



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - Nº 1790

Bogotá, D. C., miércoles, 24 de septiembre de 2025

EDICIÓN DE 18 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

LEYES SANCIONADAS

LEY 2353 DE 2024

(abril 17)

por medio de la cual se reconoce como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación el Festival Provinciano de Acordeones, canción inédita y piquería, del municipio de Pivijay - Magdalena y se dictan otras disposiciones.

LEY No. 2353 17 ABR 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE COMO PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL DE LA NACIÓN EL FESTIVAL PROVINCIANO DE ACORDEONES, CANCIÓN INÉDITA Y PIQUERÍA, DEL MUNICIPIO DE PIVIJAY - MAGDALENA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

El Congreso de Colombia,

DECRETA

ARTÍCULO 1º. La presente ley tiene como objetivo, declarar patrimonio cultural inmaterial de la Nación el Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, del Municipio de Pivijay - Magdalena.

ARTÍCULO 2º. Facúltase al Gobierno Nacional a través del Ministerio de Cultura, para que incluya en la lista representativa de patrimonio cultural inmaterial – LRPCI- del ámbito nacional, El Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, del Municipio de Pivijay - Magdalena.

ARTÍCULO 3º. Autorízase al Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Cultura, incluir en el Banco de Proyectos del Ministerio de Cultura, el Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, del Municipio de Pivijay - Magdalena.

ARTÍCULO 4º. Autorizar al Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Cultura, la declaración de bien de interés cultural de la Nación a la Plaza de los Gallos, lugar donde se desarrolla el Festival Provincial de Acordeones, Canción Inédita y Piquería Abel Antonio Díaz, del Municipio de Pivijay, Magdalena.

ARTÍCULO 5º. Reconózcase a la Fundación Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, del Municipio de Pivijay - Magdalena como gestora y promotora del Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, del Municipio de Pivijay - Magdalena.

ARTÍCULO 6º. El Municipio de Pivijay, la Fundación Festival Provinciano de Acordeones y el Departamento del Magdalena elaborarán la postulación del Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, a la lista representativa de patrimonio cultural inmaterial y el Plan Especial de Salvaguardia (PES). Así como la postulación a la Lista Indicativa de Candidatos a Bienes de Interés Cultural (LICBIC) y el plan especial de manejo y protección de las actividades y escenarios que se utilizan para la realización del Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería. Para tales efectos, contarán con el acompañamiento del Ministerio de Cultura.

ARTÍCULO 7º. La Nación a través del Ministerio de Cultura, contribuirá al fomento, promoción, difusión, conservación, protección y desarrollo del

Patrimonio Cultural material e inmaterial del Festival Provinciano de Acordeones, Canción Inédita y Piquería, del Municipio de Pivijay - Magdalena.

ARTÍCULO 8º. A partir de la vigencia de la presente ley, la administración municipal de Pivijay y la administración departamental del Magdalena podrán asignar partidas presupuestales de su respectivo presupuesto anual, para el cumplimiento de las disposiciones consagradas en la presente ley.

ARTÍCULO 9º. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,

IVÁN LEONIDAS NAVE VÁSQUEZ

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,

GREGORIO ELJACH PACHECO

EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,

ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS

EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE 17 ABR 2024

Dada, a los



EL MINISTRO DEL INTERIOR,



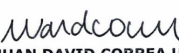
LUIS FERNANDO VELASCO CHAVES

EL VICEMINISTRO GENERAL DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,



DIEGO ALEJANDRO GUEVARA CASTAÑEDA

EL MINISTRO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y LOS SABERES,



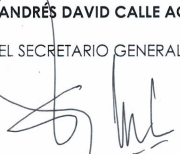
JUAN DAVID CORREA ULLOA

LEY 2356 DE 2024

(mayo 28)

por medio de la cual se eliminan beneficios y subrogados penales para quienes sean condenados o estén cumpliendo detención preventiva por el delito de feminicidio.

LEY No. 235628 MAY 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ELIMINAN BENEFICIOS Y SUBROGADOS PENALES PARA QUIENES SEAN CONDENADOS O ESTÉN CUMPLIENDO DETENCIÓN PREVENTIVA POR EL DELITO DE FEMINICIDIO" El Congreso de Colombia, DECRETA ARTÍCULO 1°. Modifíquese el segundo inciso del artículo 68-A de la Ley 599 de 2000, el cual quedará así: Artículo 68a. Exclusión de los beneficios y subrogados penales. No se concederán; la suspensión condicional de la ejecución de la pena; la prisión domiciliaria como sustitutiva de la prisión; ni habrá lugar a ningún otro beneficio, judicial o administrativo, salvo los beneficios por colaboración regulados por la ley, siempre que, esta sea efectiva, cuando la persona haya sido condenada por delito doloso dentro de los cinco (5) años anteriores. Tampoco quienes hayan sido condenados por delitos dolosos contra la Administración Pública; delitos contra las personas y bienes protegidos por el Derecho Internacional Humanitario; delitos contra la libertad, integridad y formación sexual; estafa y abuso de confianza que recaiga sobre los bienes del Estado; captación masiva y habitual de dineros; utilización indebida de información privilegiada; concierto para delinquir agravado; lavado de activos; soborno transnacional; violencia intrafamiliar; hurto calificado; abigeato enunciado en el inciso tercero del artículo 243; extorsión; homicidio agravado contemplado en el numeral 6 del artículo 104; lesiones causadas con agentes químicos, ácidos y/o sustancias similares; violación ilícita de comunicaciones; violación ilícita de comunicaciones o correspondencia de carácter oficial; trata de personas; apología al genocidio; lesiones personales por pérdida anatómica o funcional de un órgano o miembro; desplazamiento forzado; tráfico de migrantes; testaferrato; enriquecimiento ilícito de particulares; apoderamiento de hidrocarburos, sus derivados, biocombustibles o mezclas que los contengan; receptación; instigación a delinquir; empleo o lanzamiento de sustancias u objeto peligrosos; fabricación, importación, tráfico, posesión o uso de armas químicas, biológicas y nucleares; delitos relacionados con el tráfico de estupefacientes y otras infracciones; espionaje; rebelión; y desplazamiento forzado; usurpación de inmuebles, falsificación de moneda nacional o extranjera; exportación o importación ficticia; evasión fiscal; negativa de reintegro; contrabando agravado; contrabando de hidrocarburos y sus derivados; ayuda e instigación al empleo, producción y transferencia de minas antipersonales y feminicidio simple o agravado. ARTÍCULO 2°. Modifíquese el parágrafo del artículo 314 de la Ley 906 de 2004, el cual quedará así: Artículo 314. Sustitución de la detención preventiva. La detención preventiva en establecimiento carcelario podrá sustituirse por la del lugar de la residencia en	los siguientes eventos: 1. Cuando para el cumplimiento de los fines previstos para la medida de aseguramiento sea suficiente la reclusión en el lugar de residencia, aspecto que será fundamentado por quien solicite la sustitución y decidido por el juez en la respectiva audiencia de imposición, en atención a la vida personal, laboral, familiar o social del imputado. 2. Cuando el imputado o acusado fuere mayor de sesenta y cinco (65) años, siempre que su personalidad, la naturaleza y modalidad del delito hagan aconsejable su reclusión en el lugar de residencia. 3. Cuando a la procesada le falten tres (3) meses o menos para el parto, y hasta los seis (6) meses después del nacimiento. 4. Cuando el imputado o acusado estuviere en estado grave por enfermedad, previo dictamen de médicos oficiales. El juez determinará si el imputado o acusado deberá permanecer en su lugar de residencia, en clínica u hospital. 5. Cuando la procesada fuere mujer cabeza de familia de hijo menor o que sufre incapacidad permanente, o tenga a un adulto mayor o una persona que no pueda valerse por sí misma bajo su cuidado. La persona que haga sus veces podrá acceder a la misma medida. En estos eventos, el juez atenderá especialmente a las necesidades de protección de la unidad familiar y a la garantía de los derechos de las personas que se encuentren bajo su dependencia. La detención en el lugar de residencia comporta los permisos necesarios para los controles médicos de rigor, la ocurrencia del parto, y para trabajar en la hipótesis del numeral 5. 6. En todos los eventos el beneficiario suscribirá un acta en la cual se compromete a permanecer en el lugar o lugares indicados, a no cambiar de residencia sin previa autorización, a concurrir ante las autoridades cuando fuere requerido y, adicionalmente, podrá imponer la obligación de someterse a los mecanismos de control y vigilancia electrónica o de una persona o institución determinada, según lo disponga el juez. El control del cumplimiento de la detención en el lugar de residencia estará a cargo del INPEC, el cual realizará un control periódico sobre el cumplimiento de la detención domiciliaria y reportará a la Fiscalía sobre sus resultados para que si se advierten violaciones a las condiciones impuestas por el Juez se puedan adoptar las correspondientes acciones. Parágrafo. No procederá la sustitución de la detención preventiva en establecimiento carcelario, por detención domiciliaria cuando la imputación se refiera a los siguientes delitos: Los de competencia de los jueces penales del circuito especializados o quien haga sus veces, tráfico de migrante (C. P. artículo 188); acceso carnal o actos sexuales con incapaz de resistir (C. P. artículo 210); violencia intrafamiliar (C. P. artículo 229); hurto calificado (C. P. artículo 240); hurto agravado (C. P. artículo 241, numerales 7, 8, 11, 12 y 15); abigeato (C. P. artículo 243); abigeato agravado (C. P. artículo 243-A); estafa agravada (C. P. artículo 247); uso de documentos falsos relacionados con medios motorizados hurtados (C. P. artículo 291); fabricación, tráfico y porte de armas de fuego o municiones de uso personal, cuando concorra con el delito
---	---

de concierto para delinquir (C. P. artículos 340 y 365), o los imputados registren sentencias condenatorias vigentes por los mismos delitos; fabricación, tráfico y porte de armas y municiones de uso privativo de las Fuerzas Armadas (C. P. artículo 366); fabricación, importación, tráfico, posesión y uso de armas químicas, biológicas y nucleares (C. P. artículo 367); peculado por apropiación en cuantía superior a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales (C. P. artículo 397); conclusión (C. P. artículo 404); cohecho propio (C. P. artículo 405); cohecho impropio (C. P. artículo 406); cohecho por dar u ofrecer (C. P. artículo 407); enriquecimiento ilícito (C. P. artículo 412); soborno transnacional (C. P. artículo 433); interés indebido en la celebración de contratos (C. P. artículo 409); contrato sin cumplimiento de requisito legales (C. P. artículo 410); tráfico de influencia (C.P. artículo 411); receptación repetida, continua (C. P. artículo 447, inciso 10 y 3°); receptación para ocultar o encubrir el delito de hurto calificado, la receptación para ocultar o encubrir el hurto calificado en concurso con el concierto para delinquir, receptación sobre medio motorizado o sus partes esenciales, o sobre mercancía o combustible que se lleve en ellos (C. P. artículo 447, inciso 2°) y feminicidio simple o agravado (C.P. artículos 104A y 104B.) ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 38G de la ley 599 de 2000, el cual quedará así: Artículo 38G. La ejecución de la pena privativa de la libertad se cumplirá en el lugar de residencia o morada del condenado cuando haya cumplido la mitad de la condena y concurren los presupuestos contemplados en los numerales 3 y 4 del artículo 38B del presente código, excepto en los casos en que el condenado pertenezca al grupo familiar de la víctima o en aquellos eventos en que fue sentenciado por alguno de los siguientes delitos del presente código: genocidio; contra el derecho internacional humanitario; desaparición forzada; secuestro extorsivo; tortura; desplazamiento forzado; tráfico de menores; uso de menores de edad para la comisión de delitos; tráfico de migrantes; trata de personas; delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales; extorsión; concierto para delinquir agravado; lavado de activos; terrorismo; usurpación y abuso de funciones públicas con fines terroristas; financiación del terrorismo y de actividades de delincuencia organizada; administración de recursos con actividades terroristas y de delincuencia organizada; financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas; fabricación, tráfico y porte de armas y municiones de uso restringido, uso privativo de las fuerzas armadas o explosivos; delitos relacionados con el tráfico de estupefacientes, salvo los contemplados en el artículo 375 y el inciso 2 del artículo 376; peculado por apropiación; concusión; cohecho propio; cohecho impropio; cohecho por dar u ofrecer; interés indebido en la celebración de contratos; contrato sin cumplimiento de requisitos legales; acuerdos restrictivos de la competencia; tráfico de influencias de servidor público; enriquecimiento ilícito; prevaricato por acción; falso testimonio; soborno; soborno en la actuación penal; amenazas a testigo; ocultamiento, alteración o destrucción de elemento material probatorio; en los delitos que afecten el patrimonio del Estado; feminicidio. Parágrafo. Los particulares que hubieran participado en los delitos de peculado por apropiación, concusión, cohecho propio, cohecho impropio, cohecho por dar u ofrecer, interés indebido en la celebración de contrato, contrato sin cumplimiento de requisitos legales, acuerdos restrictivos de la competencia, tráfico de influencias de servidor público, enriquecimiento ilícito, prevaricato	por acción, falso testimonio, soborno, soborno en la actuación penal, amenaza a testigos, ocultamiento, alteración, destrucción material probatorio, no tendrán el beneficio de que trata este artículo. ARTÍCULO 4°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,  IVÁN LEÓNIDAS NAVE VÁSQUEZ EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,  GREGORIO ELJACH PACHECO EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,  ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,  JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
---	---

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚPLASE

Dada, a los

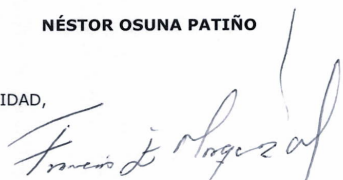
28 MAY 2024

EL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHOS,



NÉSTOR OSUNA PATIÑO

LA MINISTRA DE IGUALDAD Y EQUIDAD,



FRANCIA ELENA MÁRQUEZ MINA

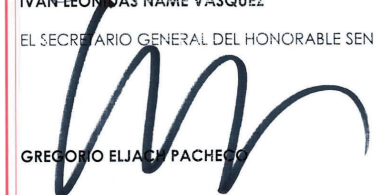
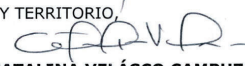
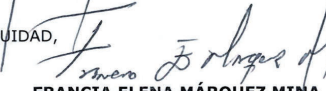
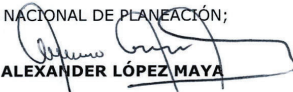
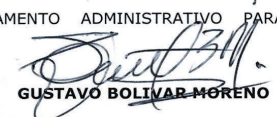
LEY 2364 DE 2024

(junio 18)

por medio de la cual se reconoce y protege de forma integral la labor y los derechos de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada.

LEY No. 236418 JUN 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE Y PROTEGE DE FORMA INTEGRAL LA LABOR Y LOS DERECHOS DE LAS MUJERES BUSCADORAS DE VÍCTIMAS DE DESAPARICIÓN FORZADA" El Congreso de Colombia, DECRETA ARTÍCULO 1°. OBJETO. La presente ley tiene por objeto el reconocimiento de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada como constructoras de paz y sujetos de especial protección constitucional, la enunciación de los deberes del Estado y el desarrollo de medidas para su protección integral. ARTÍCULO 2°. ALCANCE. La presente ley adopta medidas de reconocimiento del derecho a la búsqueda, sensibilización, información, formación, prevención, educación, vivienda, reparación, atención y protección de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada respecto de las vulneraciones que sufren por razón o en ocasión de ser buscadoras, en los términos de la presente ley. Las medidas contenidas en esta ley deberán implementarse y aplicarse de forma efectiva mediante los enfoques de igualdad de género, étnico-racial, interseccionalidad, respeto a los derechos humanos, justicia restaurativa, territorial y diferencial. ARTÍCULO 3°. DEFINICIÓN DE MUJERES BUSCADORAS. Se denominarán mujeres buscadoras aquellas que, de forma individual y/o colectiva, se han dedicado en forma continua y sustancial a la búsqueda de víctimas de desaparición forzada. CAPÍTULO II PRINCIPIOS ARTÍCULO 4°. PRINCIPIOS. La interpretación y aplicación de la presente ley se orientará por los siguientes principios y en concordancia con lo previsto en la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2215 de 2022: a) Dignidad. Las mujeres buscadoras serán tratadas con consideración y respeto, obtendrán la tutela efectiva de sus derechos en virtud del mandato constitucional, y principio de dignidad humana. b) Igualdad y NO discriminación. Las medidas contempladas en la presente ley serán reconocidas con igualdad ante la ley, recibirán la misma protección y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades	sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. d) Integralidad. La protección integral de los derechos de las mujeres buscadoras comprende el derecho a la búsqueda de la verdad, la justicia, la reparación, la garantía de no repetición, el acceso a información, acceso a la justicia, la atención psicosocial, la orientación por parte de las entidades, la prevención, el amparo y la sanción de las vulneraciones y conductas punibles que se cometan en razón o con ocasión de ser buscadoras. e) No revictimización. El Estado propenderá por la eliminación de cualquier tipo de procedimientos, actitudes, comportamientos, manifestaciones y/o prácticas por parte de servidores públicos, entidades y la sociedad en general que afecten o vulneren, directa o indirectamente, la dignidad de las mujeres buscadoras. f) Participación. Las mujeres buscadoras participarán en las decisiones que las afecten. El Estado garantizará la participación efectiva en los espacios de decisión de planes, programas, proyectos y procedimientos relacionados. g) Acción sin daño y precaución. Cualquier acción realizada por los servidores públicos y entidades deberá realizarse con conocimiento previo de los contextos sociales, políticos, económicos, étnicos y culturales en los cuales ocurren las desapariciones forzadas y garantía de participación para evitar la generación de efectos e impactos negativos sobre los derechos de las buscadoras. h) Corresponsabilidad. Las medidas de reconocimiento y protección integral contempladas en la presente ley para la superación de las vulnerabilidades de las mujeres buscadoras, comprende: I. El deber del Estado de implementar las medidas de reconocimiento, sensibilización, prevención, atención y protección; II. El deber de solidaridad y respeto de la sociedad civil, el sector privado y las comunidades; y III. La participación activa en los procesos de decisión pública de las mujeres buscadoras. El Estado, las organizaciones de la sociedad civil, las comunidades y la sociedad en general tienen corresponsabilidad en erradicar de manera definitiva cualquier tipo de violencias o vulneraciones contra las mujeres buscadoras. i) Intersectorialidad. El estado deberá garantizar la integración de diversos sectores, entendiendo que se requieren acciones integrales y de manera
articulada para el reconocimiento, la participación y la protección de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada. j) Interculturalidad. Quienes ejerzan funciones públicas deberán considerar la diversidad cultural, principalmente frente a elementos de búsqueda de desaparecidos. Es decir, costumbres, prácticas, normas y procedimientos de las personas, grupos o colectividades pertenecientes a las comunidades negras, afro, raizales, palenqueras, indígenas y ROM. CAPÍTULO III RECONOCIMIENTO COMO CONSTRUCTORAS DE PAZ ARTÍCULO 5°. RECONOCIMIENTO DEL ROL DE LAS MUJERES BUSCADORAS COMO CONSTRUCTORAS DE PAZ. En reconocimiento a su rol como constructoras de paz, y defensoras de Derechos Humanos, declárese el día 23 de octubre de cada año como Día Nacional de Reconocimiento a las Mujeres Buscadoras de Víctimas de Desaparición Forzada, en homenaje por la contribución que de forma sustancial y continua han realizado al esclarecimiento de la verdad, la justicia, la defensa de los derechos humanos, la memoria histórica, la garantía de no repetición y, en especial, al derecho a la búsqueda de víctimas de desaparición forzada. ARTÍCULO 6°. PARTICIPACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE PAZ. Las mujeres buscadoras, sea de forma individual o colectiva, tendrán lugar en los procesos de elaboración, implementación y evaluación de las políticas públicas de paz. El Gobierno Nacional garantizará la participación efectiva de las mujeres buscadoras a través de las instancias y los mecanismos que considere más adecuados. Para ello, diseñará e implementará, dentro de los tres (3) meses siguientes a la expedición de la presente Ley, un Decreto Reglamentario que contenga los lineamientos técnicos de participación e identifique las instancias y/o mecanismos a incidir por parte de las mujeres buscadoras. CAPÍTULO IV DEBERES DEL ESTADO FRENTE A LAS MUJERES BUSCADORAS DE VÍCTIMAS DE DESAPARICIÓN FORZADA ARTÍCULO 7°. DEBERES DEL ESTADO FRENTE A LAS MUJERES BUSCADORAS. De acuerdo con los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política, los tratados ratificados por Colombia y la ley, el Estado deberá garantizar frente a las mujeres buscadoras: I. Derecho al acceso a la administración de justicia. 2. Derecho al acceso a la información. 3. Derecho a la verdad y la memoria histórica. 4. Derecho a la reparación integral por los daños derivados de su labor y a las garantías de no repetición. 5. Derecho al reconocimiento público de su labor.	6. Derecho a la protección y garantía de seguridad para el ejercicio de la búsqueda libre de las personas desaparecidas. 7. Atención psicosocial diferenciada. 8. Derecho a apoyos económicos no condicionados por parte del Estado para las buscadoras, que se encuentren en situación especial de vulnerabilidad. 9. Derecho al buen nombre. 10. Derecho a la unidad familiar. 11. Incorporación de los derechos culturales indígenas y afrodescendientes. 12. Respaldo en la labor de pedagogía para la sensibilización pública y social. 13. Orientación en su formación organizacional para el fortalecimiento de su labor. 14. Su participación y contribución en los procesos de paz y en las decisiones gubernamentales que afecten sus derechos. 15. La adopción y aplicación efectiva de las medidas de sensibilización, prevención, atención y protección. 16. El apoyo logístico y/u operativo para poder realizar la labor de búsqueda. PARÁGRAFO 1°. Se entenderá para los efectos de esta ley el derecho a la verdad como aquel que posee toda la sociedad a conocer la verdad sobre las causas, modos y consecuencias de un conflicto armado, en especial cuando se trata de hechos que generan graves y sistemáticas violaciones de derechos humanos. PARÁGRAFO 2°. En todo caso se entenderá el derecho a la reparación de que trata el numeral 3 del presente artículo, en concordancia con lo establecido en la Ley 1448 de 2011 y la Ley 1957 de 2019, en lo concerniente al reconocimiento a los derechos de las mujeres buscadoras. CAPÍTULO V MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, ATENCIÓN Y PREVENCIÓN ARTÍCULO 8°. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN PÚBLICA. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Justicia y con participación activa y eficaz de las mujeres buscadoras de personas víctimas de desaparición forzada de la sociedad civil, de otras personas protegidas por el derecho internacional humanitario, de familiares de miembros de la fuerza pública desaparecidos y de la Mesa Nacional de Participación Efectiva de las víctimas, formulará políticas públicas, planes, programas y medidas para la sensibilización de los servidores públicos a cargo de la atención de las mujeres buscadoras. PARÁGRAFO. La unidad para la Búsqueda de Personas Desaparecidas, en Coordinación con el Ministerio de Igualdad y Equidad, o quien haga sus veces, en el marco de sus competencias, adoptará estrategias para focalizar las acciones dirigidas a garantizar la atención y protección integral de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada, así como

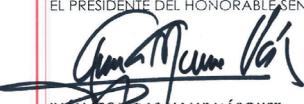
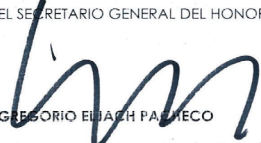
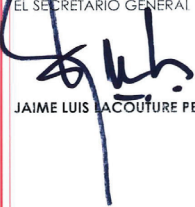
la promoción de herramientas de participación de las mujeres buscadoras en las agendas de política pública para la lucha contra la desaparición forzada. ARTÍCULO 9°. MEDIDAS DE INFORMACIÓN. La Unidad para la Búsqueda de Personas Desaparecidas, o quien haga sus veces, en Coordinación con el Ministerio de la Igualdad y Equidad, la Oficina del Alto Comisionado para la Paz, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, la Fiscalía General de la Nación, la Jurisdicción Especial para la Paz y la Comisión de Búsqueda de Personas Desaparecidas, en el marco de sus competencias, con la participación efectiva de las mujeres buscadoras y sus organizaciones, rendirán y presentarán un informe anual en el primer trimestre de cada año ante la Comisión de Paz, la Comisión de Derechos Humanos, la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer y Audiencias del Congreso de la República que dé cuenta de los resultados del Plan Nacional de Búsqueda, la situación general de las víctimas de desaparición forzada, los resultados de las medidas adoptadas para la atención y protección integral de las que tratan la presente ley, estado de la implementación de las observaciones y recomendaciones de organismos internacionales y la participación como constructoras de paz de las mujeres buscadoras. ARTÍCULO 10°. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL. Durante el Día Nacional de Reconocimiento a las Mujeres Buscadoras de Víctimas de Desaparición Forzada, el Sistema de Medios Públicos RTVC, difundirá contenido en formato audiovisual, sonoro, multiplataforma, y contenidos digitales y/o convergentes a través de la programación en la televisión pública nacional, radio pública nacional y demás plataformas que se encuentren a su disposición relacionado con las observaciones y recomendaciones internacionales sobre la materia, la situación general de las víctimas de desaparición forzada, los resultados de las medidas adoptadas para la atención y protección integral, y la participación de las mujeres buscadoras como constructoras de paz. PARÁGRAFO. Lo dispuesto en el presente artículo deberá sujetarse a las disposiciones presupuestales, al Marco de Gasto de Mediano Plazo y al Marco Fiscal de Mediano Plazo. ARTÍCULO 11°. MEDIDAS DE ATENCIÓN. El Gobierno Nacional, adicional a las medidas contempladas en la Ley 1257 de 2008, Ley 2215 de 2022, el Decreto 1630 del 2019 y la Resolución 595 del 2020, pondrá a disposición medidas para la atención interdisciplinaria psicosocial, jurídica y técnico-forense para las mujeres buscadoras. ARTÍCULO 12°. MEDIDAS DE PREVENCIÓN. El Gobierno Nacional implementará medidas para incentivar la denuncia y fortalecer la investigación en casos de estigmatización, discriminación, intimidación, extorsión para entrega de información relacionada con la búsqueda,	violencia basada en el género y otros delitos en los que puedan incurrir los servidores públicos y particulares contra las mujeres buscadoras. Los consejos para la política social, los Consejos de Paz, los Comités Territoriales de Justicia Transicional de la Ley 1448 de 2011 y los Consejos de Seguridad deberán incluir en su agenda de actuación los análisis, riesgos, vulneraciones y la participación de las mujeres buscadoras. PARÁGRAFO 1°. La Unidad Nacional de Protección priorizará las solicitudes de estudio de nivel de riesgo y de implementación de medidas de protección que presenten y/o afecten la vida, seguridad y/o integridad personal de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada. PARÁGRAFO 2°. En el término de seis (06) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio del Interior en articulación con el Ministerio de Igualdad y Equidad impulsarán la coordinación, articulación e implementación de medidas integrales de prevención, protección y seguridad para las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada. ARTÍCULO 13°. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A NIVEL TERRITORIAL. Los planes de desarrollo de los municipios y departamentos deberán incluir un programa de prevención, atención y protección para las mujeres buscadoras y su núcleo familiar. En la construcción de estos programas se deberá garantizar la participación de las organizaciones de las mujeres buscadoras. Los municipios y distritos suministrarán información y asesoramiento a las mujeres buscadoras y sus organizaciones, teniendo en cuenta su situación personal, sobre la oferta institucional disponible, las entidades encargadas de la prestación de dichos servicios, los procedimientos legales pertinentes y las medidas existentes. En todo caso, la Defensoría del Pueblo y/o las Personerías en los municipios y distritos llevarán el registro de aquellas mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada de su respectiva jurisdicción que servirá de insumo para el Registro Único de Mujeres Buscadoras que crea la presente Ley. PARÁGRAFO. Los consejos comunitarios de los territorios étnicos y los resguardos indígenas y las Asociaciones Campesinas podrán conformar organizaciones de mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada, de acuerdo con sus autoridades y tradiciones, en el marco del objeto y los principios establecidos en la presente ley. Los consejos comunitarios y los resguardos indígenas coordinarán el ingreso a sus territorios de organizaciones buscadoras de víctimas de desaparición forzada.
CAPÍTULO VI MEDIDAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN Y SALUD ARTÍCULO 14°. MEDIDAS DE ACCESO A LA EDUCACIÓN. Las instituciones públicas de educación básica, media y técnica y Las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, escuelas Tecnológicas, instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH podrán adoptar criterios de priorización y focalización de las solicitudes de ingreso de mujeres buscadoras en el marco de su autonomía para otorgar beneficios en las matrículas, subsidios para la educación superior y créditos estudiantiles a las mismas y a sus parientes en primer y segundo grado de consanguinidad. De igual forma, deberán establecer medidas especiales para la admisión y permanencia de este grupo poblacional y sus parientes en primer y segundo grado de consanguinidad, incluyendo beneficios en las matrículas, subsidios para la educación superior y créditos estudiantiles. Las medidas de acceso a educación se otorgarán de conformidad con la normatividad vigente que regula la materia. ARTÍCULO 15°. DERECHO DE ACCESO A LA VIVIENDA. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Vivienda y el Departamento para la Prosperidad Social en coordinación con las entidades territoriales establecerá mecanismos que permitan acceder de manera oportuna a los subsidios o programas de vivienda de interés social y de mejoramiento de vivienda a las unidades familiares en las cuales, por lo menos uno de sus integrantes, sean mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada. El subsidio familiar de vivienda se otorgará de conformidad con la normatividad vigente que regula la materia, en cualquiera de sus modalidades. PARÁGRAFO. El Ministerio de Vivienda reglamentará las condiciones especiales de acceso a los programas del presente artículo. ARTÍCULO 16°. MEDIDAS DE ACCESO A LA SALUD INTEGRAL. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social, con participación de la sociedad civil, fortalecerá los programas de atención psicosocial y de salud integral mediante la creación e implementación de medidas específicas para las mujeres buscadoras y su núcleo familiar. PARÁGRAFO. Lo dispuesto en el presente artículo deberá sujetarse a las disposiciones presupuestales, al Marco de Gasto de Mediano Plazo y al Marco Fiscal de Mediano Plazo.	ARTÍCULO 17°. MEDIDAS DE ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL. Las mujeres buscadoras y sus parientes dentro del primer grado de consanguinidad o civil, y su cónyuge, compañero o compañera permanente, previa verificación, concepto favorable y autorización del Ministerio de Trabajo, serán afiliados al régimen subsidiado en salud de forma prioritaria, salvo que sean cotizantes o beneficiarios del régimen contributivo. PARÁGRAFO 1°. Las mujeres adultas mayores buscadoras de víctimas de desaparición forzada, tendrán garantías y prioridad para el acceso a programas de protección social para la vejez e invalidez. PARÁGRAFO 2°. El Ministerio de Salud y Protección Social con participación de las organizaciones de víctimas de desaparición forzada, reglamentará en el término de seis (6) meses a partir de la promulgación, las condiciones especiales de acceso a los programas de salud y protección social para la vejez del presente artículo. CAPÍTULO VII CIRCUNSTANCIA DE MAYOR PUNIBILIDAD ARTÍCULO 18°. Adiciónese al artículo 58 de la Ley 599 de 2000 el numeral 22, el cual quedará así: <i>ARTÍCULO 58. CIRCUNSTANCIA DE MAYOR PUNIBILIDAD. Son circunstancias de mayor punibilidad, siempre que no hayan sido previstas de otra manera:</i> <i>(...)</i> <i>22. Cuando con la conducta punible se dirija o tenga por propósito impedir, obstaculizar, represaliar o desincentivar la labor de las mujeres cuya actividad, de forma permanente o transitoria, sea la búsqueda de víctimas de desaparición forzada y esclarecimiento de la verdad.</i> ARTÍCULO 19°. REGISTRO ÚNICO DE MUJERES BUSCADORAS. Créase el Registro Único de Mujeres Buscadoras de víctimas de desaparición forzada a cargo de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en coordinación con la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas, con la participación de las organizaciones de víctimas de desaparición forzada podrá expedir la certificación que acredite la condición de Mujeres Buscadoras de víctimas de desaparición forzada. El Registro Único se articulará con el Registro Único de Víctimas y el Registro Nacional de Desaparecidos.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional, junto con las organizaciones de mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada, en un término de un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley reglamentará los requisitos y términos para acreditar la condición de Buscadoras de víctimas de desaparición forzada. Así como el procedimiento para llevar a cabo el registro de que trata el presente artículo. ARTÍCULO 20°. IMPACTO FISCAL. La implementación de esta ley deberá sujetarse a las disposiciones presupuestales, al Marco de Gasto y Marco Fiscal de Mediano Plazo. ARTÍCULO 21°. PARTICIPACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA VERDAD. Las mujeres buscadoras, sea de forma individual o colectiva, podrán participar en todas las iniciativas de estado y políticas públicas para la construcción de verdad. El Gobierno Nacional garantizará la participación efectiva de las mujeres buscadoras a través de las instancias y los mecanismos que considere más adecuados. ARTÍCULO 22°. El Gobierno Nacional por conducto de la delegación diplomática colombiana ante la Organización de las Naciones Unidas, ONU, solicitará el reconocimiento mundial del Día de reconocimiento a las Mujeres Buscadoras de víctimas de desaparición forzada. CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES ARTÍCULO 23°. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,  IVÁN LEONIDAS NAME VÁSQUEZ EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,  GREGORIO ELJACH PACHECO	EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,  ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,  JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE Dada, a los 18 JUN 2024 EL MINISTRO DEL INTERIOR,  LUIS FERNANDO VELÁSICO CHAVES EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES,  LUIS GILBERTO MURILLO URRUTIA EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,  RICARDO BONILLA GONZÁLEZ EL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO,  NÉSTOR IVÁN OSUNA PATIÑO EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL,  GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ	LA MINISTRA DE TRABAJO,  GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL,  AURORA VERGARA FIGUEROA LA MINISTRA DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO,  CATALINA VELÁSICO CAMPUZANO EL MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES,  OSCAR MAURICIO LIZCANO ARANGO LA MINISTRA DE IGUALDAD Y EQUITAD,  FRANCIA ELENA MÁRQUEZ MINA LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL,  LAURA CAMILA SARABIA TORRES EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN,  ALEXANDER LÓPEZ MAYA EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL,  GUSTAVO BOLÍVAR MORENO

LEY 2393 DE 2024

(julio 26)

por medio de la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y se reglamenta el uso del cinturón de seguridad de tres puntos para el transporte escolar.

LEY No. 239326 JUL 2024 "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 769 DE 2002 Y SE REGLAMENTA EL USO DEL CINTURÓN DE SEGURIDAD DE TRES PUNTOS PARA EL TRANSPORTE ESCOLAR" El Congreso de Colombia, DECRETA ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar la Ley 769 de 2002 y reglamentar el uso del cinturón de seguridad de tres puntos para todos los vehículos de Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial en las zonas urbanas y rurales del país, cuyo objeto sea la prestación del servicio de transporte escolar o de estudiantes entre el lugar de residencia y un establecimiento educativo u otros destinos que se requieran para realizar las diferentes actividades programadas por un plantel educativo. ARTÍCULO 2º. Modifíquese el Artículo 82 de la Ley 769 de 2002, el cual quedará así: ARTÍCULO 82. CINTURÓN DE SEGURIDAD. En el asiento delantero de los vehículos, solo podrán viajar, además del conductor, una (1) o dos (2) personas de acuerdo con las características de ellos. Es obligatorio el uso del cinturón de seguridad por parte del conductor y de los pasajeros ubicados en los asientos delanteros del vehículo en todas las vías del territorio nacional, incluyendo las urbanas. Los menores de diez (10) años no podrán viajar en el asiento delantero del vehículo. Por razones de seguridad, los menores de dos (2) años solo podrán viajar en el asiento posterior haciendo uso de una silla que garantice su seguridad, y que permita su fijación a él, siempre y cuando el menor viaje únicamente en compañía del conductor. A partir de los vehículos fabricados en el año 2004, se exigirá el uso de cinturones de seguridad en los asientos traseros, de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular expida el Ministerio de Transporte. Todo vehículo destinado al transporte escolar debe tener cinturones de seguridad de no menos de tres puntos de anclaje para cada uno de sus ocupantes. El uso de los cinturones de seguridad será obligatorio durante todo el recorrido, situación que deberá corroborar el adulto acompañante de que trata el artículo 2.2.1.6.10.3 del Decreto 1079 de 2015. Ningún estudiante o menor de edad, podrá transportarse en vehículos de transporte	escolar que no cumpla con las condiciones de seguridad de que trata el inciso anterior. PARÁGRAFO 1. Ningún vehículo podrá llevar un número de pasajeros superior a la capacidad señalada en la licencia de tránsito, con excepción de los niños de brazos. PARÁGRAFO 2. El Ministerio de Transporte reglamentará el uso de los cinturones de seguridad para las zonas diferenciales para el Transporte Escolar en donde la zona geográfica no permita cumplir con el cinturón de tres puntos. ARTÍCULO 3º. Reglamentación, vigilancia y control: El Ministerio de Transporte y la Superintendencia de transporte en el marco de sus funciones reglamentaran, vigilaran y controlaran la aplicación de lo establecido en la presente Ley. También se tendrá en cuenta para la implementación de los cinturones de seguridad de tres puntos, el Reglamento No. 16 de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE); así como todas las disposiciones relativas a la homologación de cinturones de seguridad, sistemas de retención, sistemas de retención infantil y sistemas de retención infantil ISOFIX para ocupantes de vehículos de motor de carácter internacional, adoptadas por Colombia, y cualquier otra norma a la que el país se adhiera. ARTÍCULO 4º. Promoción y Concientización: El Ministerio de Transporte, en coordinación con el Ministerio de Educación y otras entidades pertinentes, promoverá campañas de concientización y educación pública sobre la importancia del uso del cinturón de seguridad de tres puntos en los vehículos de Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial destinados al transporte escolar. Estas campañas incluirán información sobre los beneficios de esta medida para la seguridad de los estudiantes y la prevención de lesiones en caso de accidentes de tránsito. ARTÍCULO 5º. Sanciones por Incumplimiento: El incumplimiento de las disposiciones establecidas en esta Ley por parte de los conductores de vehículos de Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial destinados al transporte escolar será sancionado de acuerdo con la normativa vigente, incluyendo multas y la suspensión temporal o definitiva de la licencia de conducción, según la gravedad de la infracción y previa evaluación de las autoridades competentes. ARTÍCULO 6º. Vigencia. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación en el Diario Oficial y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. Los vehículos de Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial, cuyo objeto sea la prestación del servicio de transporte escolar, contarán con un término de un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para adaptar y adecuar los vehículos a la nueva normatividad.
Parágrafo. Los vehículos de Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial, cuyo objeto sea la prestación del servicio de transporte escolar en el área rural, contarán con un término de dos (02) años a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para adaptar y adecuar los vehículos a la nueva normatividad. EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,  IVÁN LEONIDAS NAVE VÁSQUEZ EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,  GREGORIO ELÍAH PACHECO EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,  ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,  JAIME LUIS MACOUTURE PEÑALOZA	REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE Dada a los 26 JUL 2024 El ministro de Hacienda y Crédito Público de la República de Colombia, delegado de funciones legales y constitucionales, mediante Decreto 0917 del 22 de julio de 2024  EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, RICARDO BONILLA GONZÁLEZ  EL MINISTRO DE EDUCACIÓN NACIONAL, JOSÉ DANIEL ROJAS MEDELLÍN  LA MINISTRA DE TRANSPORTE, MARÍA CONSTANZA GARCÍA ALCASTRO

LEY 2466 DE 2025

(junio 25)

por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

LEY No. 246625 JUN 2025 "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" El Congreso de Colombia, DECRETA: TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO ÚNICO ARTÍCULO 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia. ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 3°. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial." ARTÍCULO 3°. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 4. Empleados Públicos. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten." ARTÍCULO 4°. Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes: 1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad; 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y; 9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. TÍTULO II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO CAPÍTULO I MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 47°. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el
preaviso aquí descrito. Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador". ARTÍCULO 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. 2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo 1. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 115°. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o

mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación." CAPÍTULO II MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS ARTÍCULO 9º. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: "ARTÍCULO 4º. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes: 1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia. 2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. 3) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero. 4) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor". ARTÍCULO 10º. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.	descargos rendidos por el trabajador. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. Parágrafo 1º. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. Parágrafo 2º. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. Parágrafo 3º. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. Parágrafo 4º. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. Parágrafo 5º. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. Parágrafo 6º. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso." ARTÍCULO 8º. Publicación del reglamento de trabajo. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 120. Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo,
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia" Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley." ARTÍCULO 11º. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así: "ARTÍCULO 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. Se establecen las siguientes excepciones: a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto. c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:	1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana. d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. Parágrafo 1º. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Parágrafo 2º. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas." ARTÍCULO 12º. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar". Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar

horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley." ARTÍCULO 13°. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: "ARTÍCULO 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente". ARTÍCULO 14°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario. Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Parágrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar	en día de descanso obligatorio a 80%. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%". ARTÍCULO 15°. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos: a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997. b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y
salida del sitio de trabajo. (...) 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. 15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. 16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. 17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de	dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen. (...) Parágrafo 2°. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo. Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento. Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria." CAPÍTULO III MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO ARTÍCULO 16°. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias

políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes". ARTÍCULO 17º. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental". ARTÍCULO 18º. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales	comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia. ARTÍCULO 19º. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia. Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades
productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional. ARTÍCULO 20º. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica. CAPÍTULO IV MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL ARTÍCULO 21º. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 81º. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo; b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; c) La formación se recibe a título estrictamente personal; d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:	1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. Parágrafo 1º. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de la Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje. Parágrafo 2º. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación

dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa. Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz. Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices. ARTÍCULO 22°. Internos de medicina. Adiciónese el artículo 81A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 81A. Internos de medicina. Los estudiantes de medicina que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES. En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV." ARTÍCULO 23°. Monetización de la cuota de aprendizaje. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: "ARTÍCULO 34°. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".	Parágrafo 1°. Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de desertión. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV por mes. El veinticinco por ciento (25%) serán destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos. El cincuenta por ciento (50%) restante de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República. Parágrafo 2°. El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios formulados por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas." ARTÍCULO 24°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto. 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto. 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual. Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso. ARTÍCULO 26°. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.	ARTÍCULO 27°. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial. En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes. Parágrafo 1°. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional. Parágrafo 2°. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Personal y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación. ARTÍCULO 28°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. ARTÍCULO 29°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre: a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto; b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. ARTÍCULO 30°. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de	no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo. ARTÍCULO 31°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes. Parágrafo 1°. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales. Parágrafo 2°. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa. Parágrafo 3°. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET. ARTÍCULO 32°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: "ARTÍCULO 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores. El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus
particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras. El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación". Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales. ARTÍCULO 33°. Formalización del trabajo doméstico remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por la Ley 1788 de 2016, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, deberá contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral. Parágrafo 1°. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen, y sus empleadores deberán, en todo caso, realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido. ARTÍCULO 34°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares. Las microempresas y hogares podrán realizar pagos	a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte, droguerías y farmacias. Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, la microempresa deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos. Parágrafo 1°. Se entenderá por microempresa aquella definida de acuerdo con el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique. Parágrafo 2°. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal. Parágrafo 3°. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los microempresas que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE. Parágrafo 4°. Las microempresas, hogares e independientes podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. Parágrafo 5°. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios. Parágrafo 6°. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas. Parágrafo 7°. Las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud para las personas que realicen cotizaciones a tiempo parcial, conforme a lo establecido en esta ley, podrán ser reconocidas en los montos que determine la reglamentación del Ministerio de Salud y Protección Social,

la cual deberá expedirse dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, teniendo en cuenta la sostenibilidad fiscal del sistema. ARTÍCULO 35°. Beneficio para la creación de nuevos empleos -CREA EMPLEO-. Créase el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un máximo de seis (6) meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE. Parágrafo 1°. Podrán ser beneficiarias aquellas Empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los dos últimos años sea inferior o igual al IPC. Parágrafo 2°. Para efectos de este artículo se consideran Trabajadores dependientes que hayan cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), estén afiliados en el RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas correspondientes. Parágrafo 3°. Se considerarán nuevos empleos aquellos de tiempo completo para los cuales la empresa haya cotizado en la PILA en promedio los últimos seis (6) meses, comparado con el mes de solicitud del beneficio. No se aplicará el beneficio a empleados con novedad SLN superior a 15 días en el mes de solicitud. Parágrafo 4°. El beneficio del que trata este artículo será de hasta el 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal. En caso de multiplicidad de empleadores cada empleado se contabilizará una sola vez, el aporte se otorgará al primero verificado por la UGPP. Parágrafo 5°. El beneficio del que trata este artículo no es acumulable con otros subsidios nacionales para incentivar la contratación formal. Para el cálculo del beneficio los números no enteros se aproximarán a la unidad monetaria inferior. Parágrafo 6°. Las entidades financieras realizarán la dispersión de los recursos en coordinación con el Ministerio del Trabajo. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos: 1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.	2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha. 3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación. Parágrafo 7°. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten. A su vez la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales. Parágrafo 8°. El Ministerio del Trabajo, mediante un Manual Operativo vinculante, establecerá el calendario, el detalle operativo del mecanismo de transferencia, y la certificación, restitución y devolución de recursos o subsanación de errores. Parágrafo 9°. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP: 1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo. 2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios. 3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa. 4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas. Así mismo estas entidades deberán facilitar dicha información para programas de empleo incluyente o incentivos, así como instrumentos de pago por resultados que sean implementados por las entidades territoriales, de manera que se facilite e incentive el uso de este tipo de instrumentos. Parágrafo 10°. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el
proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo. Parágrafo 11°. Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crea empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública. En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes. ARTÍCULO 36°. Trabajo agropecuario. En el primer año de vigencia de esta ley, el estado formulará una política pública de apoyo al trabajo agropecuario. Esta política tendrá como fin apoyar, acompañar y proteger a las unidades productivas nacionales dedicadas a la actividad agropecuaria, en aras de que sus trabajadores puedan disfrutar de todos los derechos y garantías plasmados en la constitución y las leyes, atendiendo las particularidades de este sector. La condición de trabajador agropecuario no es excluyente con su reconocimiento como persona indígena o campesina. Parágrafo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Agricultura, presentará al Congreso de la República un proyecto de ley que regule los contratos agropecuarios y el jornal agropecuario. Este proyecto de ley deberá ser resultado de un proceso de consulta y diálogo con todos los sectores agropecuarios del país, incluyendo la agroindustria, las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas del sector. ARTÍCULO 37°. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia	laboral. Parágrafo 1°. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional. Parágrafo 2°. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia. ARTÍCULO 38°. Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, reforestación y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, indígenas, población NARP, personas sujetas de especial protección, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o las figuras que los reemplacen. Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal a todo el país. ARTÍCULO 39°. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 3. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 4. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 5. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de

tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo. 6. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 7. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. Parágrafo. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. ARTÍCULO 40°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. ARTÍCULO 41°. Créase el contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura, todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa Debe formalizarse por escrito en cualquiera de sus modalidades, detallando las condiciones y garantías pertinentes a la relación laboral, incluyendo su objeto, duración, retribución acordada y días de pago. Respetando las garantías y derechos a los que haya lugar. Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales. Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido. ARTÍCULO 42°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual,	radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan. Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia. Parágrafo 1°. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, las cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que cuando se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración. Parágrafo 2°. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo. Parágrafo 3°. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas. ARTÍCULO 43°. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los joven es recién graduados de Instituciones de Educación Media, Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley. Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley. CAPÍTULO V MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL
ARTÍCULO 44°. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 34°. Contratistas y subcontratistas 1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. 2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. ARTÍCULO 45°. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así: "Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales. Parágrafo 2°. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial. Parágrafo 3°. En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990. Parágrafo 4°. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales." ARTÍCULO 46°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las	tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres. ARTÍCULO 47°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: "ARTÍCULO 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o a la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita." ARTÍCULO 48°. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. Agréguese el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: ARTÍCULO 59A. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses. ARTÍCULO 49°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley. El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población. Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC). CAPÍTULO VI MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES ARTÍCULO 50°. Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde. Promover mediante lineamientos, la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales. El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, de acuerdo con la Política de Crecimiento Verde y la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los lineamientos con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a prácticas sostenibles ambientalmente. Incluir dentro de los lineamientos, el fomento a la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles y crecimiento verde.	Para el desarrollo integral del presente artículo, el Ministerio de Trabajo realizará mesas de trabajo para la socialización de los lineamientos con empresas y sectores involucrados. Las empresas harán uso de los incentivos para la formulación, desarrollo e implementación de los lineamientos de las competencias laborales de los trabajadores que trata el presente artículo. ARTÍCULO 51°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a: a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación; b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad. ARTÍCULO 52°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: "ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones: 1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera. b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y
teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido. c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa. 2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios." ARTÍCULO 53°. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. "Artículo 6A de la ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes."	ARTÍCULO 54°. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008: "13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas. 14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador. 15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota." ARTÍCULO 55°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin. ARTÍCULO 56°. Entornos laborales flexibles. El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos. El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, expedirá dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto. ARTÍCULO 57°. Política pública de protección laboral ante la automatización. El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y demás entidades competentes, implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización, con el fin de mitigar el impacto social y económico de la

sustitución de empleos causada por el avance tecnológico. Esta política tendrá carácter permanente, preventivo y adaptativo y se articulará con el Sistema Público de Empleo. Como parte de esta política, el Estado garantizará la identificación de sectores en riesgo, orientación a trabajadores, una ruta pública de reconversión y empleabilidad. Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública, a través de convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que ello implique obligación legal alguna para el empleador. ARTÍCULO 58°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. El estado, en coordinación con las empresas que realicen explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación o actividad, promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión laboral y las fuentes de financiación del gobierno nacional para cumplir con la protección laboral de los trabajadores. TÍTULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES CAPÍTULO ÚNICO GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL ARTÍCULO 59°. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Lo anterior sujeto a los preceptos legales de la parte colectiva de este código." ARTÍCULO 60°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y	personas con discapacidad. TÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS ARTÍCULO 61°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras, dependientes e independientes, cuyos contratos especiales requieran de un trato particular y se puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de uno o más contratante. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley. Parágrafo. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita. ARTÍCULO 62°. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social." ARTÍCULO 63°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley. ARTÍCULO 64°. Régimen simple laboral. Tiene como objetivo fundamental facilitar la formalización laboral y reducir la carga administrativa para los empleadores, ofreciendo un marco jurídico más beneficioso para todas las partes involucradas, así como generar mayores rendimientos en la cuenta de cesantías en favor de los trabajadores. Adiciónese dos parágrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990 así:
"Parágrafo 1°. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8,33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo. Parágrafo 2°. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar." ARTÍCULO 65°. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente. Parágrafo 1°. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por períodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024. Parágrafo 2°. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios. ARTÍCULO 66°. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación	y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral. Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto. Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador. ARTÍCULO 67°. Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas. ARTÍCULO 68°. Vinculación de las madres comunitarias, trabajadores(as) de hogares infantiles y madres sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF- vinculará de forma progresiva a las madres comunitarias que estén en las modalidades de primera infancia del ICBF y trabajadores(as) de los hogares infantiles de la modalidad institucional en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales. A su vez las madres sustitutas serán formalizadas laboralmente y devengarán un salario mínimo. Esta formalización se realizará de forma progresiva, para lo cual el ICBF considerará prioritariamente la figura de trabajador oficial. Parágrafo 1°. El ICBF establecerá la progresividad para la vinculación de las y los trabajadores en un término no mayor a doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los cuales estarán acorde a lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023. Parágrafo 2°. Para la vinculación progresiva de las madres comunitarias, trabajadores de hogares infantiles y madres sustitutas en la planta de personal del ICBF, se considerará como meta la implementación total para el año 2029, sin perjuicio de lo establecido en la reglamentación o en su desarrollo técnico; o antes si la disponibilidad presupuestal lo permite. Parágrafo 3°. La implementación del presente artículo se realizará de forma progresiva en armonía con la disponibilidad presupuestal de la entidad en cada vigencia fiscal, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo. Parágrafo 4°. Una vez formalizada la vinculación laboral por parte del ICBF, las madres comunitarias, trabajadores de hogares infantiles y madres sustitutas dejarán de ser beneficiarias de los reconocimientos económicos previstos en la Ley 1607 de 2012, en ningún caso serán concurrentes.

ARTÍCULO 69°. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -UAPA-, garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar -PAE-, se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.

La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:

En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

ARTÍCULO 70°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles. Se deroga el literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o quien haga sus veces dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley deberá expedir el acto administrativo correspondiente que actualice la tarifa mínima regulada de los servicios de vigilancia y seguridad privada, garantizando el cubrimiento de las modificaciones laborales que esta ley genere, conforme al artículo 92 del Decreto Ley 356 de 1994 y sus decretos reglamentarios.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,



EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA,



DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,



JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES,



JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

41

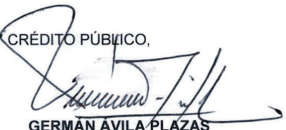
REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada, a los **25 JUN 2025**



EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,



GERMÁN ÁVILA PLAZAS

EL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL,



GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ

EL MINISTRO DE TRABAJO,



ANTONIO ERESMIDO SANGUINO PÁEZ

CONTENIDO

Gaceta número 1790 - Miércoles, 24 de septiembre de 2025

CÁMARA DE REPRESENTANTES

LEYES SANCIONADAS	Págs.
Ley 2353 de 2024, por medio de la cual se reconoce como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación el Festival Provinciano de Acordeones, canción inédita y piquería, del municipio de Pivijay - Magdalena y se dictan otras disposiciones.....	1
Ley 2356 de 2024, por medio de la cual se eliminan beneficios y subrogados penales para quienes sean condenados o estén cumpliendo detención preventiva por el delito de feminicidio.....	2
Ley 2364 de 2024, por medio de la cual se reconoce y protege de forma integral la labor y los derechos de las mujeres buscadoras de víctimas de desaparición forzada.	4
Ley 2393 de 2024, por medio de la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y se reglamenta el uso del cinturón de seguridad de tres puntos para el transporte escolar.	7
Ley 2466 de 2025, por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.	8

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2025