



## 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 - N° 2339

Bogotá, D. C., jueves, 11 de diciembre de 2025

EDICIÓN DE 10 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## SENADO DE LA REPÚBLICA

## PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY  
NÚMERO 184 DE 2025 SENADO

*Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones.*

Bogotá D.C., 9 de diciembre de 2025

Senador.

MIGUEL ÁNGEL PINTO HERNÁNDEZ

Presidente – Comisión Séptima Constitucional


Senado de la República

Asunto: Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate al Proyecto de Ley 184 de 2025-Senado: “Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”

Señor Presidente:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, como Ponente Única de esta iniciativa legislativa, me permitimos rendir Informe de Ponencia Positiva para el Proyecto de Ley 184 de 2025-Senado: “Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”.

De los honorables senadores,

  
BERENICE BEDOYA PÉREZ  
Senadora de la República  
Ponente Única

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 184 DE 2025-  
SENADO

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

I. Trámite y antecedentes de la Iniciativa .....	2
II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley .....	3
III. Antecedentes .....	6
IV. Consideraciones .....	6
V. Pliego de Modificaciones .....	8
VI. Impacto fiscal .....	5
VII. Conflicto de intereses .....	2
VIII. Proposición .....	4
IX. Texto propuesto para Primer Debate .....	6

## I. Trámite y antecedentes de la Iniciativa

El Proyecto de Ley 184 de 2025-Senado: “Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”, fue [radicado](#) el día 19 de agosto de 2025 por la senadora Sor Berenice Bedoya Pérez, siendo enunciativa su publicación en la [Gaceta 1613 de 2025](#).

La Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, mediante el oficio CSP-CS- 0951-2025 del 18 de septiembre de 2025, designó a la senadora Berenice Bedoya Pérez como Ponente Única.

El 14 de octubre la senadora solicitó una **prórroga** para presentar el Informe de Ponencia, la cual fue aprobada y comunicada por la Secretaría General mediante el oficio CSP-CS-1006-2025 del 20 de octubre y concediendo un término de quince (15) días calendario.

El 5 de noviembre la senadora solicitó una **segunda prórroga** para presentar el Informe de Ponencia, la cual fue aprobada y comunicada por la Secretaría General mediante el oficio CSP-CS-1037-2025 de la misma fecha y concediendo un término de quince (15) días calendario.

El 24 de noviembre la senadora solicitó una **tercera prórroga** para presentar el Informe de Ponencia, la cual fue aprobada y comunicada por la Secretaría General mediante el oficio

CSP-CS-1082-2025 de la misma fecha y concediendo un término de quince (15) días calendario.

II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley

El 20 de junio de 2024 fue sancionada la Ley 2365 de 2024: “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, producto del Proyecto de Ley 101 de 2022-Senado, iniciativa de la senadora Angélica Lozano Correa y otros senadores y representantes, la cual tenía como propósito blindar de garantías a los hombres y mujeres que fueran víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

Dicho Proyecto de Ley contemplaba en su Artículo 14 la estabilidad laboral y contractual reforzada, para las víctimas de acoso sexual, en los siguientes términos:

Artículo 14. Estabilidad Laboral y contractual reforzada. Los empleadores deberán contar con el permiso de la inspección del trabajo para desvincular a las personas que hayan sido víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional. Los inspectores de trabajo deberán constatar que la desvinculación precede de una justa causa para autorizar el despido. Cuando se haya interpuesto queja ante las autoridades competentes, y la desvinculación se produzca con posterioridad a las conductas de acoso sexual, acoso sexual digital otras formas de violencia, se presumirá que el despido se dio con ocasión de la queja, por lo que se procederá con el reintegro inmediato.

La garantía de estabilidad laboral y contractual reforzada se extenderá por lo menos hasta un (1) año después de la interposición de la queja, o hasta que las autoridades competentes decidan sobre la existencia o no del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En caso de encontrar probadas las conductas la estabilidad laboral se extenderá hasta por el término de caducidad de la acción, salvo la existencia de fuerza mayor o caso fortuito, las cuales deberán ser constatadas por el inspector del trabajo.

Esta garantía es aplicable a todas las modalidades de vinculación laboral y de contratos de prestación de servicios, incluido el trabajo en casa y el teletrabajo. En los casos de terminación de un contrato a término fijo o de obra labor, siempre que persista el objeto del contrato el empleador deberá prorrogar la vinculación hasta que haya una decisión por parte de las autoridades competentes, en el caso contrario procederá la indemnización por despido sin justa causa.

En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.

En la práctica, la aplicación del Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, el cual establece estabilidad laboral, pero no se define de manera taxativa como reforzada, pese a que en el texto sancionado en la ley se dice:

Artículo 14°. Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

[...]

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia. (Subrayado fuera de texto)

Según datos del mismo Ministerio del Trabajo, publicados en 2023, cuando se encontraba en trámite el Proyecto de Ley 101 de 2022-Senado,

Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes son por presión para tener sexo (82 %), intento y ocurrencia de acto sexual (79 %), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72 %) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72 %).

Una encuesta<sup>8</sup> sobre la percepción que tienen los colombianos sobre el acoso sexual en el ambiente laboral, contratada por el Ministerio del Trabajo con Consultores en Información – Infométrika S.A., arrojó los siguientes resultados:

Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.

La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocieron como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10 % mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pide ayuda y consejo de los amigos y familiares.

Las personas que fueron testigos de conductas de acoso sexual en el trabajo, la encuesta reveló que la mayoría no tomaron acción alguna frente a la situación, el 24% aseguró haber ofrecido un consejo o asesoría a la víctima, tan sólo el 2% haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización y el 1% ante alguna autoridad.

[...]

La encuesta reveló en general que el acoso sexual en el trabajo es muy común en el país, y ocurre con mucha frecuencia. Hay un amplio desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso sexual y los canales formales de atención a estas conductas. Tras terminar la encuesta, los encuestados frente a la pregunta si denunciaría en el caso hipotético de que fuera víctima de acoso sexual en el trabajo o volviera a serlo, el 82% mencionó que denunciaría la conducta, de este porcentaje un 42% lo denunciaría a la Policía Nacional (42%), un 32% ante la Fiscalía, y un 25% ante el Gerente o Superior jerárquico.

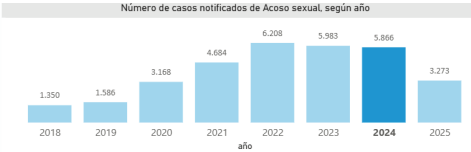
El numeral 7° del Artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 obliga a las empresas a reportar dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre ante el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género SIVGE) el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas por acoso sexual en el trabajo. Las estadísticas del segundo semestre de 2024, posterior a la sanción de la ley, y durante el primer semestre del 2025, lo cual coincide con el balance del primer año de vigencia de la ley, en cuanto acoso sexual, son las siguientes:

Tabla 1. Casos de acoso sexual notificados en el primer semestre de 2025 al Sívge – Ley 2365 de 2024

Departamento	Casos notificados	Procesados	Resolución
Bogotá	13	55.248	100
Amazonas	17	87.480	100
Arauca	167	1.203.710	100
Magdalena	8	49.342	100
Risaralda	108	974.639	100
San Andrés y Providencia	6	42.101	100
Valle del Cauca	12	127.467	100
Quindío	33	388.500	100
Nariño	105	2.062.700	100
Caldas	91	1.081.282	100
Cali	101	2.265.000	100
Cundinamarca	289	3.657.407	100
Bolívar	95	1.212.889	100
Antioquia	486	6.051.825	100
Nariño	110	1.719.281	100
Pastorale	24	303.980	100
Barranquilla	78	1.342.819	100
Mala	67	1.160.351	100
Soledad	80	1.386.500	100
Santander	127	2.892.214	100
Bogotá D.C.	433	7.937.580	100
Cagaitá	23	450.864	100
Arauca	17	320.721	100
Guaviare	5	103.227	100
Boyacá	62	1.324.122	100
Cauca	73	1.580.171	100
Magdalena	43	962.393	100
Sucre	45	1.016.826	100
Cartagena de Indias	40	1.065.891	100
Atlántico	56	1.582.351	100
Norte de Santander	62	1.717.982	100
Córdoba	68	1.828.336	100
Santa Marta	19	565.650	100
Cesar	47	1.416.809	100
La Guajira	30	1.073.851	100
Casareño	11	481.938	100
Buenaventura	6	324.644	100
Chocó	7	815.082	100
Total	3.269	33.716.689	100

Fuente: Sívge

Gráfico 1. Comparativo de los casos de acoso sexual en el periodo 2028 / 2025-1



III. Antecedentes

Ley 2365 de 2024: “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, producto del Proyecto de Ley 101 de 2022-Senado, iniciativa de la senadora Angélica Lozano Correa.

IV. Consideraciones

La Corte Constitucional, desde hace más de tres décadas, ha reiterado en su jurisprudencia la obligación que tiene el empleador en cuanto a respetar la estabilidad laboral de los trabajadores. En la Sentencia C-470 de 1997, siendo magistrado ponente Alejandro Martínez Caballero, se dijo sobre el derecho a la estabilidad laboral:

La Corte no puede sino reiterar las anteriores conclusiones. En efecto, en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo sino que es necesario que se configure una justa causa, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales. (Subrayado fuera de texto)

En criterio de la Corte Constitucional, como lo preceptuó en la Sentencia T-796 de 2013, derecho de estabilidad laboral se define como:

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y

<p><u>prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.</u> (Subrayado fuera de texto)</p> <p>[...]</p> <p>En ese sentido, partiendo de lo fallado en la <b>Sentencia T-796 de 2023</b>, la <b>Corte Constitucional</b> en la <b>Sentencia T-256 de 2026</b>, reiteró al referirse sobre la <b>estabilidad laboral reforzada</b> de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, lo que debe entenderse por el <b>derecho de estabilidad laboral</b>:</p> <p><b>3.5. Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada o en periodo de lactancia. Reiteración de jurisprudencia</b></p> <p><b>3.5.1. En virtud del artículo 53 del Texto Superior, <u>uno de los principios mínimos fundamentales que deben orientar las normas que regulan el derecho al trabajo es el de la estabilidad laboral</u>, cuyo alcance ha sido definido por la jurisprudencia como "la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del [empleador], si no existe una causa relevante que justifique el despido". Partiendo de este concepto, y considerando que algunos sujetos al encontrarse en una especial situación requieren de una protección superior a la planteada para el común de los trabajadores, la jurisprudencia ha desarrollado una figura conocida como <u>estabilidad laboral reforzada</u>.</b> (Subrayado fuera de texto)</p> <p><b>Derecho comparado</b></p> <p>La protección de las mujeres en el escenario laboral no solo se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico de Colombia, sino en diversas instancias, mecanismos y regulaciones internacionales que lo ratifican y desempeñan un importante papel en la lucha por los derechos de las mujeres y la aplicación de leyes con enfoque de género.</p> <p>La <b>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</b> adoptó el 21 de junio de 2019, en la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, el <b>Convenio 190</b> sobre violencia y acoso, pero que no ha sido ratificado por Colombia. En este convenio se dice en el <b>Artículo 1°</b>:</p> <p><b>Artículo 1</b></p> <p><b>1. A efectos del presente Convenio:</b></p> <p><b>a) <u>la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas,</u></b> ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que</p>			<p>causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y</p> <p><b>b) <u>la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.</u></b></p> <p><b>2.</b> Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, <b><u>la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.</u></b> (Subrayado fuera de texto)</p> <p><b>V. Pliego de Modificaciones</b></p> <table><tr><th>Texto proyecto inicial</th><th>Texto para primer debate</th><th>Justificación</th></tr><tr><td><b><i>"Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones"</i></b></td><td><b><i>"Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones"</i></b></td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td><b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <b><i>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"</i></b>, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.</td><td><b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <b><i>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"</i></b>, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.</td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td><b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual</td><td><b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual</td><td></td></tr></table>			Texto proyecto inicial	Texto para primer debate	Justificación	<b><i>"Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones"</i></b>	<b><i>"Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones"</i></b>	Sin modificación	<b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <b><i>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"</i></b> , en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.	<b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <b><i>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"</i></b> , en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.	Sin modificación	<b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual	<b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual													
Texto proyecto inicial	Texto para primer debate	Justificación																											
<b><i>"Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones"</i></b>	<b><i>"Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones"</i></b>	Sin modificación																											
<b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <b><i>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"</i></b> , en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.	<b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <b><i>"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"</i></b> , en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.	Sin modificación																											
<b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual	<b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual																												
<table><tr><td>quedará así:</td><td>quedará así:</td><td rowspan="4">Sin modificación</td></tr><tr><td><b>Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</b> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.</td><td><b>Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</b> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.</td></tr><tr><td>La terminación unilateral del contrato de trabajo, <b>terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad,</b> o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, <b>por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</b></td><td>La terminación unilateral del contrato de trabajo, <b>terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad,</b> o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, <b>por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</b></td></tr><tr><td>La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.</td><td>La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.</td></tr><tr><td>Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual,</td><td>Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual,</td><td></td></tr></table>			quedará así:	quedará así:	Sin modificación	<b>Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</b> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.	<b>Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</b> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.	La terminación unilateral del contrato de trabajo, <b>terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad,</b> o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, <b>por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</b>	La terminación unilateral del contrato de trabajo, <b>terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad,</b> o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, <b>por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</b>	La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.	La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.	Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual,	Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual,		<table><tr><td>corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.</td><td>corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.</td><td rowspan="4">Sin modificación</td></tr><tr><td>Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.</td><td>Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.</td></tr><tr><td><b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual quedará así:</td><td><b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual quedará así:</td></tr><tr><td><b>Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</b></td><td><b>Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</b></td></tr><tr><td><b>Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</b></td><td><b>Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</b></td><td></td></tr></table>			corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.	corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.	Sin modificación	Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.	Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.	<b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual quedará así:	<b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual quedará así:	<b>Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</b>	<b>Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</b>	<b>Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</b>	<b>Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</b>	
quedará así:	quedará así:	Sin modificación																											
<b>Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</b> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.	<b>Artículo 14. Estabilidad laboral y contractual reforzada.</b> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.																												
La terminación unilateral del contrato de trabajo, <b>terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad,</b> o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, <b>por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</b>	La terminación unilateral del contrato de trabajo, <b>terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad,</b> o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, <b>por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</b>																												
La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.	La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.																												
Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual,	Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual,																												
corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.	corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.	Sin modificación																											
Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.	Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.																												
<b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual quedará así:	<b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024,</b> el cual quedará así:																												
<b>Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</b>	<b>Parágrafo 1°. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</b>																												
<b>Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</b>	<b>Parágrafo 2°. El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</b>																												

<p>Parágrafo 3°. El contrato de trabajo, producto del reintegro por orden judicial, no podrá ser inferior al plazo del último contrato celebrado entre las partes. En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.</p> <p>Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 1° del Decreto 0405 de 2025 que reglamentó el Parágrafo del Artículo 14 de la Ley 2365 de 2025, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p> <p>Para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica (empresa) se aplicará la siguiente tabla:</p> <table><tr><th>Tamaño de la Empresa</th><th>Monto de la sanción</th></tr><tr><td>Microempresa</td><td>De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes</td></tr><tr><td>Pequeña</td><td>De 251 a 500 salarios mínimos legales</td></tr></table>	Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción	Microempresa	De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes	Pequeña	De 251 a 500 salarios mínimos legales	<p>Parágrafo 3°. El contrato de trabajo, producto del reintegro por orden judicial, no podrá ser inferior al plazo del último contrato celebrado entre las partes. En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.</p> <p>Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 1° del Decreto 0405 de 2025 que reglamentó el Parágrafo del Artículo 14 de la Ley 2365 de 2025, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p> <p>Para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica (empresa) se aplicará la siguiente tabla:</p> <table><tr><th>Tamaño de la Empresa</th><th>Monto de la sanción</th></tr><tr><td>Microempresa</td><td>De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes</td></tr><tr><td>Pequeña</td><td>De 251 a 500 salarios mínimos legales</td></tr></table>	Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción	Microempresa	De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes	Pequeña	De 251 a 500 salarios mínimos legales	<p>Sin modificación</p>
Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción													
Microempresa	De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes													
Pequeña	De 251 a 500 salarios mínimos legales													
Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción													
Microempresa	De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes													
Pequeña	De 251 a 500 salarios mínimos legales													

respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.

(i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo.

(ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto.

### VII. Conflicto de intereses

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, “Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992”, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir las circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, a saber:

“ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

a) **Beneficio particular:** aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) **Beneficio actual:** aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

	diarios vigentes			diarios vigentes		
Mediana	De 501 a 750 salarios mínimos legales diarios vigentes		Mediana	De 501 a 750 salarios mínimos legales diarios vigentes		
Grande	De 751 a 1000 salarios mínimos legales diarios vigentes		Grande	De 751 a 1000 salarios mínimos legales diarios vigentes		

Artículo 5°. **Control preferente de las investigaciones disciplinarias.** Las Personerías Municipales y Distritales o la Procuraduría General de la Nación, dentro del ámbito de sus competencias, asumirán las investigaciones disciplinarias producto de denuncias de acoso sexual contra funcionarios y servidores públicos, cuando la facultad de investigar recaiga en las Unidades de Control Interno Disciplinario de la entidad en donde se encuentra vinculado el disciplinado.

Artículo 6°. **Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 5°. **Control preferente de las investigaciones disciplinarias.** Las Personerías Municipales y Distritales o la Procuraduría General de la Nación, dentro del ámbito de sus competencias, asumirán las investigaciones disciplinarias producto de denuncias de acoso sexual contra funcionarios y servidores públicos, cuando la facultad de investigar recaiga en las Unidades de Control Interno Disciplinario de la entidad en donde se encuentra vinculado el disciplinado.

Artículo 6°. **Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

### VI. Impacto fiscal

Sobre el contenido y alcance de la previsión del impacto fiscal en los proyectos de ley la Honorable Corte Constitucional ha precisado:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre

c) **Beneficio directo:** aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que **no hay conflicto de interés** en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de Ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Literal inexequible.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos.

PARÁGRAFO 1. Entiéndase por conflicto de interés moral aquel que presentan los congresistas cuando por razones de conciencia se quieran apartar de la discusión y votación del proyecto.


PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de funciones judiciales, disciplinarias o fiscales de los congresistas, sobre conflicto de interés se aplicará la norma especial que rige ese tipo de investigación.

PARÁGRAFO 3. Igualmente se aplicará el régimen de conflicto de intereses para todos y cada uno de los actores que presenten, discutan o participen de cualquier iniciativa legislativa, conforme al artículo 140 de la Ley 5 de 1992.”

Por otra parte, el **Artículo 291** de la ley en comento establece que:

“ARTÍCULO 291. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO. <Artículo modificado por el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente.> El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen



<p><i>una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar.</i></p> <p>En el evento en que un congresista no haya comunicado de manera oportuna a las Cámaras legislativas el posible impedimento en el que pueda estar inmerso, podrá ser recusado/a ante aquellas, solo si se configuran las circunstancias descritas en el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992. De ello se dará traslado a la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista de la respectiva Corporación para que emita una decisión. Así lo establece el artículo 294 de la Ley 5ª, a saber:</p> <p><i>*ARTÍCULO 294. RECUSACIÓN. &lt;Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:&gt; Quien tenga conocimiento de una causal de impedimento de algún Congresista, que no se haya comunicado oportunamente a las Cámaras Legislativas, podrá recusarlo ante ellas, procediendo únicamente si se configura los eventos establecidos en el artículo 286 de la presente ley. En este evento se dará traslado inmediato del informe a la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista de la respectiva Corporación, la cual dispondrá de tres (3) días hábiles para dar a conocer su conclusión, mediante resolución motivada.</i></p> <p>Es preciso afirmar que no se configuran los beneficios particular, actual y directo de los que trata el artículo 286 de la ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la ley 2003, según los cuales se debe confirmar que i) la decisión pueda afectar de manera positiva mediante la asignación de un beneficio económico, privilegio, ganancia económica, ii) de manera directa al congresista de la república, su cónyuge o compañera/o permanente o sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad o primero civil, iii) de manera actual y concreta al momento de la discusión y votación del proyecto, es decir, que no se trate de una ganancia futura o hipotética.</p> <p>Así las cosas, en el evento en que un congresista considere que se encuentra inmerso en un conflicto de intereses, respecto del presente proyecto de ley, tendrá que analizarse si el o los artículos sobre los cuales presuntamente existiría el conflicto de intereses, le benefician o le afectan de una manera desproporcionada en relación con la demás población.</p> <p>No obstante, si por algún evento algún congresista considera que en su situación existen elementos diferenciadores que configuren un impedimento para continuar con el trámite legislativo, dicha persona ha de dar a conocer sus circunstancias particulares de manera que el honorable Congreso determine si en efecto existen o no criterios para apartarle de la discusión y votación de uno o más artículos del proyecto en mención.</p> <p><b>VIII. Proposición</b></p>	<p>Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley 5ª de 1992, proponemos a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima del Senado de la República, dar primer debate al <b>Proyecto de Ley 184 de 2025-Senado: “Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”</b>, se presenta a consideración de la Comisión.</p> <div><p><b>BERENICE BEDOYA PÉREZ</b> Senadora de la República Ponente Única</p></div>
<p><b>IX. Texto propuesto para Primer Debate</b></p> <p><b><i>“Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones”</i></b></p> <p><b>El Congreso de la República</b></p> <p><b>DECRETA:</b></p> <p><b>Artículo 1°. Objeto.</b> Esta Ley tiene como objeto modificar el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024: <i>“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”</i>, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual por su situación de debilidad manifiesta como protección del despido o terminación del contrato, así como adicionar la obligación por parte del empleador o contratante, en caso de ser obligados por un juez al reintegro o renovación del contratos, del pago de los salarios u honorarios dejados de percibir durante el tiempo que estuvo cesante.</p> <p><b>Artículo 2°. Modifíquese el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024</b>, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 14. <i>Estabilidad laboral y contractual reforzada.</i> Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.</p> <p>La terminación unilateral del contrato de trabajo, terminación del contrato de prestación de servicios, cualquiera sea su modalidad, o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante, en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia, por lo que se entenderá como estabilidad laboral reforzada.</p> <p>La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.</p>	<p>Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.</p> <p>Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.</p> <p><b>Artículo 3°. Modifíquese el Parágrafo y adiciónese tres Parágrafos al Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024</b>, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre uno (1) y mil (1000) salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El empleador o contratante, sea del sector público o privado, a quien por mandato judicial se le ordene el reintegro del empleado o volver a contratar al contratista objeto de estabilidad laboral reforzada, estará en la obligación de pagarle el salario o los honorarios causados durante el tiempo que estuvo cesante, producto de la decisión de despido o terminación del contrato.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> El contrato de trabajo, producto del reintegro por orden judicial, no podrá ser inferior al plazo del último contrato celebrado entre las partes. En los casos de terminación de contratos de prestación de servicios, independientemente de si se trata de entidades públicas, siempre que se mantengan las razones que fundamentan la necesidad de la contratación inicial, la empresa o entidad contratante deberá prorrogar el contrato anterior cuando esto sea posible, o preferir a la víctima a la hora celebrar un nuevo contrato.</p> <p><b>Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 1° del Decreto 0405 de 2025</b> que reglamentó el <b>Parágrafo del Artículo 14 de la Ley 2365 de 2025</b>, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p>

Para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica (empresa) se aplicará la siguiente tabla:

Tamaño de la Empresa	Monto de la sanción
Microempresa	De 1 a 250 salarios mínimos legales diarios vigentes
Pequeña	De 251 a 500 salarios mínimos legales diarios vigentes
Mediana	De 501 a 750 salarios mínimos legales diarios vigentes
Grande	De 751 a 1000 salarios mínimos legales diarios vigentes

**Artículo 5°. Control preferente de las investigaciones disciplinarias.** Las Personerías Municipales y Distritales o la Procuraduría General de la Nación, dentro del ámbito de sus competencias, asumirán las investigaciones disciplinarias producto de denuncias de acoso sexual contra funcionarios y servidores públicos, cuando la facultad de investigar recaiga en las Unidades de Control Interno Disciplinario de la entidad en donde se encuentra vinculado el disciplinado.

**Artículo 6°. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.


Cordialmente,



**BERENICE BEDOYA PÉREZ**  
Senadora de la República  
Ponente Única

<sup>1</sup> Ministerio del Trabajo, *Mintrabajo insta a empresas e instituciones para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en el trabajo*, marzo de 2022. Ver en: [https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo#:~:text=Las%20conductas%20de%20acoso%20sexual,pasa%20de%20%C3%ADmite%20\(77%20%25\)](https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo#:~:text=Las%20conductas%20de%20acoso%20sexual,pasa%20de%20%C3%ADmite%20(77%20%25)).

<sup>2</sup> Ministerio del Trabajo, *Resultados de encuesta de acoso sexual en el ambiente laboral*. Ver en : [https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938)



Comisión Séptima Constitucional Permanente

**LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.** - Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco (2025) - En la presente fecha se autoriza la **publicación en Gaceta del Congreso de la República**, informe de Ponencia para primer debate, y texto propuesto, así:

**INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE**

**NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:** 184 DE 2025 SENADO

**TÍTULO:** POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 2365 DE 2024 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES<sup>1</sup>.

**INICIATIVA:** H.S. BERENICE BEDOYA PÉREZ

**RADICADO:** EN SENADO: **19-08-2024** EN COMISIÓN: **03-09-2024** EN CÁMARA: **XX-XX-202X**


TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO	PONENCIA 1º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO COM VII CAMARA	PONENCIA 2º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CAMARA
06 Art 1813/2025								

PONENTES PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
BERENICE BEDOYA PEREZ	PONENTE UNICA	PARTIDO ASI

**NÚMERO DE FOLIOS:** DIECINUEVE (19) FOLIOS  
**RECIBIDO EL DÍA:** 10 DE DICIEMBRE DE 2025  
**HORA:** 21:35

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,



**PRAXERE JOSÉ OSPINO REY**  
Secretario General Comisión Séptima

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE PROYECTO DE LEY NÚMERO 249 DE 2025 SENADO

por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C. Diciembre de 2025

Honorable Senador  
**LIDIO GARCÍA TURBAY**  
Presidente Senado de la República

**Referencia: Ponencia para Segundo Debate Senado al Proyecto de Ley No. 249 de 2025 Senado.** “Por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali y a la salsa caleña como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones”

Respetado presidente,

En atención a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Sexta Constitucional Permanente del Senado de la República en los términos del artículo 150 de la Ley 5ta de 1992, mediante el presente escrito someto a consideración de los honorables senadores el informe de ponencia para segundo debate en Senado al Proyecto de Ley No. 249 de 2025 Senado “*Por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones*”.

Cordialmente,



**Esteban Quintero Cardona**  
Senador de la República

**INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY No. 249 DE 2025 SENADO**

**“Por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones”.**

**I. OBJETO DE LA LEY.**

La presente iniciativa legislativa tiene como propósito declarar a la **Feria de Cali** y a la **salsa caleña** como Patrimonio Cultural de la Nación, en reconocimiento a su incalculable valor histórico, artístico y social. Estos símbolos constituyen una de las expresiones más representativas de la identidad caleña y colombiana, al proyectar al país como referente mundial de la música, el baile y la cultura popular, consolidándose como escenarios de integración ciudadana, diversidad y convivencia pacífica.

Asimismo, la declaratoria busca visibilizar y fortalecer el impacto cultural, económico y turístico de la Feria de Cali y la salsa caleña, como motores del desarrollo regional y nacional. En este sentido, el reconocimiento estatal no implica cargas presupuestales adicionales, sino que pretende fomentar la promoción, investigación y difusión de estas manifestaciones culturales, reafirmando su importancia para la construcción de sentido de identidad y para el posicionamiento de Cali en la escena cultural internacional.

**II. MARCO NORMATIVO.**

2.1. Constitución Política de Colombia:

**Artículo 70.** El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.

**Artículo 71.** La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que

<p><i>desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades.</i></p> <p><b>Artículo 72.</b> <i>El patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado. El patrimonio arqueológico y otros bienes culturales que conforman la identidad nacional, pertenecen a la Nación y son inalienables, inembargables e imprescriptibles. La ley establecerá los mecanismos para adquirirlos cuando se encuentren en manos de particulares y reglamentará los derechos especiales que pudieran tener los grupos étnicos asentados en territorios de riqueza arqueológica.</i></p> <p>2.2. Ley 397 de 1997 por la cual se desarrollan los Artículos 70, 71 y 72 y demás Artículos concordantes de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura y se trasladan algunas dependencias.</p> <p><b>III. CONTEXTO HISTÓRICO Y CULTURAL.</b></p> <p><b>3.1. Historia:</b></p> <p>La Feria de Cali se realizó por primera vez en 1957, en aquel momento se llamó la “Feria de la Caña”. Su origen se atribuye a dos eventos diferentes, por un lado, a la inauguración de la Plaza de Toros “La Monumental” que hoy se conoce como “Arena Cañavalejo”, por parte de las autoridades locales, regionales y algunos grupos de la sociedad caleña. Sin embargo, existe otra versión, la cual reseña que la creación de la feria fue una forma de superar la tragedia ocasionada por la gran explosión del 7 de agosto de 1956 y reactivar la economía de la Ciudad.</p> <p>Su estructura inicial, estuvo conformada por cuatro eventos: la Cabalgata, un desfile de los Clubes hípicos de la época, a través de la cual se dio apertura a la misma desde sus inicios hasta 2008. En 2013 se realizó por última vez la cabalgata dentro de la programación de la feria, por problemas de seguridad y movilidad aducidos por la administración municipal; las corridas de toros, fueron parte fundamental de ésta desde sus inicios, siendo uno de los eventos principales y se extendía durante los días de la Feria. La “Feria Taurina”, evento realizado por el sector privado, mantiene un pulso fuerte con los movimientos en su contra y un volumen de público que respalda su realización. Ambos eventos, la cabalgata y las corridas de toros, eran considerados como eventos deportivos por la élite que pertenecía a las haciendas y a los dueños de empresas que movilizan la economía local y regional de aquella época.</p>	<p>Otros eventos dentro de la programación de la Feria fueron los desfiles de carrozas con comparsas teatralizadas y disfraces y el reinado de “La Caña de Azúcar”, ambos retomados de “Las Fiestas de la Plaza” de la primera mitad del siglo XX, ahora conocido como el Carnaval de Cali Viejo. Complementando los eventos antes mencionados, se desarrollaban actividades con motivación económica del sector privado como exposición y venta de diferentes productos y las fiestas en salones/clubes sociales que posteriormente se ampliaron a las nacientes Casetas y las Verbenas Populares, que fue la adaptación de las clases populares.</p> <p>Esta celebración ha contado con seis eventos emblemáticos con una antigüedad promedio de 25 años, lo cual implica una historia cultural y evidencia un arraigo en la identidad de la Ciudad y sus habitantes. Esta antigüedad no sólo añade valor histórico, sino que también contribuye a la promoción del Patrimonio Cultural y a la continuidad de las tradiciones, convirtiendo a la Feria en un símbolo de orgullo y pertenencia para los caleños.</p> <p>Se destaca el cómo se mencionó hace unas líneas el Desfile del Carnaval del Cali Viejo, siendo el evento más tradicional de la Feria con 102 años, por su origen en el marco de la celebración de “Las Fiestas de la Plaza” en 1922, éste enmarca aspectos culturales e históricos de la Sultana del Valle, donde a través de la música, la danza, los trajes típicos refleja la rica diversidad de Cali y promueve la cultura popular, ofreciendo una plataforma para que grupos folclóricos, comparsas y artistas locales puedan exhibir sus talentos y expresar su creatividad.</p> <p>El Salsódromo (17 años) en la actualidad, un hijo del Desfile del Carnaval en el cual los bailadores, bailarines, grupo, escuelas y coreógrafos se proyectaron a tener su propio espectáculo, es un desfile de bailarines de las escuelas de salsa y orquestas que incluye, carrozas, coreografías y vestuario acompañados por juego de luces y sonido, una puesta en escena que en 2007 partió en dos la historia de la Feria y de la ciudad y desde el año 2008, es el acto inaugural de la feria.</p> <p>El Encuentro de Melómanos y Coleccionistas con (33 años) hace parte del complejo musical dancístico de la Salsa y reúne a melómanos, coleccionistas, vendedores de discos, discomanos para compartir su pasión por la salsa, su saber musical y atraer adeptos, este evento ha ido creciendo y transformándose, inició como un espacio que buscaron para poner en escena, en el marco de la Feria de Cali, lo que sucedía en los barrios, las discotecas, las Salsotecas, el gusto por escuchar la música, reuniendo e integrando en un espacio público, los “tesoros” de un grupo de personas de diferentes estratos socioeconómicos que les unía su amor por la música que llevaban coleccionando por décadas y formando un público que disfruta de escuchar la música y que ha concentrado en la Ciudad la mayor colección de música afroantillana del mundo.</p>																																						
<p>La Feria Rural y Comunera desde el 2003, se ha establecido como uno de los eventos fundamentales en el marco de la tradicional Feria de Cali, la realización de la Feria Comunera, en la que se ha presentado una masiva participación, por parte de las Comunas y comunidad en general, dentro de un clima de sano esparcimiento y diversión, logrando los objetivos propuestos con ella cada año, descentralizando la Feria y llegando con eventos de Calidad a cada comuna.</p> <p>La Calle de la Feria, que antaño convocaba a todos los caleños a disfrutar de una gran fiesta en las vías de la ciudad, animada por orquestas, desde al año 2014 también fue reemplazo de la cabalgata. En las tarimas han circulado artistas de diferentes géneros y en este formato se han ubicado las tarimas a lo largo de un tramo.</p> <p>Además de los eventos tradicionales, han formado parte de la programación de las recientes Ferias de Cali, cuatro eventos de origen reciente 2021-2023, con una perspectiva de inclusión como son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Las Fiestas de Mi Pueblo, una celebración y espacio de visibilización de la Vallecaucanidad, es un desfile de carrozas y comparsas que exaltan actividades culturales, costumbres y tradiciones de los municipios seleccionados previamente, este evento fue planeado y realizado por la Gobernación del Valle con el apoyo de CORFECALI.</li><li>La Gran Verbena Salsera de Oriente, una apuesta para unir, sanar y reconstruir con el poder de la salsa, la timba y nuevos géneros musicales urbanos como “salsachoke”, el baile y rituales tradicionales de mayores del Pacífico, a una comunidad fragmentada por los eventos que se vivieron durante el “Estallido Social”. Este llamado a la paz y a la unión fue una estrategia propuesta por los Gestores culturales de los barrios junto a los habitantes.</li><li>La Feria Alternativa, un evento que brindó un espacio para el talento y la variedad multicultural de la Ciudad, reconociendo que existen artistas y públicos que gustan de géneros musicales diferentes a la salsa, como música andina, música colombiana, rock, jazz, blues, plancha y banda.</li><li>Ciudad Alegría, se erigió como un evento para los niños y sus familias, incluidas las mascotas, una iniciativa que brindó diversión, arte, ciencia mediante la alianza de CORFECALI con el Instituto para Niños Ciegos y Sordos, la Alcaldía Distrital (Secretarías de Movilidad y Salud), la Universidad del Valle (Carpa Melquiades y Bienestar Universitario), Red de Bibliotecas Públicas y el Museo Departamental (INCIVA). En algunas versiones anteriores se llamó la Chiquifería siendo más, orientada a espacios de juegos y diversiones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Para finalizar un evento nuevo 2024 y de mucha acogida fue el regreso de las Casetas de la Feria, donde su concepto agrupa estos tres últimos eventos, en dos puntos estratégicos de la ciudad como la carrera octava y el boulevard del oriente.</li></ul> <p><b>3.2. Eventos culturales de la feria:</b></p> <p>La 67 Feria de Cali celebrada en 2024, se realizaron los siguientes eventos:</p> <table><tr><th>67 FERIA DE CALI -EVENTOS OFICIALES REALIZADOS POR CORFECALI</th><th>Días/No Eventos</th></tr><tr><td>Lanzamiento de la 67 Feria de Cali</td><td>1</td></tr><tr><td>Salsódromo 25</td><td>1</td></tr><tr><td>Encuentro de Melómanos y Coleccionistas</td><td>5</td></tr><tr><td>Desfile Las Fiestas de Mi Pueblo</td><td>1</td></tr><tr><td>Desfile de Autos clásicos y antiguos</td><td>1</td></tr><tr><td>Caseta Carrera 8va Lote Emcali y Boulevard del Oriente</td><td>5</td></tr><tr><td>Desfile del Carnaval de Cali Viejo</td><td>1</td></tr><tr><td>Calle de la Feria</td><td>2</td></tr><tr><td>Feria del Obrero</td><td>1</td></tr></table> <table><tr><th>67 FERIA DE CALI - EVENTOS PRIVADOS CONCESIONADOS POR CORFECALI</th><th>Días/ No. Eventos</th></tr><tr><td>Superconcierto de la Feria de Cali - Estadio Olímpico Pascual Guerrero</td><td>1</td></tr><tr><td>Diamante de Beisbol- Los Grandes del Vallenato</td><td>1</td></tr><tr><td>Día del Pacífico Centro de Danza y Coreografía “La Licorera”</td><td>1</td></tr><tr><td>Diamante de Beisbol - Parche Poker</td><td>1</td></tr><tr><td>Odisea Flow Fest- Estadio Olímpico Pascual Guerrero</td><td>1</td></tr><tr><td>Living Cantina</td><td>1</td></tr><tr><td>Tascas Club Colombia - Carrera 70 con Calle 16</td><td>5</td></tr><tr><td>Casetas Poker - Parque de la Retreta</td><td>5</td></tr></table> <p><b>3.3. Salsa caleña:</b></p> <p>Según información allegada por Corfecali, la salsa caleña se define al “Complejo musical–dancístico de la salsa caleña, complejo de la salsa caleña de aquí en adelante, como un entramado de prácticas, saberes, destrezas, técnicas, objetos, vínculos de relación y espacios de interacción social y comunitaria, localizadas en el Distrito Especial de Santiago de Cali con sus alcances de ciudad región y su conformación cultural diversa, que ha sido construido,</p>	67 FERIA DE CALI -EVENTOS OFICIALES REALIZADOS POR CORFECALI	Días/No Eventos	Lanzamiento de la 67 Feria de Cali	1	Salsódromo 25	1	Encuentro de Melómanos y Coleccionistas	5	Desfile Las Fiestas de Mi Pueblo	1	Desfile de Autos clásicos y antiguos	1	Caseta Carrera 8va Lote Emcali y Boulevard del Oriente	5	Desfile del Carnaval de Cali Viejo	1	Calle de la Feria	2	Feria del Obrero	1	67 FERIA DE CALI - EVENTOS PRIVADOS CONCESIONADOS POR CORFECALI	Días/ No. Eventos	Superconcierto de la Feria de Cali - Estadio Olímpico Pascual Guerrero	1	Diamante de Beisbol- Los Grandes del Vallenato	1	Día del Pacífico Centro de Danza y Coreografía “La Licorera”	1	Diamante de Beisbol - Parche Poker	1	Odisea Flow Fest- Estadio Olímpico Pascual Guerrero	1	Living Cantina	1	Tascas Club Colombia - Carrera 70 con Calle 16	5	Casetas Poker - Parque de la Retreta	5
67 FERIA DE CALI -EVENTOS OFICIALES REALIZADOS POR CORFECALI	Días/No Eventos																																						
Lanzamiento de la 67 Feria de Cali	1																																						
Salsódromo 25	1																																						
Encuentro de Melómanos y Coleccionistas	5																																						
Desfile Las Fiestas de Mi Pueblo	1																																						
Desfile de Autos clásicos y antiguos	1																																						
Caseta Carrera 8va Lote Emcali y Boulevard del Oriente	5																																						
Desfile del Carnaval de Cali Viejo	1																																						
Calle de la Feria	2																																						
Feria del Obrero	1																																						
67 FERIA DE CALI - EVENTOS PRIVADOS CONCESIONADOS POR CORFECALI	Días/ No. Eventos																																						
Superconcierto de la Feria de Cali - Estadio Olímpico Pascual Guerrero	1																																						
Diamante de Beisbol- Los Grandes del Vallenato	1																																						
Día del Pacífico Centro de Danza y Coreografía “La Licorera”	1																																						
Diamante de Beisbol - Parche Poker	1																																						
Odisea Flow Fest- Estadio Olímpico Pascual Guerrero	1																																						
Living Cantina	1																																						
Tascas Club Colombia - Carrera 70 con Calle 16	5																																						
Casetas Poker - Parque de la Retreta	5																																						

constituido y enriquecido constantemente en el tiempo a nivel individual, grupal y comunitario, y en diferentes formas de asociación, interacción e interdependencia”.

Dicho entramado evidencia cuatro líneas centrales que sin acotarlo o fijarlo –el complejo de la salsa caleña es un proceso vivo, continuo y transversal– sí configuran performances de nivel artístico, prácticas de celebración lúdico-festivas, dinámicas de asociatividad y organización y, por supuesto, ejercicios de afirmación territorial, en los cuáles individuos, agrupaciones y comunidades particulares, se reconocen como portadores de una manifestación identitaria”.

3.4. Cantantes o grupos de salsa locales de la ciudad de Cali que se han destacado o han sido invitados para participar en la Feria de Cali:

3.4.1. Orquestas -agrupaciones:

- Grupo Niche – Fundado en Cali en 1979 por Jairo Varela, es la orquesta más emblemática de la ciudad y ha sido protagonista en múltiples ediciones de la Feria.
- Guayacán Orquesta – Fundada en Cali en 1983 por Alexis Lozano, también ha sido figura central en conciertos y tarimas de la Feria.
- Son de Cali – Creada por Willy García y Javier Vásquez en 2002, se volvió referente de la salsa caleña y ha sido invitada recurrente.
- Orquesta Canela – Agrupación femenina nacida en Cali en 1992, ha representado a la ciudad en diferentes escenarios de la Feria.
- Grupo Galé – Orquesta caleña reconocida internacionalmente, habitual en la programación ferial.
- Sonora Carruseles – Fundada en Cali en los 90, con un estilo de salsa dura que ha tenido presencia en la Feria.
- La Misma Gente – Activa desde finales de los 70 en Cali, con un sonido clásico de salsa brava.
- Orquesta Matecaña – Otra agrupación caleña con tradición en la Feria.
- Super Combo Los Diamantes – Una de las primeras agrupaciones salseras de Cali, presente desde los años 60.
- Los Hermanos Martelo – Pioneros de la salsa en Cali, vinculados a las primeras ediciones.

3.4.2. Cantantes:

- Willy García – Voz principal de Son de Cali, con carrera solista también ligada a la Feria.
- Javier Vásquez – Ex Vocalista de Guayacán y Son de Cali, siempre presente en escenarios feriales.
- Álex Lozano – director y cantante de Guayacán Orquesta.

La Feria de Cali constituye un motor económico para la ciudad y la región. Según estudios recientes:

- En 2024 recibió alrededor de 80.000 turistas internacionales y visitantes nacionales.
- Generó una escalada económica superior a los 480 mil millones de pesos, equivalente al 0,45% del PIB local.
- Contribuyó a la creación de más de 22.000 empleos directos e indirectos, beneficiando sectores como turismo, hotelería, gastronomía, transporte, logística, comercio, arte y cultura.
- Más de 400 MIPYMES, emprendedores y colectivos culturales participan anualmente, fortaleciendo el tejido productivo local y dinamizando la economía naranja.

Estos datos evidencian que la Feria de Cali no es únicamente una manifestación cultural, sino también un activo económico y turístico de relevancia nacional e internacional.

La Feria de Cali impacta los siguientes sectores económicos tomando como referencia la demanda de bienes y productos y servicios de: bienes agrícolas y pecuarios, servicios públicos (energía, gas, acueducto y alcantarillado, telecomunicaciones), construcción, industria manufacturera, comercio y renta de vehículos, transporte de carga aéreo y terrestre, transporte de pasajeros aéreo y terrestre, logística y almacenamiento, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias de arrendamiento, actividades profesionales y técnicas, administración pública, educación, defensa y seguridad y la más relevante, actividades del sector artístico, cultural, del entretenimiento y la diversión. En cuanto a los datos de la ocupación hotelera, en el siguiente cuadro se puede observar el comportamiento de este sector en los años 2022, 2023 y 2024:

Ocupación Hotelera	2017	2018	2019	2022	2023	2024
Durante los seis días de feria	En estos estudios no se trabajó la variable de ocupación hotelera, por lo que no hay datos para mostrar.			83%	76%	80%
Fuente	Aguado, L.F. Arbona, A. (2017, 2018, 219). Impacto sobre la actividad económica (ingresos y empleo) atribuible a la celebración de la Feria de Cali en la ciudad de Cali y su Área Metropolitana. Universidad Javeriana. Laboratorio de Economía Aplicada.			CIDSE (2023, 2024). Impacto económico, social y cultural de la Feria de Cali. Universidad del Valle, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Por su parte el dato de la ocupación hotelera durante el año 2023, es congruente con el bajo crecimiento económico que experimentó Colombia en ese mismo año.		

- Mauro Castillo – Cantante y trombonista caleño, solista con participaciones en la Feria.
- Luis Felipe González – Reconocido intérprete caleño con aportes a la salsa romántica.
- Álex Zapata – Cantante de orquestas locales y solista en tarimas de la Feria.
- Jimmy Saa – cantante caleño con fuerte presencia en escenarios de la Feria como el Festival de Orquestas, Salsódromo, Calle de la Feria y tarimas multiculturales, donde representa la fusión entre salsa y músicas del Pacífico.

IV. IMPACTO ECONÓMICO.

La Secretaría de Cultura Distrital realizó una inversión de 11.955 (once mil novecientos noventa y cinco millones) en 8 eventos desarrollados en 9 locaciones y 12 estudios de grabación. Se generaron 2.155 puestos de trabajo, que corresponden a 1.100 empleos de tiempo completo. Se logró la reactivación de una parte de la cadena de valor del sector de actividades artísticas y de entretenimiento de la ciudad, movilizand

IMPACTO ECONÓMICO, DE LA FERIA DE CALI	2017	2018	2019	Año de Pandemia 2020	2021	2022	2023	2024
	312 Mil Millones	411 Mil Millones	407 Mil Millones	69 Mil Millones	No se realizó Estudio de Impacto por límite de tiempo	248,4 Mil Millones	377 Mil Millones	480 Mil Millones
Fuentes	Aguado, L.F. Arbona, A. (2017, 2018, 219, 2020). Impacto sobre la actividad económica (ingresos y empleo) atribuible a la celebración de la Feria de Cali en la ciudad de Cali y su Área Metropolitana. Universidad Javeriana. Laboratorio de Economía Aplicada.				Sound Diplomacy, (2022). Análisis del Impacto Económico, Cultural y Social-ES Feria de Cali. CIDSE (2023, 2024). Impacto económico, social y cultural de la Feria de Cali. Universidad del Valle, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Pr.D y Pys			

IMPACTO ECONÓMICO, DE LA FERIA DE CALI	2017	2018	2019	2022	2023	2024
	312 Mil Millones	411 Mil Millones	407 Mil Millones	248,4 Mil Millones	377 Mil Millones	480 Mil Millones
Ingresos Generados por pesos invertidos en la Feria	Nuevo VPP Millones de Corrientes (Indicador económico que refleja el valor total de los bienes y servicios producidos dentro de una región en un periodo determinado)			Producción/rotación promovida por la Feria alcanzó los \$265,7 Mil Millones. El impacto total con el derrotero de la cadena de valor y el gasto de la audiencia \$82,7 Mil Millones.	Actividad productiva \$209,9 Mil Millones. Valor agregado por \$157,1 Mil Millones. Estos hallazgos representan una contribución del 3,45% a PIB de la ciudad durante el 2024.	Actividad productiva \$281 Mil Millones. Valor agregado \$179 Mil Millones. Estos hallazgos representan una contribución del 3,45% a PIB de la ciudad durante el 2024.

Si es claro que la mayoría de los empleos se generan durante los 5 días que comprenden los eventos de la Ferias de Cali. Los empleos directos obedecen en un alto porcentaje al personal requerido para el desarrollo de las actividades ejecutadas por Corfecali, como lo son: equipo administrativo, técnico y operativo, artistas, entre otros. Los empleos indirectos son todos aquellos contratados por las empresas prestadoras de servicios de logística, transporte, alimentación y otros servicios que aportan a la cadena de valor del evento, pero que no dependen directamente de CORFECALI.

Finalmente de acuerdo con cifras aportadas por CORFECALI, en 2024 el recaudo tributario en Retención en la fuente de industria y comercio ascendió a \$223.043.000.

Retención en la fuente de Industria y Comercio	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bimestre jul - ago	\$ 30.346.000	\$ 15.258.000	\$ 25.447.000	\$ 883.000	\$ 949.000	\$ 2.924.000	\$ 729.000	\$ 106.000
Bimestre sep - oct	\$ 77.907.000	\$ 18.777.000	\$ 63.692.000	\$ 13.447.000	\$ 1.706.000	\$ 13.694.000	\$ 9.718.000	\$ 24.972.000
Bimestre nov - dic	\$ 846.455.000	\$ 165.128.000	\$ 76.667.000	\$ 117.331.000	\$ 171.378.000	\$ 199.241.000	\$ 152.617.000	\$ 197.965.000

V. IMPACTO FISCAL

El presente Proyecto de Ley, no genera un impacto fiscal que implique una modificación en el marco presupuestal de mediano plazo, toda vez que no se ordena gasto, no se incrementará el Presupuesto General de la Nación, ni ocasiona la creación de una nueva fuente de financiación.

La Feria de Cali reúne todas las condiciones legales y culturales para ser declarada como parte del patrimonio de la Nación.



Proyección internacional y diplomacia cultural




La Feria de Cali tiene una dimensión internacional que contribuye a la imagen del país. La proyección de este evento en el exterior refuerza la estrategia de diplomacia cultural de Colombia y complementa otras manifestaciones reconocidas como el Carnaval de Barranquilla o la Feria de las Flores de Medellín.

En este sentido, la declaratoria legislativa no solo reconoce la importancia cultural de la Feria, sino que la fortalece como instrumento de proyección internacional, contribuyendo a la consolidación de Colombia como destino cultural y creativo.

VI. CONCLUSIÓN



<p>La declaratoria de la Feria de Cali como Patrimonio Cultural de la Nación constituye un acto de reconocimiento y valoración institucional de su aporte cultural, social y económico. Al elevarla a la categoría de patrimonio nacional, se asegura su preservación, se promueve su desarrollo y se potencia su impacto positivo en la sociedad y en la proyección internacional del país.</p> <p>Por estas razones, invitamos a los Honorables Congresistas a respaldar el presente proyecto de ley, en la certeza de que la Feria de Cali es una de las manifestaciones culturales más significativas de Colombia y un símbolo de identidad, diversidad y creatividad para las presentes y futuras generaciones.</p> <p><b>VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES</b></p> <p>La ponencia para segundo debate no presenta modificaciones frente a lo aprobado en primer debate.</p>	<p><b>VIII. PROPOSICIÓN</b></p> <p>En mérito de lo expuesto, rindo ponencia positiva, sin modificaciones, y solicito a la Honorable Plenaria de Senado dar debate al Proyecto de Ley No. 249 de 2025 <i>“Por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones”</i>.</p> <p>Cordialmente,</p> <div><p><b>Esteban Quintero Cardona</b> Senador de la República</p></div>
<p><b>TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 249 DE 2025 SENADO</b></p> <p><i>“Por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones”.</i></p> <p><b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b></p> <p><b>DECRETA:</b></p> <p><b>Artículo 1°. Objeto.</b> La presente ley tiene por objeto declarar la Feria de Cali, la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del Bulevar del Río como Patrimonio Cultural de la Nación, en atención a su valor histórico, artístico, económico y social, y a su contribución al fortalecimiento de la identidad cultural del pueblo caleño y del pueblo colombiano.</p> <p><b>Artículo 2°. Declaratoria.</b> Declárense a la Feria de Cali, organizada anualmente en el Distrito Especial de Santiago de Cali, la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del Bulevar del Río como Patrimonio Cultural de la Nación, en atención a su tradición, arraigo popular y a su contribución al fortalecimiento del sector cultural, turístico y económico de la región y del país.</p> <p><b>Artículo 3°. Promoción institucional.</b> El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Cultura, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y en coordinación con las entidades territoriales y los organismos culturales competentes, promoverá y fomentará la divulgación nacional e internacional de la Feria de Cali, la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del Bulevar del Río como eventos emblemáticos del patrimonio cultural colombiano. Autorícese al Gobierno Nacional para apropiar en el Presupuesto General de la Nación los recursos necesarios para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.</p> <p><b>Artículo 4°. Coordinación interinstitucional.</b> Las entidades del orden nacional podrán apoyar acciones de promoción, circulación cultural, investigación y documentación del evento, dentro de sus planes, programas y estrategias vigentes, sin que para ello sea necesario comprometer apropiaciones presupuestales nuevas ni crear nuevas estructuras administrativas.</p> <p><b>Artículo 5°. Reconocimiento de actores locales.</b> En el marco de esta declaratoria, el Gobierno Nacional promoverá el fortalecimiento del ecosistema cultural y creativo local, mediante el reconocimiento al papel de artistas, gestores culturales, organizaciones comunitarias y MIPYMES que participan activamente en la realización de la Feria.</p> <p><b>Artículo 6°. Condiciones de seguridad.</b> Durante la celebración de la Feria de Cali se incrementará y garantizará la presencia de la fuerza pública con la finalidad de proteger a todos los asistentes.</p> <p><b>Artículo 7°. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Cordialmente,</p> <div><p><b>Esteban Quintero Cardona</b> Senador de la República</p></div>	<p><b>TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE POR LA COMISION SEXTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, EN SESION REALIZADA EL DÍA 28 DE OCTUBRE DE 2025, DEL PROYECTO DE LEY No. 249 DE 2025 SENADO</b></p> <p><i>“Por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones”.</i></p> <p><b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b></p> <p><b>DECRETA:</b></p> <p><b>Artículo 1°. Objeto.</b> La presente ley tiene por objeto declarar la Feria de Cali, la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del Bulevar del Río como Patrimonio Cultural de la Nación, en atención a su valor histórico, artístico, económico y social, y a su contribución al fortalecimiento de la identidad cultural del pueblo caleño y del pueblo colombiano.</p> <p><b>Artículo 2°. Declaratoria.</b> Declárense a la Feria de Cali, organizada anualmente en el Distrito Especial de Santiago de Cali, la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del Bulevar del Río como Patrimonio Cultural de la Nación, en atención a su tradición, arraigo popular y a su contribución al fortalecimiento del sector cultural, turístico y económico de la región y del país.</p> <p><b>Artículo 3°. Promoción institucional.</b> El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Cultura, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y en coordinación con las entidades territoriales y los organismos culturales competentes, promoverá y fomentará la divulgación nacional e internacional de la Feria de Cali, la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del Bulevar del Río como eventos emblemáticos del patrimonio cultural colombiano. Autorícese al Gobierno Nacional para apropiar en el Presupuesto General de la Nación los recursos necesarios para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.</p> <p><b>Artículo 4°. Coordinación interinstitucional.</b> Las entidades del orden nacional podrán apoyar acciones de promoción, circulación cultural, investigación y documentación del evento, dentro de sus planes, programas y estrategias vigentes, sin que para ello sea necesario comprometer apropiaciones presupuestales nuevas ni crear nuevas estructuras administrativas.</p> <p><b>Artículo 5°. Reconocimiento de actores locales.</b> En el marco de esta declaratoria, el Gobierno Nacional promoverá el fortalecimiento del ecosistema cultural y creativo local, mediante el reconocimiento al papel de artistas, gestores culturales, organizaciones comunitarias y MIPYMES que participan activamente en la realización de la Feria.</p> <p><b>Artículo 6°. Condiciones de seguridad.</b> Durante la celebración de la Feria de Cali se incrementará y garantizará la presencia de la fuerza pública con la finalidad de proteger a todos los asistentes.</p>

<p><b>Artículo 7°. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <div><div>Comisión Sexta Constitucional Permanente</div></div> <p><b>AUTO DE SUSTANCIACIÓN</b></p> <p>En los términos anteriores, fue aprobado en Primer Debate por la Comisión Sexta, en sesión ordinaria realizada el día 28 de octubre de 2025, el Proyecto de Ley <b>No. 249 de 2025 SENADO</b> "POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE A LA FERIA DE CALI, A LA SALSA CALEÑA Y LAS EXPRESIONES SALSERAS Y CULTURALES DEL BULEVAR DEL RIO COMO PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", <i>según consta en el Acta No. 12, de la misma fecha.</i></p> <div><div>JORGE ELIECER LAVERDE VARGAS Secretario General</div></div>	<div><div>Comisión Sexta Constitucional Permanente</div></div> <p><b>AUTO DE SUSTANCIACIÓN</b></p> <p>La Mesa Directiva Autoriza el Informe presentado para Segundo Debate por el Honorable Senador <b>ESTEBAN QUINTERO CARDONA</b>, al Proyecto de Ley <b>No. 249 de 2025 SENADO</b> "POR MEDIO DE LA CUAL SE RECONOCE A LA FERIA DE CALI, A LA SALSA CALEÑA Y LAS EXPRESIONES SALSERAS Y CULTURALES DEL BULEVAR DEL RIO COMO PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", <b>DE ACUERDO AL ARTÍCULO 165 DE LA LEY 5ª DE 1992 "REGLAMENTO DEL CONGRESO"</b>, para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.</p> <div><div>JORGE ELIECER LAVERDE VARGAS Secretario General Comisión Sexta del Senado</div></div>
---	---

CONTENIDO

Gaceta número 2339 - jueves, 11 de diciembre de 2025	
SENADO DE LA REPÚBLICA	
PONENCIAS	Págs.
Informe de ponencia positiva para primer debate al proyecto de ley número 184 de 2025 Senado, Por medio de la cual se modifica y adiciona el Artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 en cuanto a la estabilidad laboral reforzada de las víctimas de acoso sexual y se dictan otras disposiciones. ....	1
Informe de ponencia para segundo debate proyecto de ley número 249 de 2025 Senado, por medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la salsa caleña y las expresiones salseras y culturales del bulevar del rio como patrimonio cultural de la nación y se dictan otras disposiciones. ....	6

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2025