

Cartilla ABC

de la

Consulta

Popular Laboral 2025



Whatsapp

+57 318 6302573



En nuestra web:

cut.org.co

Más información

Con el respaldo de:



AJUNTAMENT
D'ESPLUGUES



Ajuntament de Comellà
de Llobregat



Ajuntament del
Prat de Llobregat



Ajuntament de Lleida



Ajuntament de Cardedeu



El Vallès Oriental
Consell Comarcal



Ajuntament de
Cerdanyola del Vallès



Ajuntament
de Gavà



Ajuntament
de Santa Coloma
de Gramenet



AJUNTAMENT
MONTMELÓ



Ajuntament de
Sant Feliu
de Llobregat



fundació
pau i
solidaritat



AJUNTAMENT
VILAFRANCA
DEL Penedès



AJUNTAMENT DE
TARRAGONA



Ajuntament de Granollers



Ajuntament d'Igualada



Ajuntament
de Sant Adrià de Besòs



INTRODUCCIÓN

Esta cartilla pedagógica ha sido elaborada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) con el propósito de brindar a los trabajadores, trabajadoras y ciudadanía en general una comprensión clara y accesible de las 12 preguntas de la Consulta Popular Laboral, propuesta por el Gobierno Nacional en defensa de los derechos laborales.

Cada pregunta toca aspectos fundamentales para la vida de millones de personas: la jornada laboral, la estabilidad en el empleo, el trabajo digno en el campo y en la ciudad, la seguridad social para quienes han sido excluidos del sistema, la protección de la juventud trabajadora, la inclusión de personas con discapacidad, entre otros temas que marcan la diferencia entre un empleo precario y una vida con derechos.

Esta cartilla no solo explica el contenido de cada pregunta, sino que también ofrece argumentos

para votar afirmativamente, desde una mirada crítica, comprometida y esperanzadora. El objetivo es contribuir a que cada ciudadano y ciudadana ejerza su derecho al voto con conciencia, información y sentido de clase.

Este esfuerzo pedagógico ha sido posible gracias a la cooperación de las Comisiones Obreras (CCOO) de España, quienes, en un gesto de solidaridad internacional, han apoyado la construcción de herramientas formativas para fortalecer al movimiento sindical colombiano.

Porque la lucha por el trabajo digno es global, pero se construye desde cada territorio. Esta cartilla es una invitación a leer, conversar, compartir y movilizarse por un Sí contundente en cada una de las preguntas.



1. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON QUE EL TRABAJO DE DÍA DURE MÁXIMO 8 HORAS Y SEA ENTRE LAS 6:00 A. M. Y LAS 6:00 P. M.?



LA JORNADA DE 8 HORAS: UN DERECHO QUE DEBEMOS RECUPERAR

La jornada laboral de 8 horas es una conquista histórica del movimiento obrero, lograda tras décadas de lucha por condiciones de trabajo justas y humanas. Sin embargo, hoy en día, muchos trabajadores en Colombia laboran más de ese tiempo sin recibir una compensación adecuada, lo que afecta gravemente su salud, su vida familiar y su bienestar general.

Este derecho fue eliminado durante el gobierno de Álvaro Uribe, con la promesa de que

alargar la jornada laboral incentivaría el empleo formal y reduciría la informalidad. Sin embargo, la realidad ha demostrado lo contrario: los estudios no evidencian ningún beneficio para los trabajadores, y sí mayores ganancias para los empresarios.

Por eso, se propone restablecer la jornada diurna máxima de 8 horas, comprendida entre las 6:00 a. m. y las 6:00 p. m., con recargos obligatorios para quienes trabajen en horario nocturno, a partir de las 6:00 p. m.



Esta propuesta no solo busca restituir los derechos eliminados por reformas como la Ley 789 de 2002 —que permitió a los empresarios apropiarse de más de 90 billones de pesos en recargos laborales—, sino también garantizar condiciones de trabajo dignas para todos los colombianos.

2. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON QUE SE PAGUE CON UN RECARGO DEL 100% EL TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO DOMINICAL O FESTIVO?



PAGO JUSTO POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se propone que el trabajo realizado en domingos y días festivos sea remunerado con un recargo del 100%, es decir, el doble del salario ordinario. Esta medida reconoce el esfuerzo adicional de laborar en jornadas que, por tradición y derecho, están destinadas al descanso y la vida familiar.

Compensar adecuadamente el trabajo en estos días no solo dignifica al trabajador, sino que promueve una cultura de respeto por el tiempo libre, esencial para la salud física y mental.

Este derecho ya existía antes del año 2002, pero fue eliminado por la Ley 789 de 2002, una reforma



laboral impulsada bajo el argumento de promover el empleo, pero que en la práctica recortó derechos históricos de los trabajadores, especialmente en lo relacionado con el recargo dominical y festivo, el pago de horas extras y la estabilidad laboral.

Durante años, los empleadores cumplieron con este recargo sin que ello significara crisis ni quiebras. Recuperar este derecho

no afectará negativamente a las empresas, sino que permitirá una distribución más justa de la riqueza generada por el trabajo.

Trabajar en un día de descanso tiene un costo social y familiar, y por eso es justo restablecer el recargo del 100 % para domingos y festivos. Esto no solo es una reivindicación económica, sino también una exigencia de justicia y dignidad laboral.

3. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PRODUCTIVAS, PREFERENTEMENTE ASOCIATIVAS, RECIBAN TASAS PREFERENCIALES E INCENTIVOS PARA SUS PROYECTOS PRODUCTIVOS?

APOYO JUSTO Y ESTRATÉGICO A LAS MIPYMES

Se propone otorgar beneficios e incentivos a las MIPYMES, con especial atención a las de carácter asociativo, para fomentar su desarrollo,

sostenibilidad y capacidad de generar empleo digno.

Las MIPYMES generan cerca del 80 % del empleo total del país.



Son el verdadero motor económico de Colombia, especialmente en los territorios, y desempeñan un papel clave en el desarrollo local. Sin embargo, han sido históricamente excluidas de los grandes beneficios estatales, que suelen concentrarse en las grandes empresas.

Durante el estallido social, muchas voces insistimos en que los subsidios a la nómina debían priorizar a las microempresas. A pesar de ello, el 50% de los 12 billones de pesos asignados terminó en manos de grandes compañías.

Un caso emblemático fue el Cerrejón, que llegó a recibir hasta dos mil millones mensuales. Eso es inconcebible e injusto.

Por eso, esta propuesta busca corregir ese desequilibrio: es tiempo que el Estado apoye decididamente a las pequeñas empresas, que son las que realmente generan empleo y dinamizan la economía local y social.



4. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LAS PERSONAS PUEDAN TENER LOS PERMISOS NECESARIOS PARA ATENDER TRATAMIENTOS MÉDICOS Y LICENCIAS POR PERIODOS MENSTRUALES INCAPACITANTES?

PERMISOS PARA LA SALUD Y LA EQUIDAD

Se propone garantizar permisos remunerados para que los trabajadores puedan asistir a sus citas médicas, y que las mujeres tengan derecho a licencias durante los periodos menstruales que les impidan trabajar.

Reconocer estas necesidades no solo protege la salud física y mental de los trabajadores, sino que también combate la discriminación estructural que enfrentan muchas mujeres en el entorno laboral.

Las citas médicas no pueden estar sujetas a la discrecionalidad del empleador, porque prima el derecho fundamental a la salud y a la vida por encima de cualquier criterio empresarial. Negar o condicionar este tipo de permisos es desconocer la dignidad humana y las obligaciones del Estado y las empresas con el bienestar de sus trabajadores.

Estas medidas son pasos fundamentales hacia la equidad de género, el bienestar integral y el respeto por los derechos de salud de toda la clase trabajadora.



5. ¿ESTÁ DE ACUERDO EN QUE LAS EMPRESAS DEBAN CONTRATAR AL MENOS 2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR CADA 100 TRABAJADORES?

SE PROPONE QUE LAS EMPRESAS CON MÁS DE 100 EMPLEADOS ESTÉN OBLIGADAS A CONTRATAR AL MENOS DOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Esta medida busca fomentar la inclusión laboral y garantizar la igualdad de oportunidades, reconociendo el valor y la capacidad productiva de todas las personas, sin importar sus condiciones físicas o cognitivas. En Colombia, apenas el 22 % de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral y solo el 19,5 % está efectivamente empleada, según el DANE (enero-marzo 2025). Esto evidencia una brecha estructural que limita el acceso a un trabajo digno para esta población.

Promover la diversidad en los entornos de trabajo no solo es una cuestión de justicia social, sino también de reconocimiento humano y profesional para las organizaciones. Esta propuesta está dirigida principalmente a las medianas y grandes empresas, que tienen mayores capacidades para adaptar sus entornos y asumir este compromiso. Establecer una cuota concreta — dos personas por cada cien trabajadores — representa un avance claro hacia una sociedad más equitativa e inclusiva.



6. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LOS JÓVENES APRENDICES DEL SENA Y DE INSTITUCIONES SIMILARES TENGAN UN CONTRATO LABORAL?

SE PROPONE QUE LOS APRENDICES DEL SENA Y DE OTRAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN CUENTEN CON CONTRATOS LABORALES FORMALES, QUE INCLUYAN TODOS LOS DERECHOS Y PRESTACIONES SOCIALES.

Esta medida busca que los jóvenes en formación sean reconocidos como trabajadores, con garantías legales, evitando su explotación y asegurando su protección integral. Dignificar el trabajo de los aprendices es fundamental para construir una cultura laboral justa desde las etapas iniciales de la vida productiva.

Hoy en día, estos jóvenes reciben menores prestaciones sociales, a pesar de realizar un trabajo

similar al de otros empleados, bajo el argumento de que se trata de una etapa de aprendizaje. Esta realidad evidencia una profunda desigualdad en el trato hacia la juventud trabajadora, pues miles de jóvenes se vinculan cada año al mundo laboral a través de prácticas y pasantías, y lo hacen sin derechos plenos.

Es indispensable garantizar que cuenten con permisos remunerados para citas médicas, acceso a la seguridad social y



condiciones dignas desde el inicio de su vida laboral. Negar estos derechos perpetúa la precarización del empleo juvenil y desconoce su contribución real en los procesos productivos.

Antes de la Ley 789 de 2002, los aprendices tenían contratos de

trabajo con derechos laborales plenos. Recuperar esta figura permitiría que miles de jóvenes estudien, trabajen y se integren al mundo laboral con estabilidad y dignidad.

7. ¿ESTÁ DE ACUERDO EN QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS DE REPARTO Y TRANSPORTE ACUERDEN SU TIPO DE CONTRATO Y SE LES GARANTICE EL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL?

SE PROPONE QUE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES PUEDAN ACORDAR LIBREMENTE SU TIPO DE CONTRATO Y QUE SE LES GARANTICE EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Esta medida reconoce que quienes trabajan en aplicaciones de reparto, transporte u otras plataformas digitales son trabajadores reales —no “colaboradores”, como los han

denominado las empresas para evadir sus responsabilidades laborales.

Antes de la Ley 789 de 2002, los aprendices tenían contratos de



En Colombia, se estima que más de 280.000 personas se dedican a estas labores, muchas de ellas en condiciones precarias, a la intemperie y sin ningún respaldo en caso de accidente o enfermedad.

Asegurarles acceso a salud, pensión y riesgos laborales es garantizar parte de sus derechos fundamentales y dignificar su trabajo.

Además, esta propuesta busca adaptar la legislación laboral a las nuevas formas de trabajo derivadas de la tecnología, sin permitir que esta se use como excusa para desproteger. Es un paso hacia una justicia laboral que incluya a todos, sin importar la forma en que trabajen.

8. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON ESTABLECER UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA QUE LOS EMPRESARIOS DEL CAMPO GARANTICEN LOS DERECHOS LABORALES Y EL SALARIO JUSTO A LOS TRABAJADORES AGRARIOS?

SE PROPONE CREAR UN RÉGIMEN LABORAL ESPECÍFICO PARA EL SECTOR AGRARIO, ASEGURANDO DERECHOS LABORALES Y SALARIOS JUSTOS PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.

El trabajo agrario es fundamental para la economía nacional y la seguridad alimentaria. Garantizar condiciones laborales dignas en

este sector es esencial para avanzar hacia un desarrollo sostenible y equitativo.



Esta medida busca corregir las históricas desigualdades en el campo, donde la informalidad —o más bien, la ilegalidad laboral— ha sido la regla. De acuerdo con el DANE, en el trimestre enero-marzo de 2025, la informalidad laboral en el sector rural alcanzó un alarmante 84 %. Esto significa que la mayoría de los trabajadores agrarios no tiene acceso a salud, pensión, riesgos laborales ni prestaciones, a pesar de su papel clave en la soberanía alimentaria del país.

Además, debe establecerse con claridad que todo empleo permanente en el sector rural debe ser directo. No puede seguir permitiéndose la tercerización o intermediación laboral, que ha sido una de las principales fuentes de precarización desde la Ley 50 de 1990, cuando se abrió paso a la flexibilización y a los llamados "contratos basura". Garantizar justicia en el campo es garantizar justicia para el país entero.

9. ¿ESTÁ DE ACUERDO EN ELIMINAR LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL MEDIANTE CONTRATOS SINDICALES QUE VIOLAN LOS DERECHOS LABORALES?

SE PROPONE ELIMINAR LAS FORMAS DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL QUE VULNERAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Esta medida busca impedir que se utilicen mecanismos como los contratos sindicales mal utilizados para evadir

responsabilidades laborales, debilitar la protección al trabajador y precarizar el empleo.



10. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON QUE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS, MADRES COMUNITARIAS, PERIODISTAS, DEPORTISTAS, ARTISTAS, CONDUCTORES, ENTRE OTROS TRABAJADORES INFORMALES, SEAN FORMALIZADOS O TENGAN ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Esta propuesta busca formalizar a sectores laborales históricamente excluidos, garantizándoles acceso a la seguridad social y reconocimiento de los derechos laborales contemplados en la ley. Medida que busca reconocer y dignificar el trabajo de millones de personas que, a pesar de cumplir funciones esenciales en la sociedad, hoy no cuentan con contrato formal ni con acceso a salud, pensión u otras garantías básicas.

Es fundamental reconocer que muchas de estas personas —trabajadoras del hogar, madres comunitarias, artistas, periodistas o conductores— no están fuera del sistema por decisión propia,

sino porque han sido contratadas bajo esquemas que evaden la ley laboral. No se trata de trabajos “informales”, sino de relaciones laborales que han sido manejadas con ilegalidad por parte de muchos empleadores.

Reconocer su aporte y garantizar sus derechos es un paso necesario para dignificar su labor y construir una sociedad más justa y equitativa, así como para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, y fortalecer el tejido económico y social del país.

Quienes más contribuyen a la informalidad es el empresariado al vincular a sus trabajadores mediante formas precarias e ilegales.



11. ¿ESTÁ DE ACUERDO EN PROMOVER LA ESTABILIDAD LABORAL MEDIANTE CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO COMO REGLA GENERAL?

SE PROPONE QUE EL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO SEA LA FORMA PREDOMINANTE DE VINCULACIÓN LABORAL, LIMITANDO EL USO DE CONTRATOS TEMPORALES.

La estabilidad laboral es fundamental para que los trabajadores puedan acceder a créditos, sostener a sus familias, gozar de seguridad económica y tener un proyecto de vida. Esta medida busca revertir años de precarización y fortalecer vínculos laborales estables y justos.

Esta propuesta también representa un giro frente al modelo instaurado por la Ley 50 de 1990, que abrió paso a la flexibilización laboral y facilitó la proliferación de contratos temporales. El resultado fue una mayor inestabilidad, con

consecuencias negativas para millones de trabajadores colombianos.

Recuperar la estabilidad laboral es avanzar hacia una economía más sólida, donde tanto trabajadores como empleadores se beneficien de relaciones más duraderas, equitativas y productivas.





12. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON CONSTITUIR UN FONDO ESPECIAL DESTINADO AL RECONOCIMIENTO DE UN BONO PENSIONAL PARA LOS CAMPESINOS Y CAMPESINAS?

SE PROPONE CREAR UN FONDO ESPECIAL QUE OTORGUE UN BONO PENSIONAL A LOS CAMPESINOS Y CAMPESINAS QUE NO HAN PODIDO COTIZAR EN EL SISTEMA TRADICIONAL.

Esta medida reconoce el aporte invaluable del campesinado a la economía y a la seguridad alimentaria del país. Durante décadas, han sostenido la alimentación de millones sin acceso a derechos básicos como una pensión. Es, por tanto, un acto de justicia social que busca garantizarles una vejez digna y reparar una deuda histórica con el campo colombiano.

Un ejemplo claro es el caso de los cultivadores de café, muchos de ellos pequeños productores que trabajan en sus propios

minifundios. Aunque no son empleados en el sentido tradicional, sí aportan al país con su producción y pagan una contribución parafiscal sobre la exportación del café, gestionada por la Federación Nacional de Cafeteros. Parte de estos recursos podrían destinarse a financiar el bono pensional campesino, reconociendo que estas familias, aunque no hayan cotizado, han sostenido durante generaciones uno de los sectores más emblemáticos del país.