisticación productiva.

## Brechas territoriales y desigualdad regional



El empleo en Colombia está profundamente marcado por el territorio. **Mientras ciudades como Bogotá o Medellín registran tasas de desempleo cercanas al 9 %, departamentos como La Guajira, Chocó y Cauca superan el 16 %.**

En las zonas rurales, el 82 % del empleo es informal, y más del 60 % de los trabajadores no cotiza a pensión. La falta de infraestructura, conectividad y crédito rural impide generar empleo productivo fuera de los grandes centros urbanos.

## Déficit de formación y desalineación educativa

Cada año cerca de 350 000 jóvenes egresan del sistema educativo sin competencias acordes con las demandas del mercado. Solo el 19 % de los trabajadores ha recibido capacitación formal en los últimos dos años.

**El país invierte menos del 0,2 % del PIB en formación para el trabajo, frente al promedio de 0,6 % de la OCDE. Esta brecha limita la movilidad social y frena la productividad.** Además, el sistema de formación técnica y tecnológica sigue fragmentado y desarticulado del sector productivo.

## Rigidez normativa y baja adaptabilidad

**El Código Sustantivo del Trabajo, diseñado en 1950, no responde a las realidades del empleo actual: plataformas digitales, trabajo remoto, horarios flexibles y modelos híbridos.** Las cargas para contratar formalmente —prestaciones, recargos, indemnizaciones y trámites— encarecen la vinculación y empujan a la informalidad.

Sin embargo, una legislación moderna debe equilibrar derechos con sostenibilidad empresarial. No se trata de desmontar garantías, sino de crear un marco que permita más empleos formales y mejor remunerados.

## Déficit de cobertura en seguridad social y pensiones

Solo 4 de cada 10 trabajadores cotizan regularmente al sistema de seguridad social. El resto está por fuera de la red de protección.



El 60 % de los adultos mayores no recibe pensión ni subsidio, lo que refleja la desconexión entre el sistema laboral y el de protección social.

La falta de integración entre empleo, ahorro y seguridad social mantiene a millones de personas desprotegidas y profundiza la desigualdad.

Colombia está entrando en una fase acelerada de transición demográfica: la población adulta mayor está creciendo más rápido que la población joven que ingresa al mercado laboral. Esto significa que, hacia 2035, la relación entre personas en edad de trabajar y adultos mayores será una de las más desafiantes de América Latina, aumentando la presión sobre el mercado laboral, el sistema de protección social y la sostenibilidad fiscal.



**Este cambio produce tres efectos directos sobre el empleo:**

- ▶ **Menor dinamismo laboral:** menos jóvenes entrando al mercado laboral y más adultos mayores fuera del sistema, reduciendo la base de cotizantes.
- ▶ **Desbalance entre cotizantes y beneficiarios:** un sistema pensional cada vez más presionado por el envejecimiento y por la alta informalidad.
- ▶ **Brecha de competencias de trabajadores mayores:** quienes superan los 45 o 50 años enfrentan barreras significativas para reubicarse, actualizarse o permanecer en sectores que están automatizándose.



# VI SIÓN 2030



El mercado laboral colombiano necesita una transformación estructural: pasar de la informalidad a la productividad, del asistencialismo a la empleabilidad y de la rigidez a la inclusión.

La visión 2030 propone un sistema laboral moderno, flexible y competitivo, que garantice derechos sin sacrificar oportunidades y que conecte el crecimiento económico con el bienestar real de las familias.

Para 2030, Colombia habrá consolidado un mercado laboral inclusivo, formal y productivo, en el que cada ciudadano tenga acceso a un empleo digno y las empresas puedan crecer y contratar sin obstáculos.

Al mismo tiempo, Colombia deberá prepararse para los efectos de la transición demográfica. Cada vez habrá menos jóvenes ingresando al mercado laboral y más adultos mayores dependiendo de ingresos familiares. Esto implica fortalecer la participación laboral femenina y juvenil, y crear rutas claras de recapacitación para trabajadores mayores de 45 y 50 años, quienes serán esenciales para sostener la productividad del país en las próximas décadas.

El Estado dejará de ser un ente sancionador y se convertirá en un facilitador del empleo impulsando la formalización, la capacitación y la productividad.

### Esta visión se basa en cuatro pilares:

1

Empleo formal como prioridad nacional.

La creación de trabajo formal será el principal indicador de éxito económico del país. Cada punto de crecimiento del PIB deberá reflejarse en más empleo y mejores salarios.

2

Flexibilidad con protección.

Se impulsará una legislación laboral moderna, adaptada a la economía digital, el trabajo remoto, la economía del cuidado y los nuevos modelos de empleo.

3

Productividad con justicia.

El trabajo será el eje de una política de desarrollo productivo nacional. Cada reforma laboral deberá tener impacto medible en productividad, competitividad y valor agregado.

4

Tecnología con inclusión.

Se aprovecharán la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización como motores de empleo y no como amenazas, priorizando la formación en habilidades del futuro.

## Principios y enfoques de Estado

El nuevo modelo laboral se regirá por **cinco principios estratégicos:**



### EQUIDAD:

Promover la igualdad de oportunidades para mujeres, jóvenes y trabajadores rurales, cerrando brechas salariales y de acceso.



### SOSTENIBILIDAD:

Garantizar que las políticas de empleo y protección social sean financieramente viables y adaptables al cambio demográfico.



### CORRESPONSABILIDAD:

Distribuir las cargas del empleo formal entre Estado, empresas y trabajadores para fomentar la estabilidad.



### ADAPTABILIDAD:

Construir normas laborales que respondan a la realidad económica y tecnológica del país, no a modelos obsoletos.



### TRANSPARENCIA:

Integrar la información laboral, educativa y productiva en sistemas interoperables que permitan decisiones basadas en evidencia.



## Metas nacionales 2026-2030

El gobierno 2026-2030 establecerá un Plan Nacional de Empleo y Productividad, con metas anuales verificables y seguimiento público.

**Entre los objetivos estratégicos se destacan:**

Indicador	Línea base (2024)	Meta 2030
 Tasa de informalidad laboral	56%	48%
 Tasa de desempleo total	10,2 %	8 %
 Tasa de desempleo juvenil	17,3 %	11 %
 Participación femenina en el mercado laboral	52 %	60 %
 Productividad laboral (crecimiento anual promedio)	0,5 %	1,5 %
 Cobertura en seguridad social de trabajadores ocupados	44 %	65 %
 Cobertura pensional efectiva (adultos mayores)	40 %	55 %
 Inversión en formación para el trabajo (% PIB)	0,2 %	0,5 %

Estas metas se fundamentan en una estrategia integral que combina reforma laboral técnica, simplificación de costos de contratación, capacitación continua y política industrial orientada al empleo.

La Visión 2030 del sector laboral no busca una reforma parcial ni coyuntural, sino una reconstrucción integral del contrato social del trabajo en Colombia. El país no puede seguir con un sistema diseñado para el siglo pasado. Necesita un marco que fomente la inversión, la productividad y la inclusión.

Para 2030, el trabajo formal será la norma, no la excepción. La economía digital y la innovación significarán empleos sostenibles, los jóvenes encontrarán oportunidades reales y las mujeres tendrán las mismas condiciones para prosperar. Será una Colombia donde trabajar signifique progresar y no sobrevivir.



ASUNTOS

ES  
TRA  
TEGI  
COS



a transformación laboral de Colombia requiere decisiones estructurales, sostenidas en el tiempo y respaldadas por la evidencia. No se trata de una reforma aislada, sino de construir un modelo que equilibre productividad, formalización y protección social.

Los siguientes asuntos estratégicos constituyen la hoja de ruta para alcanzar esa meta entre 2026 y 2030.



### Modernizar el marco laboral

El Código Sustantivo del Trabajo fue diseñado en 1950 para una economía industrial que ya no existe. Hoy, aunque el empleo es digital, flexible y descentralizado, la regulación sigue castigando la contratación formal. La reforma integral que se presentará en el primer año del gobierno 2026–2030 tendrá como objetivo aumentar en 2 millones los trabajadores informales en Colombia e incluirá:

- ▶ **Flexibilización inteligente:** Permitir jornadas parciales, contratación por horas y modalidades híbridas con aportes proporcionales a seguridad social.
- ▶ **Cotización por horas y contratación por horas:** Permitir que trabajadores y empresas aporten proporcionalmente a salud, pensión y riesgos sobre las horas realmente laboradas; ello cerrará la puerta a la informalidad del trabajo parcial.
- ▶ **Reducir la brecha entre salario mínimo y salario mediano:** Atar los incrementos salariales a mejoras reales en productividad sectorial, con el fin de evitar que una brecha tan alta —el salario mínimo es el 85% del salario mediano, el valor más alto de la OCDE— siga expulsando trabajadores hacia la informalidad.
- ▶ **Formalización progresiva:** Crear un sistema de cotización escalonada para microempresas y trabajadores independientes, con el fin de reducir barreras de entrada.
- ▶ **Simplificación normativa:** Unificar regímenes laborales y eliminar trámites duplicados que encarecen la contratación.
- ▶ **Protección laboral moderna:** Mantener derechos esenciales (vacaciones, salud, pensión, riesgos) con esquemas adaptados a la economía digital.
- ▶ **Redefinición de formalización:** Ser formal no puede significar únicamente la obligación de cotizar, sino el acceso real a formación continua, estabilidad y rutas de crecimiento profesional.



## Política nacional de productividad y empleo

El crecimiento sin productividad no genera empleo sostenible. Colombia necesita una **Política Nacional de Productividad Laboral**, coordinada entre Hacienda, Trabajo, Comercio, Educación y el DNP. Esta política garantizará **estabilidad tributaria, reglas claras y credibilidad fiscal**, para que las empresas inviertan y generen trabajo duradero. Las acciones clave serán:

- ▶ Creación del Consejo Nacional de Productividad Laboral, que fijará metas sectoriales anuales y medirá su cumplimiento.
- ▶ Implementación de programas de formación dual (empresa–formación técnica) en 10 sectores estratégicos: agroindustria, construcción, tecnología, transporte, turismo, salud, energía, logística, economía verde y cuidado.
- ▶ Incentivos tributarios a empresas que aumenten productividad y formalicen empleo.
- ▶ Vinculación de la política salarial a la productividad y no solo a la inflación. El objetivo es elevar la productividad laboral al menos 1,5 puntos porcentuales anuales entre 2026 y 2030.
- ▶ Acuerdos de estabilidad tributaria por sectores: garantizar que las reglas de juego no cambien en períodos definidos, para favorecer inversión, expansión empresarial y creación de empleo formal.



## Sistema Nacional de Capacitación y Reversión Laboral

El 35% de las empresas reporta dificultades para encontrar talento calificado. Para resolverlo, se implementará el Sistema Nacional de Capacitación Laboral (SNCL), que articulará al SENA, universidades, centros técnicos y el sector privado.

El Servicio Público de Empleo (SPE) se integrará al Sistema Nacional de Capacitación Laboral como puerta de entrada obligatoria: cada persona registrada en el SPE recibirá una ruta recomendada de formación o reconvertión, basada en vacantes reales y salarios de mercado.

El sistema operará bajo tres líneas:

- ▶ **Formación continua:** Programas cortos de actualización en habilidades digitales, logísticas, ambientales y blandas.
- ▶ **Reversión laboral:** Rutas para trabajadores desplazados por la automatización, con certificación de competencias.
- ▶ **Educación dual obligatoria:** Al menos el 50% de los programas técnicos deberán incluir prácticas laborales formales.



### Estrategia de formalización empresarial y reducción de costos no salariales

Se adoptará una Estrategia Nacional de Formalización Empresarial para reducir la informalidad al 48% nacional y 40% en las principales ciudades al cierre de 2030. Esta estrategia estará centrada en:

- ▶ Reducción progresiva de parafiscales y aportes iniciales para microempresas durante los primeros 24 meses de operación.
- ▶ Creación del Registro Único Laboral Digital (RULD) para simplificar pagos y reportes.
- ▶ Acceso preferencial a crédito público y beneficios tributarios para empresas formalizadas.
- ▶ Ventanilla Única Laboral en línea para registro, contratación y cotización.



### Programa CRECE —Cotización, Registro, Empleo, Crédito y Emprendimiento— La gran solución bandera para la formalización y la inclusión financiera

Para enfrentar la informalidad, el gobierno impulsará el Programa CRECE (Cotización, Registro, Empleo, Crédito y Emprendimiento), una política integral de formalización e inclusión financiera que combina seguridad social, bancarización y apoyo productivo. Inspirado en el modelo brasileño MEI (Microempreendedor Individual) —que logró formalizar a más de 14 millones de trabajadores—, CRECE adaptará esa experiencia al contexto colombiano, añadiendo una innovación clave: el acceso al microcrédito digital a través de Fintech nacionales supervisadas por la Superintendencia Financiera.

El programa está diseñado para personas con ingresos anuales inferiores a 30 millones de pesos, quienes podrán realizar un aporte mensual mínimo, “como una suscripción a Netflix”, con el cual quedarán afiliadas al sistema de salud y pensiones.

A cambio, recibirán un registro oficial de formalización laboral, acceso a microcréditos ágiles y oportunidades de capacitación para fortalecer sus emprendimientos o empleos independientes.

CRECE permitirá formalizar entre 3 y 4 millones de trabajadores en el primer cuatrienio, aportando más de 5 billones de pesos anuales adicionales al sistema de seguridad social y reduciendo la informalidad nacional por debajo del 45%.

El programa estará articulado con el SENA, la DIAN y las entidades financieras digitales, para facilitar los trámites de registro y garantizar que cada beneficiario tenga una ruta integral:

- ▶ **Cotiza:** se afilia al sistema de salud y pensión con un pago flexible.
- ▶ **Registra:** obtiene un número único de formalización laboral.
- ▶ **Emplea:** accede a programas de formación y oportunidades laborales.
- ▶ **Financia:** obtiene microcréditos formales para su actividad económica.
- ▶ **Emprende:** fortalece su negocio con acompañamiento técnico y digital.

CRECE será una política de dignidad económica. Formalizar no será una carga, sino una puerta abierta al progreso. Con esta estrategia, millones de colombianos dejarán atrás la informalidad y el endeudamiento abusivo para entrar al sistema financiero, laboral y social del país.



### Equidad laboral y economía del cuidado

Las mujeres representan el 52% de la población en edad de trabajar, pero su tasa de participación laboral sigue 10 puntos por debajo de la de los hombres. Se implementará una Política Integral de Equidad Laboral y del Cuidado, que incluirá:

- ▶ Incentivos a la contratación femenina y reducción de brechas salariales.
- ▶ Creación del Sistema Nacional de Cuidado Laboral, con guarderías y horarios flexibles en empresas que empleen más de 100 personas.
- ▶ Formalización del trabajo doméstico y de cuidado mediante subsidios y aportes compartidos entre Estado y empleadores.



### Empleo rural y transformación productiva territorial

Se impulsará una estrategia de empleo rural productivo articulada con los programas de infraestructura, agroindustria y turismo regional. El objetivo es reducir la informalidad rural al 65% y crear 500 000 empleos formales en el campo. Las acciones incluirán:

- ▶ Formalización de trabajadores rurales mediante esquemas flexibles de cotización estacional.
- ▶ Fomento de cooperativas agroindustriales con enfoque de empleo juvenil.
- ▶ Formación técnica agropecuaria en alianza con el SENA y universidades regionales.
- ▶ Expansión del crédito productivo rural y programas de asistencia técnica.



## Digitalización del empleo y economía de plataformas

Colombia debe adaptarse a la revolución tecnológica. Se expedirá la Ley de Empleo Digital, que regulará las relaciones laborales en plataformas sin asfixiar la innovación. El objetivo es incluir a más de 1 millón de trabajadores digitales en la red de seguridad social. Sus ejes serán:

- ▶ Reconocimiento del trabajador de plataforma como independiente con protección social obligatoria.
- ▶ Registro nacional de plataformas con supervisión de la Superintendencia de Economía Digital.
- ▶ Incentivos a la formalización de emprendimientos tecnológicos.



## Protección social universal e integrada

El empleo formal debe estar vinculado a una red de protección integral. Se avanzará hacia un Sistema Universal de Protección Social que integre salud, pensión, riesgos y seguros de desempleo. Lo haremos a través de:

- ▶ Integración tecnológica de bases de datos (RUAF, PILA, SISBEN).
- ▶ Creación de un Seguro de Transición Laboral que garantice ingresos temporales a quienes pierdan su empleo formal.
- ▶ Portabilidad total de aportes: ningún trabajador perderá semanas cotizadas al cambiar de régimen o de tipo de contrato.



## Política salarial y productividad

Nuestro gobierno desarrollará una política salarial moderna para proteger a los trabajadores, incentivar la contratación y dinamizar la productividad. No vamos a precarizar el empleo ni a congelar salarios: vamos a construir un modelo que pague mejor donde se produzca más, conectando la política salarial con la política de productividad que impulsaremos desde el primer año. Los pilares de esta política serán:

- ▶ Alinear los incrementos del salario mínimo con la productividad sectorial, no solo con la inflación, mediante un sistema técnico y transparente.
- ▶ Usar el salario mediano como indicador oficial para monitorear el desempeño laboral, la formalización y la brecha entre salario y productividad.
- ▶ Reducir la brecha entre salario mínimo y salario mediano a través de una mayor productividad, mejor formación y adopción tecnológica, no precarizando el empleo.
- ▶ Establecer acuerdos tripartitos formales (gobierno–empresarios–trabajadores) con reglas claras y anticipadas, garantizando estabilidad y predecibilidad.

- ▶ Impulsar inversión en sectores de alto valor agregado, para que la productividad crezca más rápido y permita aumentos salariales sostenibles.
- ▶ Integrar la política salarial con los retos de la transición demográfica, fortaleciendo la participación laboral femenina y la recapacitación de trabajadores mayores.



## Transformación del Servicio Público de Empleo (SPE)

Nuestro gobierno transformará el SPE en una plataforma nacional de empleabilidad basada en datos, evidencia y acompañamiento permanente. Esto permitirá reducir brechas salariales, mejorar la movilidad laboral y conectar formación con demanda real. Las acciones estratégicas serán:

- ▶ **Sistema Nacional de Información Salarial:** Publicación permanente de salarios reales por sector, región y ocupación, con el fin de reducir brechas de género, cerrar asimetrías y permitir que trabajadores y empresas tomen decisiones informadas.
- ▶ **Perfiles y vacantes en tiempo real:** integración de bases de datos del SPE, SENA, DIAN, RUES y UGPP para construir perfiles laborales verificables y vacantes actualizadas minuto a minuto.
- ▶ **Intermediación activa:** El SPE dejará de ser un portal pasivo y pasará a hacer acompañamiento personalizado, orientando a trabajadores hacia vacantes reales, programas de formación o reconversión.
- ▶ **Foco en mujeres y jóvenes:** Programas especiales de colocación con incentivos a empresas para contratar mujeres, jóvenes y adultos mayores, usando información salarial para cerrar brechas.
- ▶ **Vinculación automática con formación:** Cada vacante deberá estar asociada a una ruta formativa del SENA u otra institución; que les permita a los trabajadores formarse y conseguir empleo digno.



**Nuestro objetivo será claro: que los aumentos salariales reflejen crecimiento real, que los trabajadores mejoren su ingreso sin ser expulsados a la informalidad y que las empresas puedan contratar más y mejor.**

## **UNA POLÍTICA SALARIAL ALINEADA CON PRODUCTIVIDAD**

**será clave para que Colombia sea un país más competitivo, más justo y con más trabajo formal.**



PRIMEROS

100  
DIAS

## Plan 100 de formalización acelerada

Vamos a lanzar la Ventanilla Única Laboral Digital para que registro, contratación, nómina electrónica y PILA funcionen en un solo flujo.

Pondremos en marcha un paquete de alivios temporales para micro y pequeñas empresas: reducción escalonada de parafiscales y cotizaciones durante los primeros 12 meses, más facilidades de pago para saldos en mora.

En estos 100 días vamos a formalizar o poner en ruta de formalización 150.000 unidades productivas y registrar 300.000 trabajadores en seguridad social.

Instrumento: decreto de interoperabilidad MinTrabajo–MINTIC–DIAN–UGPP–RUES.

## Empleo joven y primer empleo

Lanzaremos un subsidio temporal para contratar jóvenes de 18 a 28 años y mujeres cabeza de hogar, equivalente al 25% del salario durante seis meses.

Exigiremos contrato formal y permanencia mínima para acceder al beneficio.

En 100 días vamos a crear 120.000 nuevos contratos formales (70.000 jóvenes y 50.000 mujeres).

Instrumento: decreto de estímulos + resolución operativa con UGPP.

## Jornada parcial con protección



Habilitaremos la contratación a tiempo parcial con aportes proporcionales a salud, pensión y riesgos, integrados en nómina electrónica.

Garantizaremos vacaciones, licencias y afiliación mediante prorrato.



En los primeros 100 días vamos a formalizar 200.000 contrataciones parciales en comercio, servicios y agro.

Instrumento: decreto reglamentario del CST.

## Formación dual intensiva con el SENA



Arrancará el Plan 100 de Formación y Reconversion en 10 sectores estratégicos: tecnología, logística, construcción, energía, agroindustria, turismo, salud, economía verde, cuidado y BPO.

Implementaremos un modelo dual empresa–SENA con certificación rápida de competencias.



En 100 días vamos a abrir 250.000 cupos de formación y 80.000 pasantías formales vinculadas a vacantes reales.

Instrumento: convenio marco SENA–gremios–universidades + resolución curricular.

## Economía de plataformas y teletrabajo seguro



Crearemos un marco transitorio: independientes con protección social obligatoria y microcotización automática desde la app; seguros de riesgos y reporte a DIAN y UGPP.

Impulsaremos incentivos para teletrabajo con estándares de ergonomía y desconexión.



En 100 días vamos a afiliar 500.000 trabajadores de plataformas y registrar 5.000 empresas con protocolos de teletrabajo.

Instrumento: decreto transitorio de empleo digital + circulares técnicas.

## • Semáforo laboral territorial

Publicaremos un tablero mensual por departamento y ciudad con desempleo, informalidad, vacantes, formación y fiscalización.

Vincularemos incentivos como cofinanciación de programas y compras públicas al desempeño.

En 100 días vamos a activar paneles y metas pactadas con 32 departamentos y 20 ciudades principales.

Instrumento: resolución de datos abiertos + lineamientos de desempeño.

## • Inspección inteligente y lucha contra la informalidad riesgosa

Priorizaremos sectores de alto riesgo (construcción, minas, agro de cosecha) con analítica de datos.

La formalización asistida en sitio será la regla antes que la sanción.

Fortaleceremos cruces DIAN–UGPP–MinTrabajo para detectar tercerización ilegal y falsas cooperativas.

En 100 días realizaremos 20.000 inspecciones asistidas y convertiremos 100.000 trabajadores a contratos formales o afiliación plena.

Instrumento: plan operativo conjunto + protocolo de fiscalización inteligente.

## • Equidad y cuidado: conciliación trabajo-familia

Activaremos un piloto de red de cuidado en el trabajo: guarderías empresariales o convenios zonales, horarios flexibles y teletrabajo para madres y cuidadores.

Daremos incentivos a empresas que cierren brechas salariales verificables.

En 100 días vincularemos 1.000 empresas y activaremos medidas de conciliación para 50.000 mujeres.

Instrumento: decreto de beneficios e incentivos + guía técnica.

## • Seguro de transición laboral (piloto)



Implementaremos un ingreso temporal para trabajadores formales que pierdan su empleo, condicionado a formación y búsqueda activa.

En 100 días incorporaremos 30.000 beneficiarios en 10 ciudades, con 50% recolocados en 6 meses.



Instrumento: decreto piloto con reglas de elegibilidad y cofinanciación.

## • Mesa tripartita 2026 y ruta de reforma técnica



Instalaremos la mesa tripartita entre empresarios, trabajadores y el Gobierno,

con cronograma y evidencia técnica para la reforma integral.



En 100 días acordaremos los temas no controversiales (parcialidad protegida, formación dual, formalización progresiva, empleo joven) y dejaremos lista la hoja de ruta legislativa.

Instrumento: resolución de instalación y metodología pública.



**La TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA ESTÁ  
REDUCIENDO LA POBLACIÓN EN EDAD DE  
TRABAJAR mientras aumenta el número de  
adultos mayores dependientes.**

# **ESTO EXIGE POLÍTICAS AGRESIVAS DE RECAPACITACIÓN LABORAL**

**para mayores de 45 y 50 años, una inserción  
más fuerte de mujeres y jóvenes, y un salto en  
productividad que permita sostener el sistema  
de seguridad social en el largo plazo.**

# SOLUCIONES

A DOLORES CIUDADANOS



D

urante más de 27 años he caminado el país y he escuchado sus dolores. Aquí recojo las percepciones que más se repiten y presento mis respuestas, claras y al grano. Cada dolor viene con su solución puntual, porque así trabajamos en este equipo: del problema a la acción, con seguimiento público y participación ciudadana para afinar y corregir sobre la marcha. No nos las sabemos todas y por eso este es un ejercicio vivo: seguiremos nutriéndolo con lo que ustedes ven y viven en su día a día.

**“Trabajo, pero sigo siendo informal. Todos los días madrugo, produzco, hago de todo... pero sigo sin seguridad social, sin estabilidad y sin ningún derecho garantizado”**

- 🌙 Pondremos en marcha el Plan 100 de formalización acelerada, que simplificará el registro laboral digital y reducirá los costos iniciales de cotización.
- 🌙 La formalización será inmediata: ustedes podrán registrar su negocio y afiliar a sus trabajadores desde una sola plataforma.
- 🌙 El objetivo es que trabajar en la informalidad deje de ser la única opción.

**“Quiero contratar, pero la ley me asfixia. Tengo un pequeño negocio y quisiera crecer, pero entre trámites, sanciones y cargas, contratar a alguien es casi imposible”**

- 🌙 Implementaremos el régimen laboral progresivo para que las Mipymes contraten con cargas proporcionales durante sus primeros 24 meses.
- 🌙 Eliminaremos sanciones por formalización tardía y facilitaremos el cumplimiento laboral desde el primer día.
- 🌙 Contratar dejará de ser un castigo para los pequeños negocios.

**“Soy joven y no consigo trabajo. Estudié, hice cursos, envié hojas de vida... pero nadie me da la primera oportunidad. Siento que el mercado laboral me cerró la puerta”**

- 🌙 El programa Empleo Joven 2.0 subsidiará parcialmente la nómina de los nuevos trabajadores jóvenes y de mujeres cabeza de hogar.
- 🌙 Exigiremos formación dual certificada y ampliaremos las cuotas de aprendices y pasantes en las empresas grandes.
- 🌙 El Servicio Público de Empleo tendrá un módulo exclusivo para jóvenes, con perfiles digitales certificados, información salarial real y acceso directo a formación pertinente.

**“Trabajo sin prestaciones ni pensión. Hago turnos, pongo el hombro y produzco, pero no cotizo a nada. Sé que, si me enfermo o envejezco, estaré completamente solo”**

- 🌙 Implementaremos la cotización parcial proporcional para que quienes trabajen por horas o en plataformas aporten automáticamente a seguridad social.
- 🌙 Más del 55 % de los ocupados que hoy no cotizan quedarán protegidos dentro del sistema.
- 🌙 Ningún colombiano quedará por fuera de la red de protección por el tipo de empleo que tenga.

**“Soy mujer y gano menos que un hombre por el mismo trabajo. Trabajo igual o más, pero gano menos. Y si soy mamá, las oportunidades se reducen aún más”**

- Crearemos el Sistema Nacional de Equidad Laboral y del Cuidado, con incentivos tributarios a empresas que cierren brechas salariales.
- Impulsaremos horarios flexibles, licencias compartidas y servicios de cuidado infantil que permitan equilibrar responsabilidades.
- Las mujeres dejarán de cargar solas con los costos del trabajo y del cuidado.

**“Tengo un negocio pequeño, pero el sistema me da la espalda” Vendo, produzco y empleo, pero acceder a crédito, capacitación o asesoría es casi un lujo. Todo es más difícil para las pequeñas”**

- Las Mipymes serán prioridad en programas de asistencia técnica, crédito blando y capacitación.
- Articularemos al SENA, Bancóldex y el Fondo Nacional de Garantías para que ustedes puedan formalizarse, mejorar su productividad y crecer sin trabas.
- El Estado dejará de tratar a los pequeños negocios como si fueran grandes empresas.

**“Vivo en el campo, pero mi trabajo no vale lo mismo. Trabajo de sol a sol, pero gano menos y casi todo es informal. En el campo, producir no equivale a vivir dignamente”**

- Implementaremos la Estrategia de Empleo Rural Productivo, con cotización estacional para el trabajo agrícola y apoyo en crédito agroindustrial.
- Fortaleceremos formación técnica agropecuaria para que producir en el campo sea sinónimo de progreso.

• El trabajo rural tendrá la misma dignidad y protección que el urbano.

**“Temo perder mi empleo y quedarme sin ingresos. Si me despiden, no tengo ninguna protección. En Colombia, el desempleo es caer al vacío”**

- Crearemos el seguro de transición laboral, que garantizará un ingreso temporal mientras la persona se capacita o busca empleo.
- Se financiará con aportes del Estado, las empresas y los trabajadores, asegurando sostenibilidad.
- Nadie volverá a caer al vacío si pierde su empleo.

**“Mi oficio está desapareciendo por la tecnología. Las máquinas, la automatización y la IA están cambiando todo, y siento que me estoy quedando atrás sin herramientas para adaptarme”**

- El Sistema Nacional de Capacitación y Reconversion Laboral ofrecerá formación gratuita en competencias digitales, tecnológicas y verdes con certificación oficial.
- Los trabajadores tendrán rutas claras para adaptarse a la automatización y a los cambios del mercado laboral.
- Formaremos 2 millones de personas en habilidades del futuro entre 2026 y 2030.

**“Trabajo más horas y gano lo mismo. Me esfuerzo más, pero mi salario no sube. La productividad mejora para las empresas, pero no para mi bolsillo”**

- La política de salario vinculado a la productividad alinearán los incrementos salariales con el valor agregado que generen las empresas.
- Ustedes verán aumentos reales basados en productividad, no solo en inflación.
- Será una política que empiece por proteger el bolsillo de los trabajadores.



**El país NECESA UNA TRANSFORMACIÓN PROFUNDA: pasar de la regulación punitiva a la promoción del empleo, de la rigidez a la adaptabilidad, de la subsistencia a la productividad.**

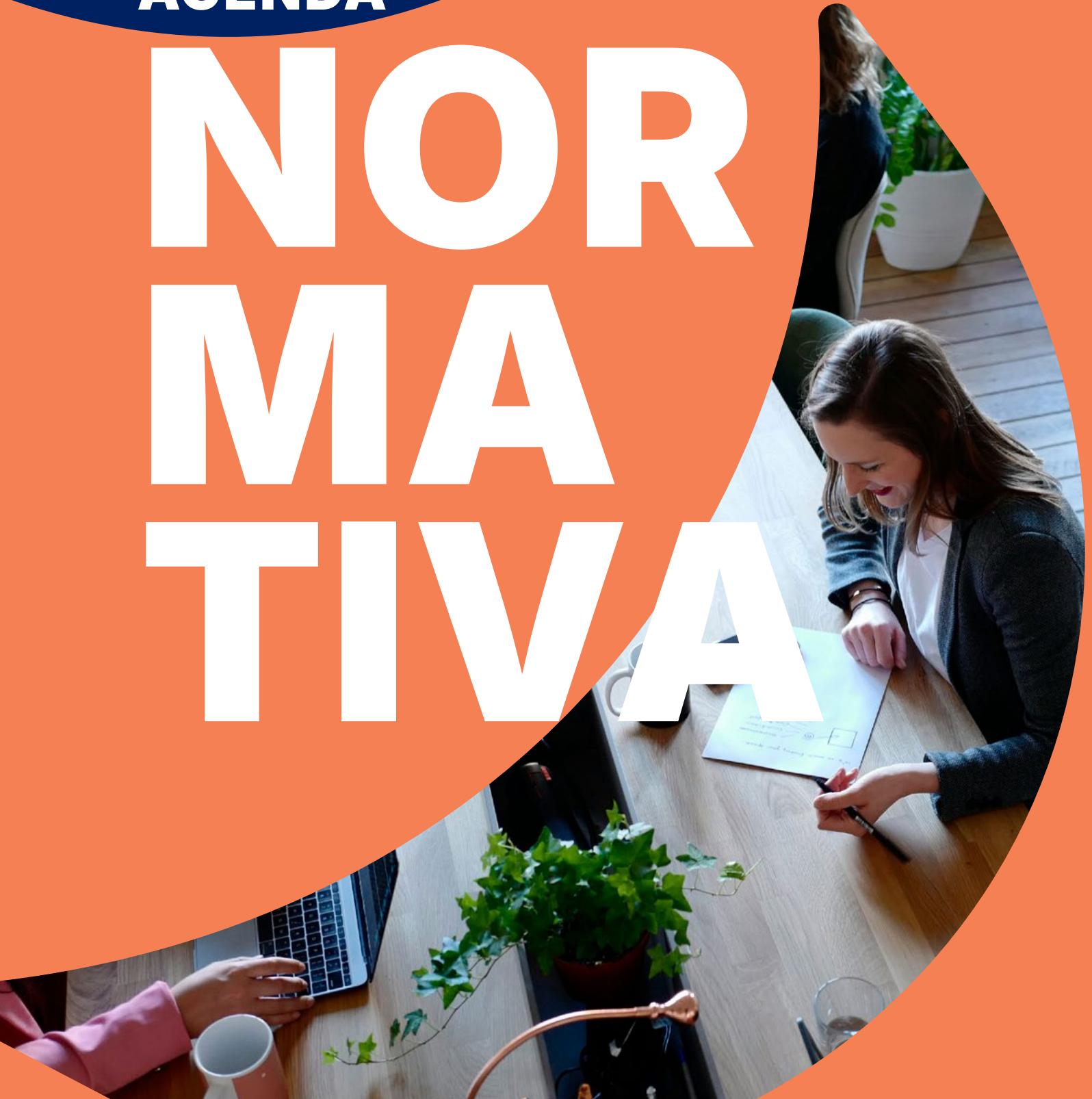
**El gran desafío del gobierno 2026–2030**

# **SERÁ ROMPER LA TRAMPA DE LA INFORMALIDAD**

**y del estancamiento productivo para que el trabajo vuelva a ser sinónimo de dignidad y progreso.**

AGENDA

# NORMATIVA



E

l éxito del nuevo modelo laboral dependerá de su capacidad para traducir las decisiones políticas en normas operativas claras, medibles y sostenibles. Durante los primeros 100 días del gobierno 2026–2030, se expedirá un conjunto de decretos, resoluciones y circulares que pondrán en marcha la nueva política de empleo, formalización y productividad.

## **Decreto de Creación de la Ventanilla Única Laboral Digital**

- ▶ Integraremos en una sola plataforma el registro empresarial, la afiliación a seguridad social y la nómina electrónica.
- ▶ Lograremos interoperabilidad total entre DIAN, UGPP, MinTrabajo, MintIC y Confecámaras, con registro automático en PILA y RUAF.
- ▶ La Ventanilla entrará en operación en los primeros 100 días y será obligatoria para todos los nuevos registros empresariales.

## **Decreto del régimen laboral progresivo para Mipymes**

- ▶ Estableceremos un esquema escalonado de aportes a seguridad social y parafiscales durante los primeros 24 meses de operación formal.
- ▶ La reducción temporal será del 40 % de las cargas no salariales, con beneficios condicionados al mantenimiento del empleo.
- ▶ El régimen fortalecerá la formalización y reducirá costos sin afectar la protección laboral.

## **Decreto del plan nacional de empleo joven y primer empleo**

- ▶ Crearemos incentivos directos para la contratación formal de jóvenes entre 18 y 28 años y mujeres cabeza de hogar.
- ▶ El apoyo incluirá un subsidio temporal equivalente al 25 % del salario durante los primeros seis meses de vinculación.
- ▶ El programa priorizará sectores de alto crecimiento y territorios con mayor desempleo juvenil.

## **Decreto del Sistema Nacional de Capacitación y Reversión Laboral (SNCRL)**

- ▶ Unificaremos la oferta del SENA, universidades, centros técnicos, sector privado y agencias de empleo.
- ▶ Implementaremos formación dual certificada, actualización permanente en competencias digitales y rutas claras de reversión laboral en sectores afectados por la transición tecnológica.
- ▶ El sistema operará con estándares de calidad únicos y seguimiento público a la empleabilidad de los egresados.



**La transición demográfica hace indispensable incluir un programa robusto de recapacitación para adultos y trabajadores mayores, para permitir que quienes superan los 45 o 50 años mantengan empleabilidad y se adapten a los cambios tecnológicos.**

**ESTA SERÁ LA FUERZA LABORAL QUE SOSTENDRÁ EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PAÍS.**



**FIRME LUNA PRESIDENTE**

**SÍ HAY UN  
CAMINO**